

einigkeit

Das Magazin der **NGG**

»Für meine Schwester,
denn wenn sie groß ist,
bekommt sie wahrscheinlich
weniger Geld als ich.«



Es ist an der Zeit:

Lohnlücke weg!

einigkeit*

***... geht vor Rendite.**

Michaela Rosenberger,
NGG-Vorsitzende



Foto: NGG

Garant für soziale Gerechtigkeit

Die Bundestagswahl hat für die beiden großen Volksparteien zu dramatischen Verlusten geführt. Der Politik fehlten Antworten auf Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind keine Mehrheiten für unsere Vorstellungen zur Bewältigung der zentralen Themen zustande gekommen: Rente, Miete, Pflege, Einkommensunterschiede und Vermögensverteilung, aber auch Bildungschancen und der Zugang zu einer guten Gesundheitsversorgung sowie der Klimawandel stehen auf der Agenda für eine neue Bundesregierung. Wir erwarten von ihr tragfähige Konzepte. Der endlose Verhandlungsmarathon von CDU/CSU, FDP und Grünen und das Scheitern der Sondierungsgespräche haben eine einmalige Situation in unserer Demokratie herbeigeführt.

Drei Dinge sind für NGG vordringlich: Der **Mindestlohn** darf nicht durch Lockerung der Aufzeichnungspflichten ausgehöhlt werden! Das **Arbeitszeitgesetz** darf nicht gelockert werden! Für die Vermeidung von Armut im Alter muss das Niveau der gesetzlichen **Rente** stabilisiert und in der Perspektive wieder erhöht werden! Wir werden uns einmischen und mit allen Beteiligten das Gespräch suchen.

In dieser Ausgabe haben wir unabhängig davon interessante Themen vorbereitet: **was uns zusteht. Initiative Lohngerechtigkeit!** Wir überprüfen die Lohnstrukturen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Unser Ziel: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Über erste Erfolge berichten wir ab Seite 6. Mit dem enormen Wandel in der deutschen **Milchindustrie** beschäftigen wir uns im Branchenschwerpunkt ab Seite 22. Auf der 11. **Bundesfrauenkonferenz** der NGG in Sprockhövel diskutierten die Delegierten engagiert über die strategischen Herausforderungen der Frauenpolitik. Über drei Tage, die sich gelohnt haben, berichten wir ab Seite 29.

Ich wünsche Euch eine anregende Lektüre und eine besinnliche Adventszeit, die uns alle Kraft schöpfen lässt, damit wir auch 2018 alle Herausforderungen meistern können. Gemeinsam bleiben wir ein Garant für soziale Gerechtigkeit!

Michaela Rosenberger

NGG-Vorsitzende



6 Titelthema: Es ist an der Zeit: Lohnlücke weg! Bei der NGG-Initiative geht es um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Davon profitieren nicht nur Frauen in den Betrieben

13 Nur melken muss er nicht: Dennis Hubel verarbeitet als Milchtechnologe täglich etwa 900.000 Liter Milch

FOKUS | POLITIK

- 6 Es ist an der Zeit: Lohnlücke weg!**
Die NGG überprüft die Lohnstrukturen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Mit ersten Erfolgen, von denen Frauen, aber auch Männer profitieren

BRANCHE

- 22 Die Milch macht's**
In der deutschen Milchindustrie vollzieht sich ein Wandel, der alle betrifft

MENSCHEN

- 17 Mein Arbeitsplatz**
Wie arbeitet ein Milchtechnologe? „einigkeit“ hat Dennis Hubel beim Deutschen Milchkontor besucht
- 18 Porträt**
Zusammenhalten und den Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen: Das ist das Erfolgsrezept von Michael Königsfeld
- 26 Jubilare**
Wir gratulieren!

NGG AKTIV

- 15 Internationales**
Globale Arbeit erfordert vernetzte Gewerkschaften: Die NGG auf dem 27. Weltkongress der IUL in Genf
- 28 Gleichstellung**
Drei Tage intensive Diskussionen, die sich gelohnt haben: Die 11. Bundesfrauenkonferenz der NGG in Sprockhövel



Fotos: Uwe Völkner / FotoagenturFOX

18 Den zieht man nicht so leicht über den Tisch: Michael Königsfeld, Betriebsratsvorsitzender von Nestlé Purina PetCare

22 Lebensmittelsicherheit in der Milchindustrie: Die Proben werden im Milchlabor erstmals getestet

30 Für Regiongeschäftsführer Jörg Most und sein Team gilt: „Wer was bewegen will, muss viel Arbeit investieren.“

KOPF UND BAUCH

21 Frische Rezepte für Gute Arbeit

Genießer-Rezepte zum Nachkochen

18 Einigkeit ist ...

... wenn jeder eine Rolle spielt. „einigkeit“ saß beim Theaterverein einigkeit Altvorweiler e.V. in der ersten Reihe

33 Vorlesen & Nachlesen

Buch-Tipp aus der Region Leipzig-Halle-Dessau & Gratulation an unsere Bundestagsabgeordneten

NGG VOR ORT

30 NGG-Regionen vorgestellt

„Wir haben alles – außer Tabak“. Zu Besuch in der vielfältigen Region Leipzig-Halle-Dessau

KURZ NOTIERT

32 Meldungen

34 Ausblick

35 Solidaritätsfonds

35 Impressum



„einigkeit“ im Netz

Das Magazin der NGG digital lesen, als App und im Web. Hier gibt es weitere interessante Features: Bildergalerien, Videos und weiterführende Berichte.



Foto: Peter Bisping



Foto: Uwe Völkner / FotoagenturFOX



Die „Initiative Lohngerechtigkeit“ wirbt nicht nur mit Postkarten für mehr Engagement: Die Fachkräfte für Lebensmitteltechnik, Tina Däter (links) von Frozen Fish und Waldemar Litau von Bahlsen, gehörten mit zu den Ersten, die heute ein höheres Einkommen haben.



Es ist an der Zeit: Lohnlücke weg!

► Lohn ist das, was jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer bekommt, aber längst nicht das, was sie verdienen. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist ungerecht. Frauen erhalten oft weniger, als ihre Arbeit wert ist. Die NGG hat eine Initiative gestartet, sie überprüft die Lohnstrukturen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Der Lohn der Mühe: Frauen und Männer profitieren, das zeigen die ersten Ergebnisse.

Elisabeth Ostermeier war die erste Frau, die in den Hauptvorstand der NGG gewählt wurde. Sie startete gleich mit einem Projekt: Sie überprüfte alle Tarifverträge, ob Frauen benachteiligt wurden. Das war 1954, der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug 37 Prozent. Es ist besser geworden, insbesondere da, wo es tatsächlich Tarifverträge gibt, aber gerecht geht anders.

Deshalb bleiben die Frauen beharrlich an diesem Thema dran. Im Juni 2016 starteten sie die „:was uns zusteht. Initiative Lohngerechtigkeit“. Es gilt, rund 4000 Tarifverträge unter die Lupe zu nehmen, aber das alleine reicht nicht. Viele Arbeitsplätze müssen überprüft werden, ob die geleistete Arbeit noch der Eingruppierung entspricht.

Geringer Lohn für schwere Arbeit

Die Lebensmitteltechnikerin Tina Däter sorgt in Bremerhaven dafür, dass Fischstäbchen oder -filets verzehrfertig und geprüft in den Tiefkühltruhen der Supermärkte landen. Sie ist stellvertretende Linienleiterin bei Frozen Fish, einer Tochter der Iglo-Group.

Trotz ihrer verantwortungsvollen Aufgabe war sie in der unteren Lohngruppe – wie alle rund 600 Beschäftigten in der Produktion. Seit dem vergangenen Jahr hat sie jeden Monat 500 Euro mehr auf dem Konto und

sagt: „Heute werde ich meiner Qualifikation entsprechend bezahlt.“

Gerechter Lohn für die geleistete Arbeit ist keine einfache Forderung: Es geht um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Das fehlt bei den überwiegend noch immer schlechter bezahlten Frauenarbeitsplätzen. Ein Einkommen, das der tatsächlichen Tätigkeit entspricht, ist in vielen Unternehmen kein Thema: Veränderungen am Arbeitsplatz durch neue Technik, mehr Verantwortung oder höhere Belastung werden von der Unternehmensleitung meist schlicht ignoriert.

Ein langer Weg

Bis andere Kolleginnen und Kollegen in den unterschiedlichsten Betrieben ein höheres Einkommen erhalten wie Tina Däter ist es ein noch mühsamer Weg. Dort, wo es bereits funktioniert, haben vor allem die Betriebsräte gemeinsam mit der NGG einiges an Arbeit hinter sich.

Aktuell werden alle NGG-Tarifverträge unter die Lupe genommen: Geprüft wird, ob die jeweiligen Eingruppierungen für Frauen und Männer identisch sind, ob es Unterschiede bei den Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Zulagen, Weiterbildung oder der Gewinnbeteiligung gibt. Das klingt einfach, ist bei der Vielfalt der Tarifverträge aber eine gewaltige Aufgabe. Ein Instrument für diese Prüfung ►



Foto: Peter Bisping

» Wir haben echt was ins Rollen gebracht.«

Manuela Haase,
Gesamtbetriebsratsvorsitzende Bahlsen



Koch und Köchin: Sie haben die gleiche Ausbildung, sie leisten die gleiche Arbeit, aber am Ende des Monats hat die Köchin oft weniger auf dem Gehaltszettel stehen als ihr Kollege. Das muss sich ändern.

Die Tarifverträge

NGG hat rund 4000 Tarifverträge abgeschlossen. Sie unterscheiden sich nach den Inhalten, die geregelt sind.

Entgelttarifverträge gelten meist ein Jahr und regeln die Höhe von Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen (Entgelte).

Entgelttarifverträge regeln Rahmenbedingungen wie Entlohnungsgrundsätze (Zeitlohn, Akkordlohn), Anzahl und Merkmale der Entgeltgruppen, Leistungszulagen und sind langfristig angelegt.

Manteltarifverträge werden langfristig abgeschlossen und regeln grundsätzliche Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Probezeit, Schichtarbeit, Kündigungsfristen oder Urlaub.

Haus- oder Firmentarifverträge werden vereinbart, wenn die Unternehmen selbst nicht durch ihre Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband an Tarife gebunden sind.

► ist eg-check.de (siehe „Kurz erklärt“). Parallel dazu gibt es eine breit angelegte Schulung für Betriebsräte, NGG-Beschäftigte und die Mitglieder der Tarifkommissionen. Das Ziel: Die gleiche Bezahlung für Frauen und Männer nicht nur auf dem Papier, sondern auch tatsächlich in den Betrieben zu erreichen. Die NGG wird sich dafür einsetzen, bei den Haupt- und Ehrenamtlichen, bei den Mitgliedern und in der breiten Öffentlichkeit.

Gestartet wird meist mit der Überprüfung der geltenden Tarifverträge. Doch auch wenn sich zeigt, dass Frauen und Männer korrekt eingruppiert sind und es innerhalb der Lohngruppen keine unterschiedliche Bezahlung gibt, heißt das noch lange nicht, dass entsprechend der Tätigkeit bezahlt wird. So folgt auf diesen ersten Schritt in der Regel die genaue Analyse, was die einzelnen Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz tatsächlich leisten und welche Fertigkeiten und Kenntnisse vorausgesetzt werden. Denn Tarifverträge, in denen die Tarifgruppen festgeschrieben sind, haben oft eine lange Laufzeit. Viele Arbeitsplätze haben sich aber in dieser Zeit verändert.

Die ersten Erfolge

So wurde beispielsweise bei Frozen Fish noch nach einem Lohnmodell von 1967 bezahlt. Bis 2015 gehörten in Bremerhaven alle Produktionsbeschäftigten zur untersten Lohngruppe, auch Tina Däter. Der Betriebs-

rat hat alle Arbeitsplätze überprüft und über die neuen Einstufungen erfolgreich verhandelt. Knapp 300 der rund 600 Beschäftigten in der Produktion sind jetzt höher eingruppiert. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Olaf Möllemann stellt fest: „Wir haben jetzt ein faires Gehaltsmodell.“

Im Bahlsen-Werk im friesischen Varel steckt die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Manuela Haase noch mitten in einem Prozess, der 2010 begann. Auch hier wurde die unterste Entgeltgruppe komplett abgeschafft. Der Betriebsrat setzte durch, dass die Beschäftigten am Fließband, traditionell Frauen, sich für die neuen Arbeitsbedingungen qualifizieren konnten. Das Ergebnis: Sie liegen heute zwei Entgeltgruppen höher. Varel machte Schule, inzwischen hat der Kekshersteller bundesweit kaum noch Beschäftigte in der untersten Tarifgruppe. Auch in Varel blieb und bleibt es nicht bei der Überprüfung der am schlechtesten bezahlten Arbeitsplätze.

Gemeinsam mit dem Institut für Arbeit und Qualifizierung der Universität Duisburg-Essen (IAQ) hat der Betriebsrat eine Betriebsstudie zur beispielhaften Überprüfung der Verdienststrukturen im Werk Varel erstellt. Dabei geht es vorrangig um die Anlagenleistungen, also alle, die mehrere Maschinen bedienen und auch die Beschäftigten im Qualitätsmanagement. „Diese Jobs sind mit den Jahren immer komplexer geworden und



» Der Trend im Gastgewerbe von Vollzeit zu Minijob und Teilzeit befeuert die Lohnlücke zusätzlich. Vollzeit ist männlich, Teilzeit weiblich dominiert, meist ohne Zulagen.«

Guido Zeitler,
stellvertretender Vorsitzender der NGG

erfordern sehr viel betriebsspezifisches Wissen“, sagt Haase. Der Vareler Betriebsrat will für diese Kolleginnen und Kollegen nun die Einstufung als Fachkräfte erreichen. Die Chancen stehen gut, die passende tarifliche Lösung für die Höherstufung gibt es bereits: Betriebsspezifische Qualifikationen sind wie eine Berufsausbildung anzuerkennen. Manuela Haase stellt rückblickend fest: „Wir haben echt was ins Rollen gebracht.“

Einen neuen Haustarifvertrag gibt es seit kurzem für die Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebes von Fine Food/Allfrisch. Der Geflügelverarbeiter aus dem Münsterland zahlte in der untersten Lohngruppe den Frauen 8,70 Euro, den Männern 9 Euro. Die NGG und der Betriebsrat wurden im vergangenen Jahr aktiv – mit Erfolg. In einem ersten Schritt erhielten die Frauen ebenfalls 9 Euro. Dann wurden die Arbeitsplätze gezielt unter die Lupe genommen. Auch hier sind die Anforderungen an die Beschäftigten gestiegen. Nach dem neuen Haustarifvertrag gibt es künftig eine Steigerung auf 10,77 Euro, statt 9 Euro. Heute ist NGG-Gewerkschaftssekretär Jan Cromme erleichtert, dass dieser Schritt gelungen ist.

Lohnvorteil: Digitalisierung

Auch bei dem Allgäuer Karwendel-Milchwerk liefen die ersten Gesprächsangebote des Betriebsrates ins Leere. Für die überwiegend weiblichen Beschäftigten in der Produktion

sah der Arbeitgeber keinen Grund für eine bessere Bezahlung. Das war 2008. Zwei Jahre später war es geschafft: Nach der Betriebsvereinbarung sind nun ein Drittel der Männer und fast 40 Prozent der Frauen höher eingestuft. Im Allgäu überprüfte der Betriebsrat jeden Arbeitsplatz. Die Betriebsratsvorsitzende Katharina Faßnacht stellte fest, dass hier die fortschreitende Digitalisierung den Beschäftigten Vorteile einbrachte. Denn für viele der sogenannten einfachen Arbeiten sind heute EDV-Kenntnisse erforderlich und damit geht es in der Eingruppierung bergauf. Darüber hinaus gibt es jetzt die Chance, sich weiter zu qualifizieren und so in eine höhere Entgeltgruppe wechseln zu können. Faßnacht: „Für den Betriebsrat bleibt es aber eine permanente Aufgabe, wir überprüfen jede Neueinstellung.“

Fehlende Transparenz

Die Erfolge sind hart erarbeitet und manchmal auch hart erkämpft. Vor allem aber: Es bleibt noch viel zu tun. Es fehlt an Transparenz. In Deutschland sprechen die Menschen nicht über ihr Einkommen. Viele Beschäftigte wissen daher überhaupt nicht, ob sie möglicherweise weniger verdienen als der Kollege, der die gleiche Arbeit leistet. Es gibt immer noch den Bäcker, der besser bezahlt wird als die Bäckereifachverkäuferin, obwohl ihre Ausbildung gleich lang und umfassend war, und die Verkäuferin heute schon längst zur Allround-Fachkraft zählt, >

Kurz erklärt

eg-check.de, eg steht für „Entgeltgleichheit“, ist ein Bündel von Prüfinstrumenten, das 2010 von Dr. Karin Tonndorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, entwickelt wurde. Damit können tarifliche und betriebliche Regelungen zu Löhnen überprüft werden, ob sie einerseits die rechtlichen Vorgaben einhalten, aber ebenso, ob sie noch zeitgemäß sind, d.h. der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechen. Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte, Tarifparteien oder auch die Betroffenen selbst erhalten so die Möglichkeit zu prüfen, ob ihr Einkommen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entspricht. Der Check zeigt die Ursachen von ungleicher Bezahlung und berechnet den finanziellen Unterschied.



Mehr Infos findest Du unter:
www.ngg.net/lohngerechtigkeit



Zu Besuch im Vareler Bahlsen-Werk: Am „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ warb Anke Bössow auch bei den Kollegen für die NGG-Initiative.

Foto: Uwe Völkner / FotoagenturFOX



Foto: Peter Bisping

»Für den Betriebsrat bleibt es eine permanente Aufgabe, wir überprüfen jede Neueinstellung.«

Katharina Faßnacht
Betriebsratsvorsitzende
des Karwendel-Milchwerks

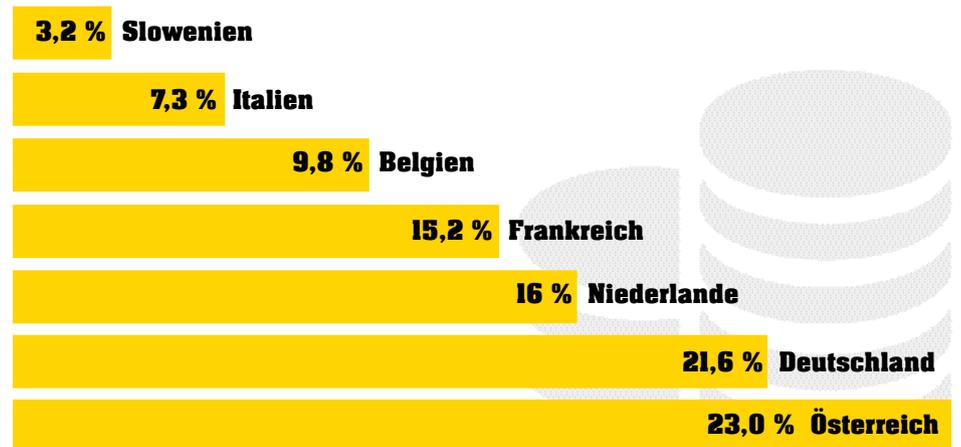
► die nebenbei noch Brot und Brötchen backt, Kaffee ausschenkt und Brote belegt. Es gibt Köche, die eine Leistungszulage erhalten, während die Köchin für das Grundgehalt arbeiten muss.

Und nicht zuletzt verändert sich die Arbeitswelt. Was früher einfache Handarbeit war, wird heute maschinell gesteuert. Es muss geprüft und überwacht werden und die Beschäftigten müssen namentlich abzeichnen, dass sie ihre Aufgabe erfüllt haben. Mehr Arbeit, mehr Belastung, mehr Verantwortung, die selten bezahlt werden.

Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit

So kommt es nicht von ungefähr, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bei rund 22 Prozent liegt. Einmal im Jahr, am „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ wird die ungerechte Bezahlung diskutiert. Für Anke Bössow, die zuständige Projektsekretärin, ist das zu wenig. Deshalb gibt es die „Initiative Lohngerechtigkeit“. Sie soll wachrütteln: Die Arbeitgeber, die Betriebsräte, aber auch die Beschäftigten selbst. „Wir wollen Mut machen. Stillhalten, schweigen, sich ärgern, das bringt keinen Cent mehr auf das Konto“, sagt Bössow. ◀

Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im EU-Vergleich



Quelle: Eurostat

Im EU-weiten Vergleich ist Deutschland in punkto Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern fast Schlusslicht, und das schon seit Jahren: So hat sich die Lohnlücke in den vergangenen zehn Jahren nur um knapp zwei Prozent verringert.



Für den Erfolg brauchen wir alle

► Die NGG will vorankommen und die ungerechten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beenden. Wie das am besten funktioniert, erklären Hiltrud Meßmer, Vertreterin der Frauen im NGG-Hauptvorstand, und Anke Bössow, zuständig für die „Initiative Lohngerechtigkeit“.

Die Initiative läuft seit gut einem Jahr. Was ist das entscheidende Anliegen?

Anke: Unser Ziel ist es, Entgeltgerechtigkeit so im Bewusstsein aller Beteiligten zu verankern, dass eine geschlechtergerechte Bezahlung und Eingruppierung aller Beschäftigten selbstverständlich ist.

Hiltrud: Das heißt, wir brauchen die Betriebsräte, die Mitglieder der Tarifkommissionen, die Tarifleute in der Organisation, also alle, die in irgendeiner Form beteiligt sind – und natürlich auch die Beschäftigten, wenn wir erfolgreich sein wollen.

Wie sieht das in der Praxis aus?

Anke: Jeder Landesbezirk hat sich zunächst eine Branche herausgesucht, in der ein Tarifvertrag überprüft wurde. Das hat ja schon zu ersten positiven Ergebnissen geführt. Darauf folgt, dass nicht nur der Tarifvertrag, sondern auch die Eingruppierung auf betrieblicher Ebene dahingehend überprüft

wird, ob die Arbeit umfassend bewertet wird. Also entsprechend der ausgeführten Tätigkeit und damit auch diskriminierungsfrei.

Was heißt diskriminierungsfrei?

Hiltrud: Das bedeutet, dass wir die Tätigkeiten unabhängig von denjenigen bewerten, die sie aktuell ausüben. Wir untersuchen alle tarifvertraglichen Merkmale auf Diskriminierung.

Wie lange wird der Prozess dauern?

Anke: Wir haben eine feste Zielsetzung. Es müssen alle Tarifverträge überprüft werden und das so zügig wie möglich. Bei jedem neuen Tarifvertrag muss das Thema Lohngerechtigkeit ganz klar mit einbezogen werden.

Hiltrud: Wenn sich bei der Überprüfung der Tarifverträge schon zeigt, hier, in diesem Betrieb klemmt es, dann muss eben einer neuer Vertrag her. ◀



Foto: Peter Bisping

Hiltrud Meßmer, Vertreterin der Frauen im NGG-Hauptvorstand, und Anke Bössow im Gespräch mit der "einigkeit".

Anzeige



Die Seminartermine für 2018 sind da!

Rund **300 Seminare** – Grund-, Aufbau- und Fachseminare – warten im kommenden Jahr wieder auf wissensdurstige Teilnehmer/-innen, vor allem natürlich auch auf die dann neu gewählten Betriebsratsmitglieder.

Sämtliche **Termine** für **2018** sind zu finden unter:

www.bzo.de

Bildungszentrum Oberjosbach
info@bzo.de • www.bzo.de
 Telefon 06127 9056-0



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



Foto: NGG

Warnstreik beim Hotel Maritim in Travemünde.

Ohne Termin vertagt

Das Hotel- und Gaststättengewerbe klagt über Fachkräftemangel und Nachwuchssorgen, ist aber nicht bereit, für gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Mit Warnstreiks in Hotels in Kiel, Damp, Travemünde und Timmendorf haben die Beschäftigten in Schleswig-Holstein im September deutlich gemacht, dass die von den Arbeitgebern angebotenen drei Prozent Lohnerhöhung nicht ausreichen. Doch auch nach der dritten Tarifverhandlung Anfang November ist keine Einigung in Sicht, insbesondere weil der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband die Entgeltdiskussion mit dem Thema „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit verknüpft. Die NGG-Tarifkommission lehnt dies ab und prüft weitere Schritte. Die Verhandlungen wurden ohne Termin vertagt.



Foto: NGG

Beschäftigte bei Reuss und Bahlsen (Foto) in Berlin traten Mitte September in den Ausstand.

Da hilft nur Druck

Manchmal hilft nur Druck. Nachdem die Arbeitgeber der Süßwarenindustrie Berlin zunächst Lohnerhöhungen und sogar weitere Tarifverhandlungen verweigert hatten, führten Warnstreiks und Aktionstage schließlich zum Erfolg: Die Entgelte steigen rückwirkend zum 1. Juni 2017 um 2,5 Prozent, ein Jahr später um weitere 2,5 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich rückwirkend zum 1. Juni um 100 Euro und zum 1. Juni 2018 um 2,5 Prozent. „Das ist nur gerecht“, findet Petra Schwalbe, Vorsitzende des NGG-Landesbezirks Ost und Verhandlungsführerin: „Schließlich verdient die Süßwarenindustrie gut, einzelne Unternehmen stehen sogar glänzend da.“

„Melken kann ich aber nicht“

► Muss Dennis Hubel auch nicht, denn als Milchtechnologe beim Deutschen Milchkontor DMK verarbeitet er täglich etwa 900.000 Liter Milch zu 300 Tonnen leckerem Quark ohne mit dem nahrhaften Lebensmittel in Berührung zu kommen.

2009 hat Dennis Hubel seine Ausbildung in Zeven begonnen. Die niedersächsische Kleinstadt ist für ihn Heimat, hier ist er aufgewachsen und zur Schule gegangen. Auch nach der Lehre ist der 27-Jährige dem norddeutschen Milchriesen treu geblieben. Die DMK Deutsches Milchkontor GmbH ist genossenschaftlich organisiert, rund 8900 Milcherzeuger stehen hinter dem Unternehmen.

Am größten Standort in Zeven – hier arbeiten 1100 von insgesamt 7440 Beschäftigten – entstehen Milchpulver, H-Milch-Produkte und auch Speisequark, mit Kräutern oder in anderen Geschmacksrichtungen. Dennis Hubel arbeitet in „Conti-Schicht“: Zwei Tage Frühschicht, zweimal Spät- und dreimal Nachtschicht, dann hat er 48 Stunden frei. „Das ist schon sehr gewöhnungsbedürftig“, erzählt der junge Milchtechnologe, der in seiner Freizeit am liebsten Motorrad fährt. Die Stimmung unter den vorwiegend jungen Kollegen passe hier trotzdem, lacht er. Auf zwei Monitoren überwacht er den reibungslosen Ab-

lauf der Produktion. Gemeinsam sind sie in der Schicht für vier Stationen der Herstellung verantwortlich, von der Milchlieferung bis zum Trennen von Eiweiß und Molke bis hin zum Anmischbereich, wo das cremige Weiß mit Kräutern und Gewürzen verfeinert wird. 300 Tonnen schmackhafter Quark für Deutschland, Skandinavien und die Niederlande entstehen hier täglich.

Gute Stimmung und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz sind Dennis Hubel wichtig. Deshalb ist er seit Beginn der Ausbildung Mitglied der NGG. „Zwei Jahre lang war ich auch in der Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv, dann hat mich ein Unfall ausgebremst. Aber wir sind hier sehr gut organisiert und haben für unsere 45 Azubis eine zwölfmonatige Übernahme tariflich verankert.“ Dennoch ist es nicht einfach, Nachwuchs zu finden – viele wollen studieren oder schrecken vor der Schichtarbeit zurück. Auch Dennis hat vielleicht noch Lust auf mehr: „Meister oder Techniker, das könnte ich mir vorstellen ...“ ◀

Auf Augenhöhe: Mitbestimm

► **Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter bestimmen in Aufsichtsräten von Unternehmen mit. Dafür bekommen sie Geld, die so genannten Tantiemen. Ein Teil davon geht an die Hans-Böckler-Stiftung. Die finanziert damit vieles, was wiederum die Mitbestimmung und die Arbeitnehmervertretungen stärkt.**

Die „einigkeit“ hat mit Dr. Norbert Kluge, Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung, hinter die Kulissen der Hans-Böckler-Stiftung geschaut.

Was genau bedeutet Mitbestimmung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sowohl im Betriebsrat als auch im Aufsichtsrat größerer Unternehmen Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen. Das nennt man Mitbestimmung. Sie ist per Gesetz verankert. Mitbestimmung stellt Augenhöhe her, damit jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer den Weg in die Zukunft gleichberechtigt mitgestalten kann, ohne Angst, am Schluss gar den Arbeitsplatz zu verlieren.

Was sind eure Aufgaben?

Wir gehören zu den großen Studienförderungswerken und fördern die Mitbestimmung in Praxis und Theorie. Ein Stipendium



Dr. Norbert Kluge

Foto: Hans-Böckler-Stiftung

bekommt, wer fachlich geeignet ist und sich gesellschaftlich und/oder gewerkschaftlich engagiert.

Den rund 7500 gewählten Arbeitnehmervertretern in mitbestimmten Aufsichtsräten stehen wir mit unserem juristischen, wirtschaftlichen und arbeitswissenschaftlichen Rat zur Seite. Unsere Bilanzanalysen mitbestimmter Unternehmen unterstützen die Handlungsfähigkeit von Arbeitnehmervertretern. Unser Seminarprogramm sowie Fachtagungen und Foren richten sich insbesondere an Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Die jährliche Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte dient dem politischen und fachlichen Austausch.

Auf unserer Website www.boeckler.de veröffentlichen wir Studienergebnisse, Angebote zur Mitbestimmungsförderung und zur Studienförderung. Das Projekt „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ sammelt und analysiert seit mehr als zehn Jahren betriebliche Vereinbarungen: 16.000 sind es inzwischen. Wir laden jeden Betriebsrat ein, uns Betriebsvereinbarungen aus seiner Praxis einzusenden. Das Portal www.mitbestimmung.de wiederum erklärt komplexe und schwierige Themen wie „EU-Abschlussprüferreform“ oder „Berichterstattung der Unternehmen zu nicht-finanziellen Kennziffern“.

Abführung von Aufsichtsratsantantiemen im Jahr 2016

NGG-Mitglieder, die ein Aufsichtsratsmandat wahrnehmen, müssen nach NGG-Beschlusslage einen Teil ihrer Tantiemen, also ihrer Vergütung, an die Hans-Böckler-Stiftung abführen. Die Höhe des Betrages richtet sich für 2016 nach der 2014 beschlossenen Richtlinie des DGB-Bundesausschusses.

- Von den Nettobeträgen sind bei Vergütungen bis zu 3500 Euro im Jahr zehn Prozent des Betrages abzuführen. Für stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende liegt die Grenze bei 5250 Euro.
- Von den Nettobeträgen zusätzlicher Ausschussvergütung sind bei Vergütungen bis zu 2000 Euro im Jahr zehn Prozent des Betrages abzuführen.
- Von Sitzungsgeldern für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen sind Beträge bis zu 500 Euro pro Sitzung von der Abführungsverpflichtung frei.
- Übersteigen die einzelnen Vergütungsbestandteile die oben ge-

nannten Grenzwerte, sind von den darüber liegenden Vergütungsbestandteilen 90 Prozent abzuführen.

- Hauptamtliche Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter führen ihre gesamten Aufsichtsrats- und Ausschussvergütungen ab.

Für ab dem Jahr 2017 erhaltene Vergütungen gelten neue Bestimmungen.

Wir veröffentlichen nachstehend die Namen derer, die 2016 Aufsichtsratsantantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung oder an das Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) gespendet haben. Informationen über Spenden an andere Einrichtungen liegen uns nicht vor. Dieser Veröffentlichung liegen grundsätzlich nur Spenden zugrunde, die im Kalenderjahr 2016 eingegangen sind. Laut NGG-Gewerkschaftstagsbeschluss von 1994 weisen wir nicht die konkreten Spendenbeträge aus, sondern ordnen die Spenderinnen und Spender fünf Kategorien zu.

en kann man lernen

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

„Engagiert bleibe ich auf jeden Fall“

Die Hans-Böckler-Stiftung fördert junge Studierende mit einem Stipendium. Christian Steub, gelernter Brauer, ist einer der Stipendiaten.



Foto: privat

Christian Steub

Engagiert und zielstrebig war Christian (28) schon in der Hauptschule: Als 15-Jähriger fungierte er als Streitschlichter: „Ich halte nichts davon, sich gegenseitig anzuschreien und schon gar nichts von Gewalt.“ Davon, seine Rechte in gegenseitigem Respekt durchzusetzen, hält der gebürtige Münchner allerdings viel. Das hat er nicht nur als 16-/17-Jähriger während seiner Ausbildung zum Brauer bei der Spaten-Franziskaner-Bräu in München unter Beweis gestellt, wo er sich aktiv in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) engagierte, sondern auch bei der jungen NGG und in der NGG-Tarifkommission bayerischer Brauerei-

en. Bei NGG hörte Christian auch zum ersten Mal von den Studienstipendien der Hans-Böckler-Stiftung. Inzwischen war er Betriebsbraumeister und Produktionsleiter für Brauwesen und Getränketechnik. Nach dem Wechsel in die Milchverarbeitung zur Frischkäserei Hochland im Schongau beschloss er, an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten Wirtschaftsingenieurwesen zu studieren: „Ohne Stipendium wäre das vielleicht auch möglich gewesen, aber wesentlich schwieriger. Ich habe mich dann Ende 2014 bei der Hans-Böckler-Stiftung um ein Stipendium beworben. Hierfür musste ich Gutachten von NGG einreichen. Im August 2015 hatte ich die Zusage und im Oktober habe ich mein Studium aufgenommen.“

Es macht mir großen Spaß und es ist sehr spannend. Besonders jetzt, wo ich gerade ein Praxissemester bei Bosch in Immenstadt mache. Nach meinem Studium würde ich gerne wieder im Lebensmittelbereich arbeiten. Gewerkschaftlich engagiert bleibe ich auf jeden Fall.“ Das könne er jedem nur raten: „Man kann nicht früh genug damit anfangen, sich auch für die Belange anderer Menschen einzusetzen. Das ist nicht nur für unsere Gesellschaft gut, sondern auch für jeden ganz persönlich.“ ◀

- Kategorie 1: bis 1022,58 €
- Kategorie 2: 1022,59 € bis 2556,46 €
- Kategorie 3: 2556,47 € bis 5112,92 €
- Kategorie 4: 5112,93 € bis 10.225,84 €
- Kategorie 5: über 10.225,84 €

Kategorie 1: Edmund Berger, Luigi Bucci, Jörg Erdmann, Thilo Fischer, Claudia Haselier, Gabriele Hartl, Frank Heinz, Wolfgang Lorse, Volker Mattke, Kerstin Meißner, Anja Shakib, Felix Sliwinski, Hermann Soggeberg, Ralf Wetzel

Kategorie 2: Alois Dendl, Wilfried Pälmer,

Kategorie 3: Lothar Bayer, Jens Bujok, Hubert Jäger, Georg Menner, Polichronis Raptis, Carla Strube

Kategorie 4: Johan Botella, Udo Eckhoff, Reiner Eich, Susanne Ferschl, Eberhard Immel, Thomas Krause, Herbert Markus, Nadine Seidemann,

Ali-Riza Sen, Meyk Wendekamm, Andreas Zorn

Kategorie 5: Ute Funk, Günther Link, Matthias Müller, Ronny Schreiber, Franz Rudolf Vogel, Rolf Wiederhold

Folgende hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen haben ihre Aufsichtsratsvergütungen zu 100 Prozent abgeführt: Freddy Adjan, Michael Anderke, Sylvia Artzen, Thomas Bernhard, Anke Bössow, Mohamed Boudih, Ernst Busch, Arno Fischer, Thomas Gauger, Herbert Grimberg, Michael Grundl, Claus-Harald Güster, Ulf Henselin, Uwe Hildebrandt, Dirk Himmelmann, Elmar Jost, Ina Korte-Grimberg, Gerd-Joachim Langecker, Bernd Maiweg, Franz-Josef Möllenberg, Sabine Möller, Melanie Mörchen, Birgit Pitsch, Sebastian Riesner, Michaela Rosenberger, Uwe Sandmann, Regina Schleser, Peter Schmidt, Dieter Schormann, Ernst-Oliver Schulte, Petra Schwalbe, Burkhard Siebert, Christian Wechselbaum, Birgit Weiland, Guido Zeitler



Einigkeit ist ... wenn jeder eine Rolle spielt

► Vorhang auf im Saarland: Die im wahrsten Sinne des Wortes gruseligen Ränkespiele einer ambitionierten Kommunalpolitikerin stehen im Mittelpunkt der Komödie „Der Geist im Rathaus“, dem aktuellen Stück des Theatervereins einigkeit Altvorweiler e.V. Ein Besuch auf den Brettern, die so manchem die Welt bedeuten!

Im Gasthaus Reichshof geht ein amüsanter Theaterabend zu Ende. Der Vorhang fällt. Die Premiere ist geschafft, das Publikum begeistert. Mit dem anhaltenden Applaus bekommen die Akteure des Theatervereins einigkeit Altvorweiler e.V. ein bisschen von dem zurück, was sie an Zeit, Mühe und Arbeit in den vergangenen Wochen in ihr neues Stück investiert haben. „Es wird nicht einfacher, Stücke umzusetzen“, erzählt Joachim Brandt (1. von links), der seit 2016 erster Vorsitzender des 1952 gegründeten Vereins ist. „Nicht nur unsere jungen Mitglieder haben die Terminkalender einfach zu voll. Da bleibt immer weniger Zeit fürs Auswendiglernen und die Proben.“

Nach dem Krieg war der Altvorweiler Kirchenchor Sammelbecken für Idealisten und Kulturschaffende. Hier wurde gesungen, Theater gespielt, musiziert und getanzt. Dann kam die Vereinsgründung und mit ihr erfolgreiche Zeiten, in denen vor allem die Komödien in Mundart beim Publikum beliebt waren. Heute zählt der Verein 60 Mitglieder. Viele davon sind weiblich. Männer trauten sich nicht so auf die Bühne, deshalb müsse man eben spielen, was das Ensemble hergebe, berichtet Brandt et-

was wehmütig. Spielleiter Michael Büch wählt die Stücke aus und verteilt die Rollen auf die Laienschauspieler. Acht bis 13 Akteure werden im Schnitt benötigt. Hinzu kommen Aufgaben wie Licht, Technik, Bühnenbild, Kostüme und Organisation. Viele helfende Hände erst lassen jährlich zwei Inszenierungen mit Aufführungen im Frühjahr und im Herbst zu Erfolgen werden. Den „Geist im Rathaus“ spielt einigkeit Altvorweiler demnächst im Theater am Ring in Saarlouis. Dann wird der Saal mit 500 Zuschauern voll besetzt sein und deren Begeisterung wird die Akteure zum Weitermachen motivieren – trotz voller Kalender! ◀

Einigkeit macht stark!

Für die Gewerkschaften steht „Einigkeit“ seit jeher für Zusammenhalt im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Auch außerhalb der Arbeitswelt haben sich Menschen unter dem Namen Einigkeit zusammengeschlossen. Die Redaktion stellt sie vor.

Noch stärker vernetzen

► In einer Arbeitswelt, die immer globaler wird, müssen sich Gewerkschaften stärker vernetzen und international agieren. Deswegen ist die NGG auch dieses Jahr mit einer 14-köpfigen Delegation nach Genf gereist – zum 27. Weltkongress der IUL.

Rund 600 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter tagten Anfang September unter dem Motto „Zusammen organisieren – Zusammen kämpfen – Zusammen gewinnen“ auf dem 27. Weltkongress der IUL in Genf. Diskutiert wurde, wie die Gewerkschaften weltweit gemeinsam für gut bezahlte, sichere und gesunde Arbeitsplätze eintreten, aber auch weiterhin für eine progressive demokratische Politik kämpfen können. Es gab Entschlüsse zu einer breiten Themenpalette: etwa zu gewerkschaftsfeindlichen Angriffen in Argentinien und zu den schwierigen Arbeitsbedingungen von Frauen in den Industriebetrieben der Entwicklungsländer. Im Fokus stand eine noch bessere Vernetzung der Mitgliedsgewerkschaften. Gemeinsame Kampagnen, über die der Zugang und der Druck auf die zentralen Entscheidungsträger der multinationalen Unternehmen ausgebaut werden können, waren und sind ein wichtiges Instrument im Kampf um faire Arbeitsbedingungen weltweit. „Erst in der Auseinandersetzung mit uns nehmen uns die Global Player als geballte gewerkschaftliche Macht wahr, die global an einem Strang zieht. Nur so erreichen wir, dass uns die Entscheider in den zentral gesteuerten multinationalen Unternehmen ernst nehmen“, sagt Peter Schmidt, der sich für NGG auf europäischer und internationaler Ebene für Arbeitnehmerrechte einsetzt. „Das kann man anhand der Aktionen gegen Unilever, Danone, Coca-Cola gut nachverfolgen: Internationale Solidarität hilft uns allen. Wir brauchen jedoch mehr Ressourcen, auch auf nationaler Ebene bei den Mitgliedsgewerkschaften, um diese erfolgreiche Politik weiterzuführen und auszubauen.“

Neue Generalsekretärin gewählt

Ron Oswald, der zwanzig Jahre lang die Organisation geführt und diese Kursrichtung etabliert hat, wird nun von seiner Stellvertreterin Sue Longley abgelöst. Die neue auf dem Kongress gewählte Generalsekretärin ist „eine ausgezeichnete Kandidatin“, findet auch Peter Schmidt: „Sie wird den Kurs der Organisation fortsetzen und noch stärker auf die Mitgliedergewinnung („organizing“) setzen. Denn der Organisationsgrad entscheidet über die politische Durchsetzungskraft – auch international.“ ◀



Rund 600 Gewerkschafter aus aller Welt kamen zum IUL-Kongress in Genf zusammen, darunter auch die Delegierten der NGG.

Gegen Profitgier

In einer Resolution hat sich der Hauptvorstand der NGG Anfang Oktober „gegen die Gier der Konzerne“ auf Kosten der Beschäftigten in der Ernährungswirtschaft sowie der Verbraucherinnen und Verbraucher ausgesprochen. Umsatzrenditen von 20 Prozent, wie sie Konzerne wie Unilever, Coca-Cola, Nestlé und dessen Joint Venture Froneri anvisierten, seien unverträglich.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Resolution



Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften ist die Dachorganisation von 324 Gewerkschaften in 120 Ländern und vertritt die Interessen von mehr als 12 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern.

www.iuf.org

Foto: NGG



RO PLAN



» Tarife sind keine Geheimnisse. Jeder soll wissen, was ihm zusteht!

Michael Königsfeld,
Betriebsratsvorsitzender
von Nestlé Purina PetCare

„Me halde zosamme!“

► So einer wie Michael Königsfeld lässt sich nicht mal eben über den Tisch ziehen. Davon ist der elfköpfige Betriebsrat bei Nestlé Purina PetCare Deutschland in Euskirchen überzeugt. Gemeinsam stärken sie ihrem Vorsitzenden Königsfeld den Rücken und haben Beachtliches erreicht!

„Nee, ein Schön-Wetter-Betriebsrat sind wir nicht!“, lacht Betriebsrätin Gabriele Fritz. „Man muss sich gegenseitig auch mal zwischen die Hörner hauen können. Hauptsache, wir bleiben konstruktiv!“ So sieht das auch ihr Vorsitzender, Michael Königsfeld. Seit 1999 ist der Industriemechaniker in der Euskirchener Tierfutterproduktion beschäftigt, die damals auch noch Latz Hundekuchen produzierte. Heute heißt das Unternehmen Nestlé Purina PetCare, ist einer der weltweit größten Hersteller von Hunde- und Katzenfutter und umsatzstarkes „Zugpferd“ in der Nestlé-Welt.

Viel Überzeugungsarbeit

Als Königsfeld 2008 Betriebsratsvorsitzender wurde, gab es im Unternehmen gerade einmal zwölf NGG-Mitglieder. Mit viel Herzblut und noch mehr Beharrlichkeit hat der heute 46-Jährige in den vergangenen Jahren unermüdlich Überzeugungsarbeit geleistet und das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen gewonnen. Inzwischen sind die rund 520 Beschäftigten mehrheitlich NGGler! „Das haben wir als Team erreicht“, ist sich Königsfeld sicher. „Wir sind hier der Elfer-Rat. Me halde zosamme!“, lacht Christine Schnitzler, die in der Werksverwaltung arbeitet und immer ein offenes Ohr für die Themen der Beschäftigten hat. „Kurze Wege sind das A und O“, findet auch Peter Schmitz aus der Instandhaltung. Als Betriebsratsmitglied geht es ihm darum, andere zu informieren und ihre Sorgen ernst zu nehmen. „Das RAT in Betriebsrat macht schon Sinn“, betont er.

Alle Unternehmensbereiche sind in der Arbeitnehmervertretung präsent: Produktion, Vertrieb, Verwaltung,

Personal und Instandhaltung. Königsfeld ist für absolute Transparenz und informiert sich nicht nur selbst kontinuierlich, sondern nimmt auch seine Kollegen mit ins Boot und klärt sie über ihre tariflich festgeschriebenen Rechte auf. „Wir wollen alle, dass der Laden läuft, deshalb haben wir über die Jahre gut mit der Geschäftsführung zusammengearbeitet.“

Der Laden soll laufen

Die Erfolge geben ihm Recht: In der Produktion wurden Teilzeitstellen mit ehemaligen Leiharbeitern besetzt, für ein von Unternehmensseite gefordertes Vier-Schicht-Modell konnte in guter Zusammenarbeit mit der Werkleitung ein Drei-Plus-Modell umgesetzt werden, und auch eine klimatisierte Produktionsstätte setzte man durch. „Letzteres war ein dickes Brett, das wir sechs Jahre gebohrt haben“, erinnert sich Königsfeld. Heute ist das Werk voll klimatisiert, es gibt weniger Defekte an den Maschinen und eine deutlich verbesserte Arbeitsatmosphäre.

Viele neue Mitglieder konnten seit Mai 2017 gewonnen werden. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Arbeitgeber die Tarifgemeinschaft verlassen. „Durch den guten Organisationsgrad konnten wir mit unseren Aktionen eine Menge Druck erzeugen.“ Gemeinsam ist der Euskirchener „Elfer-Rat“ stolz auf den neuen Haustarifvertrag, der seit Juli 2017 gilt. „Ohne die Gewerkschaft wären wir doch nicht da, wo wir sind“, ist Peter Schmitz sicher. Die Themen werden Michael Königsfeld und seinem Team auch künftig nicht ausgehen. Die Punkte Ausbildung, betriebliche Altersvorsorge und Digitalisierung stehen schon ganz oben auf der Liste. ◀

Pluspunkte für NGG-Mitglieder: exklusiv – günstig – fair

Kranken- und Pflegeversicherungen, Auslandsreise-
Krankenversicherung sowie Kfz-Versicherung

DBV: Service-Telefon 069 2575636-22

Mo.–Fr. 7–20 Uhr, Sa. 9–16 Uhr

Sach- und Unfall-Versicherungen, Private
Vorsorge bis hin zur Tierhalterhaftpflicht

Generali: Service-Telefon 069 2575636-21

Mo.–Fr. 7–20 Uhr, Sa. 9–16 Uhr

Privat- und Immobilien-Rechtsschutz: das
Plus zum gewerkschaftlichen Rechtsschutz

ROLAND: Service-Telefon 069 2575636-25

Mo.–Fr. 7–20 Uhr, Sa. 9–16 Uhr

Rabatte, Boni und Geschenke gibt es hier
auf alle deutschen Neuwagen exklusiv!

www.ngg-mitgliedervorteil.de

> Leistungen > Rund ums Auto > MeinAuto > ...

Clubreisen, Schiffsreisen,
Radreisen, Wanderreisen
oder einfach Erholungsreisen

**ACE Reisebüro: Service-Telefon
0711 5303-678**

Bausparen, Baufinanzieren,
Jugendbausparen, Turbo-
darlehen, Generationen-
Bausparen, kostengünstiger
Fördergeldservice

**Wüstenrot: Service-Telefon
069 2575636-24**

Mo.–Fr. 7–20 Uhr, Sa. 9–16 Uhr

Super Angebote für
NGG-Mitglieder an den
schönsten Orten in
Deutschland und Europa

**GEW Ferien: Service-Telefon
069 138261-200**



Reparaturen, Reifenwechsel
und Zubehör fürs Auto
„Kunden-Nr. 1102712270“

**Vergölst: Service-Telefon
0511 93820555**

Lohnsteuerhilfe: Beratung zu einem
sozial gestaffelten Jahresbeitrag ohne
Aufnahmegebühr in ausgewählten
Mitgliedsvereinen des BVL e. V.

BVL: Service-Telefon 069 2575636-23

Mo.–Fr. 7–20 Uhr, Sa. 9–16 Uhr

NGG-Mitglieder erhalten sofort
telefonische Kurz- und Erstberatung
in allen Mietangelegenheiten
(fachkundig und kostenlos)

**Deutscher Mieterbund: Service-Telefon
030 2232377**

Mo. 16–18 Uhr, Di. 10–12 Uhr

**Dein!
Plus!**

Kennen Sie schon die vielfältigen Preis- und Produktvorteile, Rabatte und den zusätzlichen Service? Als NGG-Mitglied können Sie und Ihre Angehörigen exklusiv davon profitieren. Informieren Sie sich, lassen Sie sich beraten! NGG-Mitglieder haben es einfach besser. Service-Telefon: 069 2575636-20, E-Mail: mitgliedervorteil@deinplus.de

Kostenlosen digitalen Newsletter „PLUS-Post“ abonnieren und immer auf dem Laufenden sein. www.ngg-mitgliedervorteil.de



1865 – 2015

150
JAHRE NGG

FRISCHE REZEPTE FÜR GUTE ARBEIT

Zutaten für vier Personen:

600 g Karpfenfilet

Salz

1 Ei

375 g Mehl

125 bis 250 ml Bier (hell)

1 gestrichener EL Salz

2 EL mittelscharfer Senf

Pfeffer

Butterschmalz oder Kokosfett

Landesbezirk Bayern // Region Allgäu

Ein Rezept von Gertrud Schäder

Karpfen in Bierteig

Zubereitung:

Die Fischfilets salzen und 30 Minuten ziehen lassen. Die Filets pfeffern und beidseitig mit etwas Senf bestreichen. Aus dem Mehl, Salz, Ei und Bier einen nicht zu flüssigen Teig glatt rühren. Das Backfett auf 160 bis 180°C erhitzen, die Fischfilets durch den Bierteig ziehen (Teig sollte nicht ablaufen, notfalls Mehl untermischen), auf beiden Seiten ca. fünf Minuten goldgelb backen, auf Küchenkrepp abtropfen lassen, anrichten.

Dazu schmeckt Kartoffelsalat, mit Gartenkresse serviert oder ein frischer Tomatensalat.

Seit mehr als 150 Jahren ...

... steht die NGG für die richtigen Rezepte, für gerechte Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen. Zum 150-jährigen Jubiläum füllte sich die „Bundes-Genuss-Karte“ mit mehr als 1000 Rezepten aus allen 50 NGG-Regionen. Ausgewählte Rezepte findet Ihr in dem in den Regionalbüros erhältlichen Buch „150 Frische Rezepte für Gute Arbeit“ oder unter www.ngg.net/rezepte.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/rezepte





Industrie 4.0 im malerischen Allgäu: In der Edelweiss Frischkäserei läuft längst das meiste vollautomatisch. Peter Rauh überwacht die Endverpackung von Brot-aufstrichen am Display. Digitalisierung ist ein Schwerpunktthema, mit dem sich der Betriebsrat auseinandersetzen wird.

Die Milch macht's

► **Die deutsche Milchindustrie ist in Bewegung: Die zweitgrößte Branche innerhalb der Ernährungsindustrie ist sowohl auf Seiten der Milchhöfe als auch in den Molkereien von tiefgreifenden Veränderungen geprägt. Das hat Auswirkungen auf die Arbeit der Betriebsräte. Zeit für die „einigkeit“, eine Branche im Wandel zu beleuchten.**

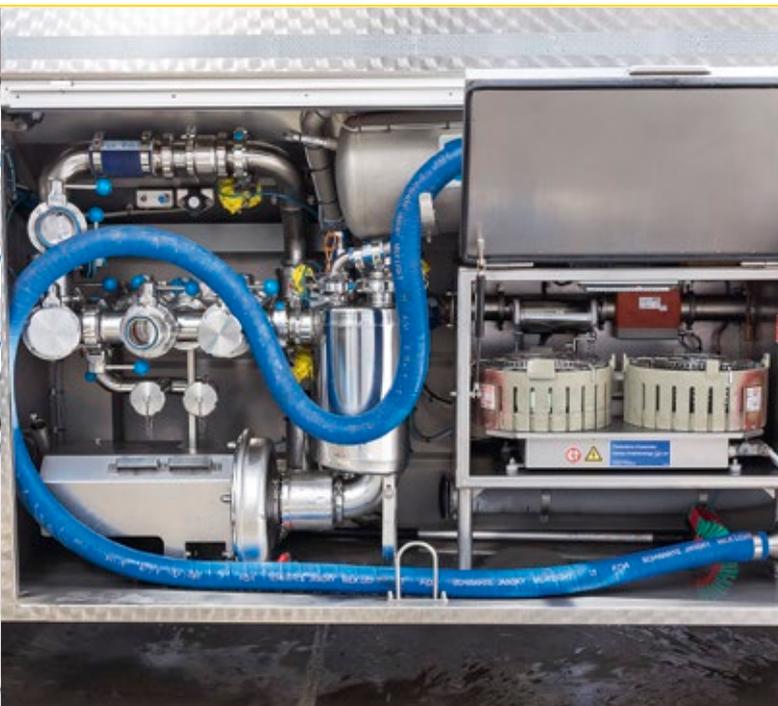
Milch, Butter und Käse gehören zu den beliebtesten Nahrungsmitteln der Deutschen. Obwohl die Zahl der Menschen mit Laktoseunverträglichkeit stetig steigt, wurden 2016 noch stattliche 52 Liter Milch pro Kopf getrunken. Doch längst konsumieren die Verbraucher nicht mehr alles, was ihnen angeboten wird. Die Ansprüche steigen und Produkte wie gentechnikfrei produzierte Aufstriche, laktosefreier Käse, Bergbauern-, Weide- oder Heumilch, möglichst vom Erzeuger aus der Region, sind Beispiele für die enorme Produktvielfalt im Kühlregal. Die Vorgaben aus dem Handel zwingen die Molkereien zu Innovationen und damit auch zu Investitionen. Aber Aldi, Lidl und Co. machen nicht nur Druck, wenn es um die Vielfalt geht. Sie drücken auch auf die Erzeugerpreise.

Der Erzeugerpreis ist der Betrag, den die Molkereien an die Milchbauern zahlen. Den Verbraucherpreis hingegen zahlt der Kunde im Handel. Die jeweiligen Milchpreise für

Bauern, Molkereien und Konsumenten hängen von verschiedenen Faktoren ab. Politische Entscheidungen wie die Abschaffung der Milchquote in 2015 haben großen Einfluss auf den Preis. Mit dem Fall der Milchquote, der starren Regulierung der Milchmenge, hat sich der Markt grundlegend verändert. Es kam zu einer Über-Produktion, der Milchpreis fiel auf unter 20 Cent pro Liter und konnte auch durch vermehrten Export nicht gebremst werden.

Wachsen statt weichen

Vor allem kleinere Erzeuger waren existenzbedrohlichen Belastungen ausgesetzt. Wachsen statt weichen ist seitdem das Motto, dem bereits viele Landwirte gefolgt sind. Ein erheblicher Strukturwandel in der Milchwirtschaft ist in vollem Gang: Die Anzahl der Milchbetriebe geht kontinuierlich zurück, während der durchschnittliche Kuhbestand je Haltung angestiegen ist. Obwohl sich der Milchpreis seit 2017 wieder etwas erholt hat, lässt sich konventionelle



Lebensmittelsicherheit beginnt schon vor der Milchannahme: Die Proben werden im Milchlaster erstmals getestet.



Trotz aller Technik: Über den Geschmack entscheidet letztlich der Mensch. Christian Bosch bei der Probenentnahme im Produktionsprozess bei Edelweiss.

Milchproduktion nur noch in fabrikartigen Anlagen halbwegs wirtschaftlich gestalten.



Der Konzentrationsprozess betrifft auch die Molkereiunternehmen. Die Anzahl der Molkereien in Deutschland hat sich durch Fusionen und die Übernahme von Mittelständlern durch internationale Konzerne kontinuierlich verringert. Von fast 3500 milchverarbeitenden Unternehmen im Jahr 1950 existieren heute nur noch 152. Multinationale Unternehmen wie Danone oder Nestlé vereinen verschiedene international bekannte Marken unter einem Dach. So lassen sich Forschungs- und Entwicklungsprojekte besser verwerten und Marketingstrategien effizienter umsetzen. Dass es dabei zu Umstrukturierungen und Rationalisierung kommt, ist keine Seltenheit. Jüngstes Beispiel dafür sind die zu erwartenden personellen und strukturellen Maßnahmen bei der Oberland-Milchverwertung GmbH. Die Molkerei mit Standorten in Ravensburg und Neuburg/a.d. Donau ist 2017 von dem französischen Mol-

kereeriesen Lactalis (75.000 Beschäftigte in 43 Ländern) übernommen worden.

Auch in der Kemptener Molkerei Edelweiss, die zum französischen Konzern Savencia Fromage & Dairy gehört, sind Teile des Betriebs dem Markenportfolio des Mutterkonzerns zum Opfer gefallen.

In dem Allgäuer Traditionsunternehmen entstehen ausschließlich Markenprodukte wie Brunch-Aufstriche, Milkana-Schmelzkäse oder Bresso-Frischkäsevariationen. 2016 wurde hier die Weichkäseproduktion aus strategischen Gründen eingestellt, denn zu Savencia gehören ebenfalls die Weichkäse-Marken Geramont oder Le Rustique. Herbert Appel, Betriebsratsvorsitzender bei Edelweiss, ist froh, dass Kündigungen mittels Sozialplan verhindert werden konnten. Appel ist seit zwölf Jahren gemeinsam mit seinem Stellvertreter Thomas Krauspe freigestellt für die Kolleginnen und Kollegen im Einsatz.

Bis nach Paris

„Mit der Zeit haben wir uns hier ein Standing erarbeitet, das uns heute mit der Werksleitung auf Augenhöhe verhandeln lässt. Auch unsere Jugend- und Auszubildendenvertretung ist stark und sehr engagiert. Bei einem Organisationsgrad von 70 Prozent können wir natürlich auch Druck machen, wenn es sein muss“, erzählt Appel stolz. Damals 2009 musste es sein: Die Geschäftsleitung hatte den Sozialplan kurzerhand gekündigt. 14. Monatsgehalt, betriebliche Altersvorsorge und Kantine sollten gestrichen werden. Gemeinsam mit 150 Kollegen fuhr der gesamte Betriebsrat nach Paris, um persönlich ▶



Brotaufstriche im Sekundentakt sortieren: Wer bei Edelweiss diese blitzschnellen Packer bedient, ist als Anlagenführer besonders qualifiziert und deshalb höher eingruppiert.

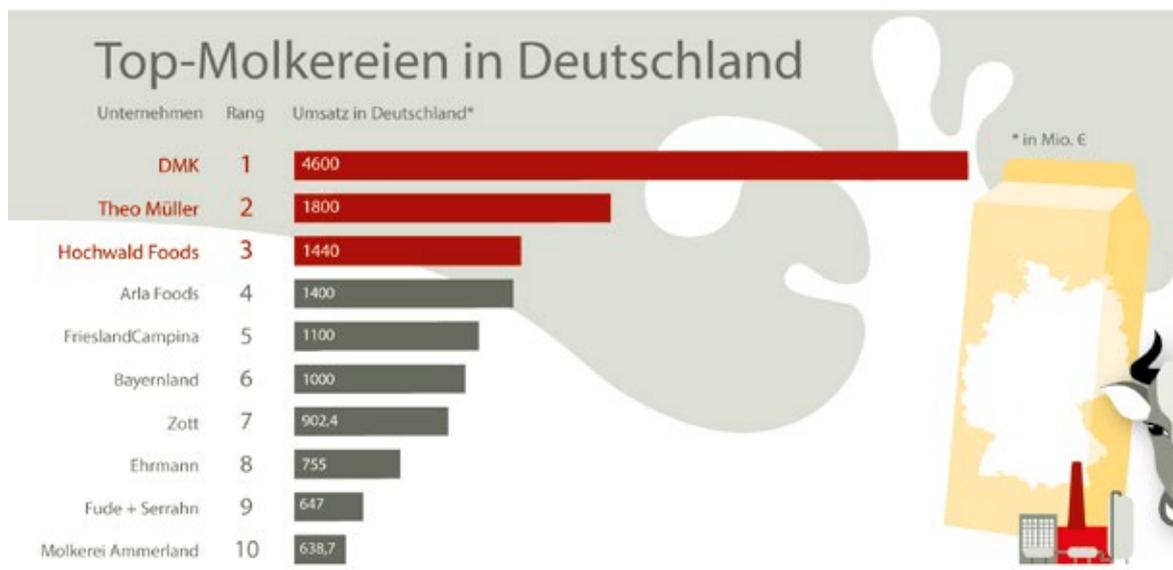
► bei der Konzernspitze für die Interessen der Beschäftigten einzutreten. Die Produktion in Kempten stand derweil still. „Das hat ihnen imponiert. Wochen später kam Konzernchef Alex Bongrain selbst nach Kempten, um zu verkünden, dass die Streichungen vom Tisch sind. Das war Grundlage für unseren Haustarifvertrag, der bis heute Gültigkeit hat“, erinnert sich Krauspe.

Norddeutscher Riese

Edelweiss kauft wie eine Privatmolkerei täglich etwa 300.000 Liter Milch aus der Region von 280 Lieferanten aus dem Allgäu und angrenzenden Regionen ein. Anders die größte norddeutsche Molkerei Deutsches Milchkontor GmbH DMK, die genossenschaftlich organisiert ist. In

Deutschland werden rund 70 Prozent der produzierten Milch von Genossenschaften verarbeitet. DMK ist eine Gemeinschaft aus 8600 Milcherzeugern und genossenschaftlichen Eigentümern mit rund 7200 Mitarbeitern.

In jüngster Zeit haben zahlreiche Erzeuger aus Unzufriedenheit über den gezahlten Milchpreis DMK mit dem Ausstieg aus der Genossenschaft gedroht. Für Januar 2018 rechnet die Molkerei, die jährlich insgesamt 7,3 Milliarden Liter Milch verarbeitet, deshalb mit einem Rückgang der Milchmenge. Eine Entwicklung, die zeitverzögert auch an den Beschäftigten nicht spurlos vorbeigeht: Ende Juni 2017 hat DMK die Schließung von drei Werken und einer Abteilung mit insgesamt 270 Beschäftigten angekündigt. Derartige Einschnitte sind im Allgäuer Edelweiss-Werk



Quelle: molkerei-industrie Spezial 2016, B&L MedienGesellschaft mbH & Co. KG, Hilden © 2016

nicht zu erwarten. Hier freut man sich über einen neuen Tarifabschluss. 2,7 Prozent mehr Lohn und Gehalt, mehr Ausbildungsvergütung und eine Angleichung der Laufzeiten der Tarifverträge der bayerischen Milchwirtschaft konnten bereits in der ersten Verhandlungsrunde erreicht werden. Auch der im Juli 2017 erreichte Tarifabschluss für die Milchindustrie in Ostdeutschland ist ein Erfolg für die NGG-Tarifkommissionen: Das langwierige Ziel einer tariflichen „Ost-West-Angleichung“ konnte nahezu erfüllt werden. Weitere dringende Themen wie die Verkürzung der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte und eine gesundheitsverträgliche Gestaltung der Arbeitsplätze müssen aus NGG-Sicht nun angegangen werden.

» In der Milchwirtschaft haben wir sehr gute tarifliche Regelungen zur Altersvorsorge. «

Claus-Harald Güster
stellvertretender NGG-Vorsitzender

Vorzeigebetrieb

In Kempten konzentrieren sich Herbert Appel und Thomas Krauspe wiederum auf die aktuellen Ziele ihrer Betriebsratsarbeit: „Industrie 4.0, die zunehmende Digitalisierung, das ist ein Schwerpunktthema, mit dem wir uns



Ganz ohne Handarbeit geht es nicht: Verena Mayer verpackt Schmelzkäse für den Handel.

Edelweiss

Bei Edelweiss in Kempten/Allgäu produzieren etwa 490 Beschäftigte jährlich 31.000 Tonnen Käseaufstriche und Streichkäse. Der Umsatz lag 2016 bei 179 Millionen Euro.

Edelweiss gehört zur französischen Savencia Fromage & Dairy, dem Weltmarktführer bei Käsespezialitäten.

auseinandersetzen müssen. Wir brauchen altersgerechte Arbeitsplätze.“ Zudem nehme die Zahl der psychisch belasteten Kollegen zu. Appel, der auch im Vorstand der NGG-Region Allgäu und im Landesbezirk Bayern aktiv ist, nennt weitere Schwerpunkte ihrer Arbeit: Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit erhalten sowie die Überprüfung der Entgelttarife. Für Beschäftigte, die nach Krankheit weniger belastende Arbeitsplätze benötigen, wurden im sogenannten „Service-Team“ leichte Tätigkeiten ohne Schichtarbeit entwickelt. Betriebliche Altersvorsorge, Pensionskasse, 14 Gehälter, Beihilfe-Fonds, 24-monatige Übernahmegarantie für Azubis sowie Sonderzahlungen: Das eingespielte Betriebsratsduo ist sich einig: „Bei Edelweiss läuft schon einfach vieles vorbildlich! Dies ist nur möglich mit einem starken Betriebsrat und einem hohen Organisationsgrad.“ ◀



Erfolgreiches und eingespieltes Betriebsrats-Duo: Thomas Krauspe (links) und Herbert Appel von Edelweiss

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im vierten Quartal der Jahre 1947 (vor 70 Jahren) und 1967 (vor 50 Jahren) in die Gewerkschaft NGG eingetreten sind. Seit mehr als 150 Jahren sind es die Mitglieder, die unsere Organisation zum dem machen, was sie ist und bleibt: eine starke und lebendige Gewerkschaft, die ihren Mitgliedern zur Seite steht. Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken.

Seit 70 Jahren Mitglied

Baden-Württemberg-Süd: Heinrich Gruler, Fridolin Kempf

Berlin-Brandenburg: Günter Schalk

Bielefeld-Herford: Karl-Heinz Hölper, Ursula Mache

Bünde-Lübbecke-Minden: Wilhelm Tenge

Darmstadt-Mainz: Karl Förster

Dresden-Chemnitz: Helmut Bergmann

Hamburg-Elmshorn: Ilse Brandt

Hannover: Fredi Preis

Mannheim-Heidelberg: Arnold Langer, Heinz Schultze

Mecklenburg-Vorpommern: Guenter Frey

Nürnberg-Fürth: Elisabeth Wiemer

Oberfranken: Loni Bienlein, Hans Gödel

Rhein-Main: Heinz Keim

Ruhrgebiet: Hugo Hellwig

Saar: Herbert Bosche

Schleswig-Holstein Nord: Ruth Priebe

Thüringen: Rolf Meyer

Seit 50 Jahren Mitglied

Allgäu: Ursula Hoerburger

Baden-Württemberg-Süd: Oskar Huth, Werner Muscheler

Berlin-Brandenburg: Vera Barth, Anita Grunert, Brigitte Grunwald, Elvira Hackfurth, Barbara Helm,

Hartmut Janeczek, Klaus Lehmann, Dorothea Oehler, Marianne Roesler, Erika Ruhl, Siegrid Weber

Bielefeld-Herford: Wolfgang Kleemeier, Monika Schaub

Bremen-Weser-Elbe: Waldemar Barekow, Klaus-Dieter Feldmann, Harry Oestmann, Helmut Schnaars, Hartmut Wunderlich

Bünde-Lübbecke-Minden: Werner Niemann

Darmstadt-Mainz: Kurt Arenz, Peter Bartmann

Detmold-Paderborn: Kurt Gottschlich

Dortmund: Reinhold Rath

Dresden-Chemnitz: Wolfgang Arldt, Petra Böhme, Petra Dittmann, Brigitte Götze, Elvira Haufe, Anita Jöcks, Edeltraud Kurpierz, Klaus Musil, Gabriele Nake, Gerlinde Schütz, Volker Steinert, Christine Sykor, Maria Taube, Terezia Thonfeld

Hamburg-Elmshorn: Klaus Uwe Knackstedt, Hans Lantzsich, Horst Stocks, Elke Wurster

Hannover: Walter Flentje, Klaus Nikoleit, Uwe Seiffert, Erna Wittek

Heilbronn: Heide Eil, Werner Mischak

Köln: Helmut Woosmann

Krefeld-Neuss: Hans-Gerd Bettray, Adolf Lorenzen, Karl Stickelbroeck

Leipzig-Halle-Dessau: Bärbel Gerstmann, Renate Klausing, Elke Kunze, Frank-Michael Martin, Marion Prussok, Reinhard Rietdorf, Reinhard Utzig, Michael Voigt

Lübeck: Egon Elsholz, Horst Kaiser, Peter Kuballa

Magdeburg: Gerhard Bäse, Christa Karnstedt, Berndt Reinhardt, Bruno Winter

Mannheim-Heidelberg: Günter Decker, Sigurd Gerlach, Anne-Maria Hammann, Siegfried Winter

Mecklenburg-Vorpommern: Waltraud Eckholz, Eva-Maria Fehlberg, Manfred Jahnke, Hans-Dieter Petrowski, Herbert Stekla, Rosemarie Wessel

München: Hans Machacek

Münsterland: Ingelore Wüsteneck

Niederbayern: Werner Schmid

Nord-Mittelhessen: Christa Burgdorf-Pracht

Oberfranken: Günter Bachofner, Rudolf Bär, Michael Birkel, Hannelore Dollhopf, Klaus Einsiedler, Hildegard Ermer, Edwin Fischer, Peter Hammer, Kunigunda Rausch, Gustav Steinlein

Oldenburg-Ostfriesland: Christa Haßfurther

Osnabrück: Karl Heinz de Groot, Hindrik Zwartscholten

Rhein-Main: Dieter Preis, Gernot Störger, Dieter Weckerle

Rosenheim-Oberbayern: Eduard Häring, Aloisia Komma

Ruhrgebiet: Brunhilde Haake, Fritz Kocks, Peter Zehnpfund

Saar: Walter Bachmeyer, Harald Schwarz

Schleswig-Holstein Nord: Elli Voss

Schwarzwald-Hochrhein: Elsa Cossale, Alfred Krämer

Stuttgart: Werner Auracher, Horst Killian

Süd-Ost-Niedersachsen: Wolfgang Duering, Manfred Mack

Südwestfalen: Erich Leickel

Thüringen: Gudrun Borth, Wolfgang Schulze, Manfred Wolfram

Trier: Nikolaus Elsen

Ulm-Aalen/Göppingen: Hans Semle

1987



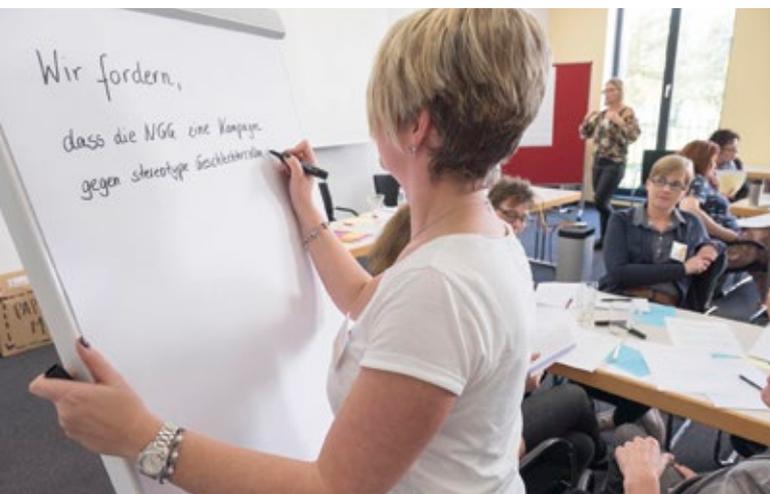
Anlässlich der Betriebsratswahlen 1987 titelte die „einigkeit“ im März: „Überall aktive Betriebsräte wählen!“. Der NGG-Gewerkschaftstag 1986 hatte das Jahr 1987 zum „Jahr der Betriebsräte“ erklärt und im Rahmen einer „Aufklärungskampagne“ alle Beschäftigten aufgefordert, ihr Recht zur Wahl eines Betriebsrats zu nutzen.

Jetzt kandidieren!

BETRIEBSRATS WAHL
FÜR UNS

Im Frühjahr 2018 sind wieder Betriebsratswahlen. Betriebsräte vertreten die Interessen der Beschäftigten, ihrer Wählerinnen und Wähler. Sie wachen darüber, dass

Gesetze, Tarifverträge und andere Vorschriften eingehalten werden. Sie selbst sind vor Kündigung geschützt und dürfen weder behindert noch benachteiligt werden. Das gilt auch für Kandidatinnen und Kandidaten. Willst du für den Betriebsrat kandidieren? Dann wende dich an deinen Betriebsrat, den Wahlvorstand oder wenn es gilt, erstmalig einen Betriebsrat zu wählen, dein NGG-Büro vor Ort.



Fotos: Peter Bisping

Drei Tage diskutierten die hochmotivierten Delegierten auf der Bundesfrauenkonferenz die Themen der Zukunft.

Es hat sich gelohnt

► Auf der 11. Bundesfrauenkonferenz der NGG diskutierten knapp 90 Delegierte Mitte Oktober im westfälischen Sprockhövel die strategischen Herausforderungen der Frauenpolitik. 16 Anträge wurden beraten und beschlossen.

Die im vergangenen Jahr gestartete „:was uns zusteht. Initiative Lohngerechtigkeit“ gehört nach wie vor zu den Schwerpunktthemen. Die erste Zwischenbilanz ist positiv und die Frauen werden diesen Weg weitergehen, so die einhellige Meinung der Konferenz. Die Delegierten konzentrierten sich auf fünf Themenschwerpunkte: Entgeltgleichheit (siehe auch Titelthema), die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, die Geschlechterrolle und Frauenperspektiven in der Öffentlichkeit, Gewalt gegen Frauen sowie Industrie 4.0 und die Zukunft der Arbeit.

Für alle Themen gilt: Die Frauen müssen sich selbst auch stärker einmischen in die Diskussionen und mitentscheiden können. Die Delegierten arbeiteten engagiert und begeistert mit. Die Frauen wissen aber auch, dass sie nicht nachlassen dürfen, auf ihre Themen immer wieder hinzuweisen. Ein Ziel der NGG-Frauen ist deshalb, mehr Engagierte für die Frauen- und vor allem die Betriebsratsarbeit zu gewinnen. Denn die Frauen selbst sind die besten Botschafterinnen, wenn es darum geht, ihre Arbeits- und Lebenssituation zu verbessern. „Es wird uns keiner was schenken“, stellte Petra Schwalbe, Vorsitzende des Landesbezirks Ost, in der Diskussionsrunde am letzten Konferenztag fest. Die Konferenzteilnehmerinnen forderten in einem ihrer Anträge, künftig verstärkt frauenspezifische Veranstaltungen mit Betriebsrätinnen in den Regionen anzubieten.

Die Frauen fürchten, dass ihre Themen für die neue Bundesregierung nicht zu den wichtigen Aufgaben zählen werden. Deshalb gilt es, die gewerkschaftlichen Forderungen wie Abschaffung der Minijobs und des Ehegattensplittings, aber ebenso auch bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, immer wieder auf die Tagesordnung zu setzen. Dazu gehört auch die Digitalisierung der Arbeit, Industrie 4.0. Auf der Konferenz ging es dabei vor allem um das Recht auf Weiterbildung. Entscheidend für die weitere technische Entwicklung, die die Arbeit verändert, wird aber auch sein, dass die Betriebsräte und Beschäftigten mitbestimmen können, was in ihren Unternehmen umgesetzt wird. Die Frauenkonferenz stellte fest, dass es bislang zum Teil positive aber auch negative Auswirkungen der Digitalisierung gibt. Wichtig für die Zukunft sei, vor allem die zunehmende Arbeitsbelastung, ungenügende Qualifizierungsmöglichkeiten oder auch die Entgrenzung der Arbeitszeiten im Blick zu behalten.

Kathrin Pfannstiel, Delegierte der NGG-Region Thüringen: „Das war eine rundum gelungene Konferenz. Die Anträge mit der Methode „Gruppenpuzzle“ zu erarbeiten, hat Spaß gemacht. Die moderierte Diskussion am Sonntag war spannend und der Auftritt der Kabarettistin Anka Zink am Samstagabend hat das Zwerchfell strapaziert.“ Das Fazit der 11. Bundesfrauenkonferenz: Es waren drei Tage, die sich gelohnt haben. ◀



Hiltrud Meßmer (60), Betriebsratsvorsitzende der Geldermann Privatspektellerei, Breisach, wird auf dem Gewerkschaftstag nicht mehr für den Hauptvorstand antreten. Ihr Rückblick auf rund 30 Jahre Frauennarbeit: „Wir haben den Stellenwert der Frauen gestärkt. Dabei hat uns die Quote sehr geholfen. Aber wir sind heute auch besser vernetzt, das hilft uns, Forderungen durchzusetzen. Allerdings sehe ich mit Sorge, dass es immer schwieriger wird, Frauen für die gewerkschaftliche Arbeit zu gewinnen.“



Conny Felten (54), Betriebsratsmitglied der Hamburger Carlsberg-Brauerei, wurde auf der Bundesfrauenkonferenz einstimmig zur Nachfolgerin von Hiltrud Meßmer vorgeschlagen – mit einem klaren Ziel: „Ich will, dass Frauen gleiche Rechte, Chancen und Pflichten haben wie Männer – dann wird Frauennarbeit überflüssig. Dafür engagiere ich mich seit 30 Jahren. Damals wurde ich in der Regionsfrauengruppe abgegeben und nie mehr abgeholt.“



Fotos: Fotoagentur FOX / uwe Völkner

Jörg Most (Mitte) mit einem Teil seines Teams. Christian Ullmann (links) und Anja Kräupl (rechts) werden noch von Ebru Su und Kerstin Reguschik unterstützt.



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

Auf einen Blick

Region Leipzig-Halle-Dessau
region.leipzig-halle-dessau@ngg.net
www.ngg.net/ost
 Mitglieder: ca. 5.700
 Fläche: ca. 15.700 km²
 Lebensgefühl: Gemeinsam werden wir es schaffen.

„Wir haben alles – außer Tabak“

► Jörg Most ist immer unterwegs. In seiner Region Leipzig-Halle-Dessau treibt ihn vor allem eines an: Wie bekommen wir anständige Tarife für die Beschäftigten hin – und wie können wir die Menschen für die NGG gewinnen?

Es gibt (fast) keine Branche, die in Mosts Region nicht vertreten ist. „Wir haben alles – außer Tabak“, kommentiert der Geschäftsführer das breite Spektrum, um das er sich mit seinem Team kümmert. Seit Oktober dieses Jahres sind es mit der Gewerkschaftssekretärin Ebru Su fünf, die in dem Leipziger Klinkerbau im zweiten Stock dafür arbeiten, dass die Beschäftigten zu ihrem Recht kommen und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Und natürlich auch, um neue Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen. „Hier kann sich jeder auf den anderen verlassen, das funktioniert“, lobt Most.

Die Region ist groß. Teile von Sachsen und Sachsen-Anhalt gehören dazu. Deshalb ist der 55-Jährige auch selten an seinem Schreibtisch in Leipzig anzutreffen. „Mindes-

tens zwei bis drei Firmenbesuche“ stehen pro Tag in Mosts Terminkalender, weiß Mitarbeiterin Kerstin Reguschik. Es geht um Konzernstandorte und mittelständische Betriebe bis hin zu den Kleinsten der Region, die zum Hotel- und Gaststättenbereich zählen.

Fehlende Tarifbindung

Viele Produkte aus der Region kennt fast jeder: Rotkäppchen-Sekt von der Unstrut oder das „Sterni“ (Sternburger), Bier aus einer Leipziger Traditionsbrauerei, die mittlerweile zur Radeberger-Gruppe gehört. Auch die Halloren-Kugeln aus der Schokoladenfabrik in Halle sind vielen ein Begriff oder Südzucker, die im sachsen-anhaltinischen Zeitz produzieren. Bekannte Marken, deren Beschäftigte aber nicht immer davon profitieren. Immerhin, so Most, bei Zucker, Brot und



» Wenn man etwas bewegen will, muss man viel Arbeit investieren.«

Jörg Most,
Geschäftsführer der NGG-Region
Leipzig-Halle-Dessau

Brauereien gelte der Westtarif. Sie sind die Ausnahmen. Doch die meisten sind OT-Betriebe, also ohne Tarifvertrag, und zudem teilweise mit einem inakzeptablen Lohnniveau.

In Sachsen liegt die Tarifbindung unter 20 Prozent, in Sachsen-Anhalt bei 35 Prozent. Deshalb gehört die Tarifpolitik zu den Schwerpunkten der Leipziger. Das Stichwort heißt: Haustarife – und das kostet viel Einsatz und Kraft. Vom ersten Gespräch über einen neuen Tarifvertrag bis zur Unterschrift vergeht schnell mal ein ganzes Jahr.

Bis Ende 2017 konnten insgesamt elf Haustarife abgeschlossen werden, zwei davon sind die ersten in diesen Betrieben überhaupt. Für die rund 400 Beschäftigten der Bäckerei Ditsch in Oranienbaum zeigt der Arbeitgeber Verhandlungsbereitschaft. Bei der Firma Aryzta, einem Hersteller von Tiefkühlbackwaren, gelang es nach beharrlichen Verhandlungen, rund 250 der mehr als 1800 Mitarbeiter höher einzugruppieren.

Mehr Mitglieder für eine starke NGG

Aryzta oder Südzucker zählen zu den Großbetrieben der Region. „Wir haben dort sehr engagierte Kolleginnen und Kollegen, und der Organisationsgrad entwickelt sich positiv – mit Luft nach oben“, betont Most. Deshalb gehört die Mitgliederwerbung ebenfalls zu den Schwerpunkten der Leipziger: Zu den bislang 5700 NGG-Gewerkschaftern in der Region sollen noch möglichst viele dazukommen.

Damit das klappt, wird sehr professionell gearbeitet. In den Schwerpunkt-Unternehmen wird das Mitgliederpotenzial ermittelt, die Werber werden umfassend geschult. Die Mitgliederwerbung ist auch für die Regionsvorsitzende Kerstin Meißner ein wichtiges Thema. Zunehmend gebe es einen „Rückzug ins Private“, ehrenamtliches Engagement finde hingegen kaum noch statt, klagt die 51-jährige. Vor allem bei der Jugendarbeit fällt das ins Gewicht. „Unsere Frauen und Senioren sind wesentlich aktiver“, räumt Most ein.

Über die Jugendvertretungen in den Unternehmen und in den Berufsschulen versuchen sie immer wieder, junge Menschen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen. Jeder und jede sei herzlich willkommen, sagt Gewerkschaftssekretär Christian Ullmann.

Erfolgreicher sind sie beim Rechtsschutz. Rund 350 Fälle jährlich werden von dem Team bearbeitet. Die Zahl der Ratsuchenden insgesamt ist erheblich größer – und oft sehr zeitaufwändig, denn: „Viele erzählen uns ihr ganzes Leben und zuzuhören ist sehr wichtig, wissen Kerstin Reguschik und ihre Kollegin Anja Kräupl, die häufig die ersten Ansprechpartnerinnen sind. Zeit, das ist ein großes Thema für das Leipziger Team, Zeit nehmen für die Mitglieder, für die, die es noch werden sollen und viel Zeit für bessere Arbeitsbedingungen in den Betrieben. ◀



» Wir müssen uns kümmern, damit sich die Menschen wieder engagieren.«

Kerstin Meißner,
ehrenamtliche Vorsitzende der NGG-Region
Leipzig-Halle-Dessau und Gesamt-
betriebsratsvorsitzende beim Gastrono-
miedienstleister SSP Deutschland GmbH



Grafik: typorella.de - K. Semmisch; fotolia/pathdoc



Foto: NGG

Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger sprach den Froneri-Beschäftigten in Uelzen Mut zu. Die Renditeerwartung des Unternehmens sei nicht nur maßlos, sondern auch zynisch.

„Es ist 5 vor 12“

Im Vorfeld der vierten Tarifverhandlung machten die 380 Beschäftigten des Schöller Eis- und Tiefkühlbackwarenwerks Uelzen am 18. November auf einer Großkundgebung unter dem Motto „Es ist 5 vor 12“ deutlich, dass sie nicht bereit sind, zur „Rettung des Werkes“ über einen Verzicht von bis zu 20 Prozent der tariflichen Leistungen zu diskutieren. Nestlé hatte das Joint Venture Froneri vor zwölf Monaten gegründet und plant in Uelzen nicht nur massive Lohneinschnitte, sondern auch 130 Entlassungen. Bundesweit sollen bei Froneri mehr als 400, in Europa mehr als 850 Stellen gestrichen werden: zwecks Gewinnmaximierung. NGG hat in Uelzen bereits 1360 Unterschriften für die Resolution „Gegen die Gier“ gesammelt (siehe Seite 17).



Foto: NGG

Arbeitszeit braucht Grenzen: nicht nur im Gastgewerbe.

13-Stunden-Tag tötet

Einen ordentlichen Schrecken dürften am 23. September viele Passanten in Frankfurt/Main bekommen haben: Etwa 60, als „Zombies“ verkleidete Mitglieder der jungenNGG demonstrierten öffentlichkeitswirksam gegen noch längere Arbeitszeiten im Gastgewerbe. Mit der Aktion wurde auf die Forderung des Hotel- und Gaststättenverbands Dehoga aufmerksam gemacht, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen. Dann wären künftig auch 13-Stunden-Schichten per Gesetz erlaubt. Das Motto der Veranstaltung und die Verkleidung der Teilnehmenden als lebende Tote war passend gewählt: „The Working Dead – weil Dich ein 13-Stunden-Tag definitiv killt.“

Aufstehen für soziale Gerechtigkeit

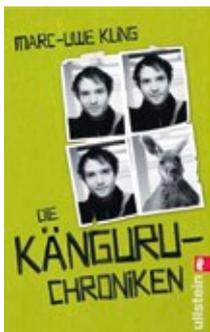
Diese Probleme kennen wir alle: Arbeitsdruck, der krank macht. Befristungen, die keine Lebensplanung ermöglichen und nur der Einschüchterung und Lohndrückerei dienen. Arbeitszeiten, die sich einseitig an den Interessen der Unternehmen ausrichten und bei denen die Familie, Freunde und das eigene Leben auf der Strecke bleiben.

Was können Betriebsräte und Gewerkschaften dagegen tun? Zu dieser Diskussion lud der NGG-Landesbezirk Ost mit einem Tarifpolitischem Forum am 18. Oktober 2017 nach Dessau ein. Mehr als 100 Interessierte diskutierten äußerst angeregt sowohl in großer Runde als auch in Workshops. Auch das Thema Lohn brannte den Teilnehmenden unter den Nägeln – angefangen von Eingruppierungen über den Einfluss des Mindestlohns bis hin zu bestehenden Lohnunterschieden zwischen Ost und West. Als Fazit des Forums beschlossen die Betriebsräte eine „Dessauer Erklärung: Aufstehen für soziale Gerechtigkeit“ und benannten damit drängende Probleme, an deren Lösung alle gemeinsam arbeiten wollen.

www.ngg-ost.de

Vorlesen

Kerstin Meißner, ehrenamtliche Vorsitzende der NGG-Region Leipzig-Halle-Dessau, empfiehlt: „Die Känguru-Chroniken“ von Marc-Uwe Kling.



Ullstein-Taschenbuch, 2009, 272 Seiten, 8,99 Euro, ISBN-13 9783548372570

Wer lebt schon mit einem Känguru zusammen, das zudem sehr kapitalismuskritisch eingestellt ist? Marc-Uwe Kling ist Sänger und Autor der witzigen Känguru-Bücher. Das Känguru selbst meint dazu: „Ich bin ein Känguru – und Marc-Uwe ist mein Mitbewohner und Chronist. Nur manches, was er über mich erzählt, stimmt. Zum Beispiel, dass ich mal beim Vietcong war. Das Allermeiste jedoch ist übertrieben, verdreht oder gelogen! Aber ich

darf nicht meckern. Wir gehen zusammen essen und ins Kino, und ich muss nix bezahlen.“

„Die Känguru-Chroniken“ ist der erste Band der Känguru-Triologie, zu der „Die Känguru-Offenbarung“ und „Das Känguru-Manifest“ gehören. Kerstin Meißner empfiehlt die Hörbuch-Version, die vom Autor selbst gelesen wird.

Jörg Meyer hat unter dem Titel „Arbeiten & Feminismus“ Interviews veröffentlicht, die er mit Gewerkschafterinnen und Politikerinnen geführt hat.

Aus den Gesprächen etwa mit der Vorsitzenden der NGG, Michaela Rosenberger, erfährt man nicht nur, wie sich diese Frauen gegen Lohndiskriminierung und für mehr Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt einsetzen. Auch der oft steinige Weg an die Spitze einer Partei oder Gewerkschaft wird hier deutlich. Michaela Rosenberger spricht über die Alternativlosigkeit der Quote und darüber, wie wichtig Frauenpolitik in der NGG ist.

Jörg Meyer (Hrsg.) Arbeiten & Feminismus VSA Verlag, 120 Seiten, 11,00 Euro ISBN 978-3-89965-748-7



Seit über 150 Jahren...

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

Nachlesen

Als wir in der einigkeit Nr. 3/2017 über sie berichteten, kandidierten sie noch, jetzt sind sie schon drin: Susanne Ferschl (44) und Josephine Ortleb (30), zwei engagierte NGG-Mitglieder, sind seit der Bundestagswahl im September 2017 Abgeordnete im Deutschen Bundestag. Mit Udo Schiefner (58) aus Kempen, ehemals Leiter der Qualitätssicherung in einer Mönchengladbacher Brauerei, ist übrigens noch ein weiteres NGG-Mitglied im Bundestag vertreten: und zwar bereits seit 2013 für die SPD aus dem Wahlkreis Viersen.

Wir gratulieren ganz herzlich und wünschen viel Erfolg bei dieser wichtigen Aufgabe!

„Mit Sklaventum aufgebaut worden“

„Ein Fußball-Bundesligaspieler spielt ja auch nicht zwei Spiele hintereinander an einem Tag und muss dabei 100 Prozent bringen. Sicher, flexible Arbeitszeiten sind gut. Ich habe dennoch die Sorge, dass die Branche das wieder ausnutzt. In den letzten 40-50 Jahren ist die Branche teilweise mit Sklaventum aufgebaut worden. Nur deshalb konnten die Gastronomen und Hoteliers Geld verdienen. Das ist hier und jetzt zu Ende.“

Sterne Koch Frank Rosin auf Facebook zur Forderung des Dehoga nach einem Aufweichen des Arbeitszeitgesetzes

Wir freuen uns ...

... auf Post via E-Mail an redaktion@ngg.net.

Ihr habt Fragen, Anregungen oder Kritik? Dann diskutiert mit uns auf



www.facebook.com/gewerkschaftNGG
und



www.twitter.com/gewerkschaftNGG

Wo der Mindestlohn greift



Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe:

10 bis 15% 31 bis 35%
 16 bis 20% 36 bis 40%
 21 bis 25% 41 bis 45%
 26 bis 30%

Quelle: IAB 2017

Im September 2017, mehr als zweieinhalb Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt ein wichtiges Urteil gesprochen: Auch für die Berechnung von Nachtzuschlägen und die Vergütung von Feiertagen gelte der Mindestlohn als untere Basis. Damit haben die höchsten deutschen Arbeitsrichter die Position tausender Schichtarbeiter erheblich gestärkt.

BETRIEBSRATS WAHL
FÜR UNS

Surfen erlaubt?



► Wer in erheblichem Umfang während der Arbeitszeit im Internet surft, dem droht die fristlose Kündigung. Der Arbeitgeber dürfe den Browserverlauf des Arbeitnehmers ohne dessen Zustimmung auswerten, befand im Januar 2016 das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Diesem Urteil hat der Europäische Gerichtshof widersprochen: Gut so!

Arbeitgeber müssen demnach die Arbeitnehmer vorab über eine Überwachung ihrer Online-Aktivitäten informieren: und zwar über deren Beginn und Ausmaß. Hierfür benötigen Arbeitgeber zudem einen durch konkrete Tatsachen begründeten Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung. Eine heimliche Kontrolle „ins Blaue hinein“ sei verboten und könne auch keine Kündigung rechtfertigen. Kündigt der Arbeitgeber dennoch, ist eine Kündigungsschutzklage seitens des Arbeitnehmers sinnvoll. NGG-Mitglieder genießen in einem solchen Fall Rechtsschutz. ◀

Tipp

Arbeitnehmerinnen sollten sich informieren, ob in ihrem Betrieb private Internetnutzung verboten ist. Dies kann bereits aus dem Arbeitsvertrag oder auch einer Betriebsvereinbarung ersichtlich sein. Generell dürfen Beschäftigte am Arbeitsplatz nicht exzessiv privat surfen. Dem Arbeitgeber entsteht hierdurch ein Schaden und er kann dem Arbeitnehmer unter Umständen wegen Arbeitszeitbetrugs kündigen. Sollte es hierzu kommen, können sich NGG-Mitglieder an ihr NGG-Büro wenden: www.ngg.net/ngg-vor-ort

Ausblick

2018 wird das „Jahr der Demokratie“: Von März bis Mai stellen sich bundesweit die Betriebsräte zur Wahl. In unserem Titelthema stellen wir Kandidatinnen und Kandidaten vor, die im Interesse ihrer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben etwas verändern wollen.

Auch bei NGG stehen im nächsten Jahr Wahlen an: Alle Regionen wählen im Frühjahr ihre Vorstände und weitere ehrenamtliche Mandate neu. Jedes Mitglied ist eingeladen, sich daran zu beteiligen und die NGG-Politik der nächsten fünf Jahre mitzugestalten. Es werden auch die Vertreterinnen und Vertreter der Region auf dem bundesweiten Gewerkschaftstag im November in Leipzig gewählt, den wir in der ersten Ausgabe ausschreiben. In den folgenden Ausgaben werden wir über die regionalen Konferenzen, die Bundesjugendkonferenz und Landesbezirkskonferenzen und natürlich über den Kongress im November berichten.

Im nächsten Heft werden außerdem die alkoholfreien Getränke im Fokus stehen – eine Branche im tiefgreifenden Wandel mit massiven Auswirkungen auf die Arbeitsplätze wie bei Coca-Cola, aber auch mit neuen Chancen.

In eigener Sache

Wir wollen die Umwelt schonen, Kosten senken und deshalb Doppellieferungen vermeiden. Unsere Bitte: Teilt Eurer Region oder der Redaktion mit, wenn in Euren Haushalt mehrere Ausgaben der „einigkeit“ geliefert werden, beispielsweise bei Ehepartnern oder Lebensgemeinschaften, und ein Exemplar des Magazins ausreicht.

redaktion@ngg.net

Solidaritätsfonds

Aus dem Solidaritätsfonds für internationale gewerkschaftliche Arbeit unterstützt die NGG verfolgte GewerkschafterInnen und ihre Familien. Bitte helft mit und überweist eine Geldspende auf unser NGG-Konto:

Landesbank Hessen-Thüringen

IBAN: DE44 5005 0000 0001 0302 20

BIC: HELADEFXXX

Verwendungszweck: Solidaritätsfonds

Herausgeber

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

Redaktion

Gabriele Becker, Jonas Bohl,
Birgit Böhret, Mascha Jacobs,
Silvia Tewes,
Dr. Karin Vladimirov (V.i.S.d.P.)

Redaktionsschluss

21. November 2017

Magazinkonzept

hofAtelier und
Wellenschlag Textkontor, Bremen

Titelfoto

iStock-pinstock

Satz

Malena Bartel, Maren Eilers-Baetu

Druck

BWH GmbH
Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

BETRIEBSRATS WAHL FÜR UNS

2018 ist
Wahljahr!



einigkeit: Auch als App

Die „einigkeit“ gibt es auch als App: Sie ist vollgepackt mit spannenden Infos, Bildergalerien und Videos. Hol dir jetzt die „einigkeit“ auf dein Smartphone oder Tablet!

Mehr Infos: ngg.net/einigkeit

