

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



**MEIN ARBEITSPLATZ:
MEINE CHANCE
MEINE QUALIFIKATION**

einigkeit*

*... heißt, gemeinsam im Betrieb gute Qualifikation für alle durchzusetzen.

EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT

Gute Bildung und ein gerechtes Bildungssystem bilden die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben. Ein Satz, den wahrscheinlich fast alle Menschen in Deutschland unterschreiben dürften. Und der so auch auf keiner politischen Sonntagsrede fehlen darf.

Trotz allem bekommen wir immer wieder die rote Laterne verliehen, wenn es darum geht, wie gerecht unser Bildungssystem ist: Bildungserfolg in Deutschland hängt nach wie vor vom Elternhaus ab. Gerade deshalb kommt der Weiterbildung eine so entscheidende Rolle zu.

Das Engagement für Qualifizierung und Weiterbildung gehört ja quasi zu unserer gewerkschaftlichen DNA. Es waren im 19. Jahrhundert die Zigarrenmacher, die mit den so genannten Vorlesern sich Bildung und Qualifizierung selbst organisiert haben.

Aber auch und gerade heute kommt der Weiterbildung eine wichtige Rolle zu. Chancengerechtigkeit bedeutet dabei, dass jede und jeder die Möglichkeit hat, sich zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. Leider sieht die Realität in Deutschland anders aus. Viel zu häufig entscheiden äußere Faktoren darüber, ob und in welchem Umfang Weiterbildung und Qualifizierung möglich ist. Dazu kommen zu wenige Angebote und deutlich zu wenig finanzielle Unterstützung.

Genau deshalb haben wir uns als NGG von gut anderthalb Jahren auf den Weg gemacht, die betriebliche Weiterbildung zu stärken. Mit unserem Weiterbildungsmentor*innenprogramm bilden wir Betriebsrät*innen zu Fachleuten für Weiterbildung aus. Als Expert*innen sind sie die Schnittstelle zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber*innen im Betrieb. Sie ermitteln Weiterbildungsbedarfe und helfen, dass keine Kollegin und kein Kollege ins berufliche Abseits gerät. Eine echt tolle Sache! Wie das funktioniert, erläutern wir ausführlich in dieser Ausgabe der *einigkeit*.

Natürlich ist auch das nur ein Baustein auf dem Weg zu echter Chancengerechtigkeit im Bildungssystem. Aber mit unseren Weiterbildungsmentor*innen leisten wir einen wichtigen Beitrag für gerechte Weiterbildungschancen in unseren Betrieben.

Ich wünsche Euch eine gute Lektüre und schöne Herbsttage.

Claudia Tiedge

Stellvertretende Vorsitzende der NGG





6 FOKUS | WEITERBILDUNG

Die Digitalisierung verändert unsere Berufe und damit die Anforderungen an die Beschäftigten. Neues lernen lohnt sich. Die NGG unterstützt ihre Mitglieder mit der Ausbildung von Weiterbildungsmentor*innen.

18 MENSCHEN | PORTRÄT

Für Christian Althoff von Mondelez ist Weiterbildung der Schlüssel zum Erfolg.

FOKUS | WEITERBILDUNG

6 Mein Arbeitsplatz: meine Chance, meine Qualifikation

Weiterbildungsmentor*innen zeigen maßgeschneiderte Chancen auf

8 Coppenrath & Wiese

Ohne Berufsabschluss nach (fast) ganz oben

10 Unilever & Coca-Cola

Weiterbildung am besten für alle

11 Wiltmann & Böcklunder

Deutschstunde ist wichtig

NGG AKTIV

12 Gewerkschaftstag

Gelebte Demokratie: Die Landesbezirke der NGG haben gewählt

14 Frauen

Zum Durchstarten ist es nie zu spät

16 jungeNGG

Schlechte Ausbildung, dumme Anmache: Was endlich besser werden muss

20 Tarfbewegung

Von Lindt bis Lorenz: Die mächtige Streikbewegung in der Süßwarenindustrie

MENSCHEN

18 Porträt

Weiterbildung ist das A und O: Christian Althoff hat bereits mehrere Aus- und Weiterbildungen absolviert

21 Mein Arbeitsplatz

Jana Gluche stellt bei Meggle Laktose her

30 Jubilare

Wir gratulieren



22

BRANCHE

Der deutschen Milchindustrie geht es gut - wenn es nur genügend Personal gäbe.



26

NGG VOR ORT

Die Region Darmstadt & Mainz ist kein einfaches Pflaster, wenn es um Arbeitsplätze in der Lebensmittelindustrie geht. Mit guter Stimmung und Kampfgeist sind die Kolleg*innen trotzdem erfolgreich.

BRANCHE**22 Gesucht: Arbeitskräfte, Gewünscht: Mehr Freizeit**

Die milchverarbeitende Industrie meldet Rekordgewinne. Doch es ist nicht alles Gold, was glänzt. Ein Besuch im Allgäu

32 Gastgewerbe

Erste Ergebnisse der NGG-Gastro-Studie

NGG VOR ORT**26 Nah dran, ohne Tamtam**

Die Region Darmstadt & Mainz stellt sich vor

KOPF UND BAUCH**33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen**

Buchtipps

KURZ NOTIERT**34 Rechtstipp**

Die Whistleblowing-Richtlinie

34 Ausblick**35 Impressum****einigkeit digital lesen**

Das Magazin der NGG auf dem Handy, Tablet oder Computer: Hier findet ihr weitere Features – Bildergalerien, Videos und Artikel.

Mentoren. Bilden.

Zukunft



MEIN ARBEITSPLATZ: MEINE CHANCE, MEINE QUALIFIKATION

► Digitalisierung und Transformation verändern unsere Arbeitsabläufe und Berufe und damit die Anforderungen an die Beschäftigten. Neues lernen lohnt sich. Die NGG unterstützt ihre Mitglieder und deren Unternehmen mit einem eigenen Programm zur Ausbildung von Weiterbildungsmentor*innen: Sie erkennen den Weiterbildungsbedarf der Kolleg*innen am Arbeitsplatz und finden maßgeschneiderte Lösungen – für jede und jeden.

Die Arbeitswelt stand nie still. Erfindungen von der Dampflok über das Telefon bis zu Robotik und künstlicher Intelligenz, dazu die weltweite Arbeitsteilung und der Klimawandel verändern die Arbeitswelt, permanent. Dazulernen, sich weiterbilden: Für viele Arbeitnehmer*innen ist das der Betriebsalltag. Ob das leicht ist und wie sie auch selbst davon einen Gewinn haben und nicht nur das Unternehmen, hängt auch davon ab, wie gut sie mitgenommen und vorbereitet werden auf dem Weg in die neuen Arbeitswelten.

Kein formaler Schulabschluss, keine abgeschlossene Berufsausbildung, kein in Deutschland anerkannter Abschluss: Das sind die Voraussetzungen zahlreicher Kolleg*innen, die in den Produktionshallen zwar dringend gebraucht, aber gerne vergessen werden, wenn die Unternehmen mit „Aufstiegschancen“ in den Stellenangeboten werben.

Dabei könnten sie mehr: „Ich lerne jeden Tag dazu“, sagt beispielsweise Mustafa Zeini, der bei Coppenrath & Wiese mittlerweile zur Fachkraft aufsteigen konnte. Doch Weiterbildungsangebote für diese Gruppe fehlen entweder völlig oder werden von den Betroffenen nicht wahrgenommen, weil sie die bereits vorhandenen Angebote nicht kennen.

Die NGG hat mit der Ausbildung von Weiterbildungsmentor*innen ein umfangreiches Programm aufgelegt, um genau diesen Arbeitnehmer*innen einen Weg nach oben zu bieten. Indem die von der NGG ausgebildeten Weiterbildungsmentor*innen die Bedarfe der Beschäftigten in ihren Betrieben erkennen und individuell zugeschnittene Lösungen finden, bereiten sie den Weg, einen Schritt nach oben zu kommen. Das Bundesministerium für Wissenschaft und Bildung fördert das Projekt im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie.

Vor Ort helfen können die Betriebsräte, indem sie die im Betriebsverfassungsgesetz definierten Rechte zur Qualifizierung und Beschäftigungssicherung anmahnen und eine Vermittlerrolle übernehmen. Dafür schult die NGG Betriebsrät*innen nun zu Weiterbildungsspezialist*innen. Sie sollen als Mentor*innen in den Unternehmen dar-

an mitarbeiten, dass alle Beschäftigten Qualifizierungsangebote bekommen und bei den Beschäftigten dafür werben, diese Angebote auch wahrzunehmen. Die Aufgabe und das Ziel dieser speziell geschulten Mentor*innen ist es auszuloten, welche Angebote es gibt, von wem sie bereits wahrgenommen werden und welche Angebote fehlen.

Für NGG-Projektleiter Kosta Stergatos gibt es noch einen weiteren wichtigen Punkt: „Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung eröffnen gerade auch Frauen Perspektiven und Chancen – sei es zur Sicherung der eigenen Existenz, beim Wiedereinstieg in den Beruf oder beim besseren Schutz vor Jobverlust und Altersarmut.“

Obwohl die Unternehmen bei der Suche nach neuen Arbeitskräften Weiterbildung genauso wie ein gutes Gesundheitsmanagement als zusätzliches Plus anbieten, ist sie noch lange keine Selbstverständlichkeit. Dafür sind künftig die Betriebsräte und die neuen Mentor*innen zuständig: Aufzuzeigen, wie wichtig Qualifizierung am Arbeitsplatz ist. ►

Ana Galbura kann bei Böklunder ihr Deutsch verbessern und Maschinen- und Anlagenführerin lernen.

Mentoren. Bilden.

Zukunft

MENTOR*INNEN – DIE BILDUNGS-BRINGER

Die NGG sucht über ihre Betriebsräte in allen Unternehmen nach Interessenten, die sich für die Weiterbildung vor Ort einsetzen wollen und Weiterbildungsmentor*in werden möchten. Letztlich soll jeder einzelne Betrieb abgefragt werden. Bislang sind es über 80, die an dem Programm teilnehmen wollen, 46 sind bereits für ihre Aufgabe entsprechend qualifiziert.

Erst einmal müssen die Mentor*innen die Arbeitgeber von den Vorteilen überzeugen, aber auch die Beschäftigten motivieren, die vorhandenen oder neuen Angebote wahrzunehmen. Bislang machen sich meist Betriebsratsmitglieder als Weiterbildungsmentor*innen auf den Weg, um ihre Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen, sich weiterzuqualifizieren.

Neben den beruflichen Qualifizierungsangeboten gibt es für die NGG einen weiteren Schwerpunkt: Sprachkurse. Vor allem in der Fleischindustrie ist der Bedarf an Deutschkursen hoch. NGG-Projektleiter Kosta Stergatos: „Wir waren überrascht, wie groß das Interesse an dem Sprachunterricht war.“

Doch ob Qualifizierung für die zunehmend hochtechnisierte Arbeitswelt oder mehr lernen für den eigenen Aufstieg im Unternehmen: Erst einmal müssen die Mentor*innen den Bedarf abfragen. Außerdem gilt es, die zu überzeugen, die Vorbehalte oder auch Ängste haben. Denn schließlich steht vor dem betrieblichen Angebot erst einmal die Klärung, was sich die Beschäftigten wünschen und auch wahrnehmen würden.

Dann müssen die Mentor*innen die Strukturen aufbauen und Personal für den Unterricht suchen. Je nach Unternehmen kann das also manchmal ein langer Weg sein. Projektleiter Kosta Stergatos: „Auch für unsere Mentor*innen ist es nicht einfach. Denn sie leisten diese Arbeit zusätzlich

„Uns war klar, dass neues Personal auch Perspektiven braucht, sonst kommt keiner. Daher haben wir als Betriebsrat Weiterbildung immer wieder eingefordert.“

Siegfried Hüls, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



COPPENRATH & WIESE OHNE BERUFSABSCHLUSS NACH

► **Mustafa Zeini war Anfang 20, als er aus Syrien über den Libanon 2015 in Deutschland ankam – jetzt bildet er sich kontinuierlich fort.**

In seiner Heimat wie im ersten Zufluchtsland lebte er von der Arbeit in Konditoreien, eine Ausbildung hatte er nicht. Heute ist Mustafa Zeini Massenmacher bei der Conditorei Coppenrath & Wiese im nordrhein-westfälischen Mettingen. Massenmacher sorgen für die Teige, Cremes oder Füllungen. Für Mustafa ist das nicht unbedingt schon das Ziel. Wenn seine junge Familie es zeitlich zulässt, möchte er gerne weiterlernen. Sein nächster Wunsch: Anlagenführer.

Der junge Syrer konnte von der Arbeit am Band seinen Aufstieg zum Massenmacher erreichen, weil es bei Coppenrath & Wiese ein abgestuftes und gut ausgearbeitetes, kostenloses Aus- und Weiterbildungsprogramm gibt, einschließlich Deutschkursen mit Arbeitsbezug: „Ich verstehe jetzt auch die Lebensmitteltechnik und lerne jeden Tag dazu“, sagt der heute 31-Jährige.

Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist die so genannte Lernwerkstatt. Diese existiert seit 2018 und es waren die Massenmacher, die als erstes intern ausgebildet wurden. Der Grund: Dem expandierenden Unternehmen mit seinen heute ca. 3.000 Beschäftigten fehlte Personal. Dazu

www.ngg.net/mentoren





Foto: Eugen Penner

Mustafa Zeini mit seiner Kollegin Lonita Krasniqi (ganz links) und der Betriebsratsvorsitzenden Doris Brüggemeyer: Lernzeit ist Arbeitszeit.

50%

Nur jeder zweite Betriebsrat meint, dass sich der Arbeitgeber bemüht, die Beschäftigten für aktuelle Anforderungen zu qualifizieren.

38,4%

Nur 38,4 % der Betriebsrät*innen denken, den Beschäftigten werde genügend Zeit eingeräumt, sich weiterzubilden.

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Umfrage unter mehr als 2.700 Betriebsrät*innen.

(FAST) GANZ OBEN

kam auch in Mettingen, dass die Belegschaft altert: „Wir mussten für Nachwuchs sorgen“, sagt die Leiterin der Personalentwicklung, Maren Becker.

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Siegfried Hüls resümiert rückblickend: „Uns war klar, dass neues Personal auch Perspektiven braucht, sonst kommt keiner. Daher haben wir als Betriebsrat Weiterbildung immer wieder eingefordert.“ Heute sei es möglich, sich vom Hilfsarbeiter bis zur zweithöchsten Lohngruppe intern in der Lernwerkstatt weiterzubilden. Aber auch die nebenberufliche IHK-Ausbildung wird komplett finanziert und unterstützt – diese möchte Mustafa als nächstes angehen.

In der Lernwerkstatt müssen die 30 Teilnehmer*innen sechs Monate Ganztags- und Kurzschulungen absolvieren. Bewerben kann sich jede und jeder. Die Nachfrage ist groß. Meist gibt es um die 80 Anfragen für die 30 Plätze. 22 Trainer*innen aus neun Fachbereichen übernehmen die Aus- und Weiterbildung. „Anfangs mussten wir Einzelne ansprechen und motivieren, heute sind die Möglichkeiten allen bekannt“, berichtet Tobias Dasenbrock, Mitarbeiter in der Lernwerkstatt.

Wenn Mustafa sich noch einmal auf die Schulbank setzt, dann wird er nicht mehr in der Lernwerkstatt, sondern in dem neuen Aus- und Weiterbildungszentrum lernen. Hier werden aus den Mitarbeiter*innen

„Fachkräfte mit Führungsverantwortung“ wie Anlagen- und Linienführer. Das sind zwar eigentlich Fortbildungen für Menschen mit einer regulären Ausbildung und dem Zeugnis der Handwerkskammer. Aber in Mettingen können sich auch Beschäftigte wie Mustafa bewerben – und werden entsprechend qualifiziert.

Zusätzlich gibt es Deutschkurse in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule. So sind auch fehlende Sprachkenntnisse kein Hindernis, um beruflich voranzukommen. Die Kosten trägt auch hier – wie bei allen Qualifikationen – das Unternehmen. Und ebenso gilt für alle Angebote: Lernzeit ist Arbeitszeit. ➤



Sven Deodores (rechts) bildet sich vom Lagerlogistiker zum Lebensmitteltechniker weiter, er und Mario Schädlich sind die Weiterbildungsmentoren bei Unilever Knorr.

UNILEVER & COCA-COLA WEITERBILDUNG AM BESTEN FÜR ALLE

► **Die Branchengrößen Unilever und Coca-Cola gehen unterschiedliche Wege – noch kommen die Weiterbildungsangebote nicht bei allen an.**

„Für uns ist es ein Anreiz, unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln“, verspricht Unilever auf seiner Firmenseite. Seit drei Jahren hat der Konzern das Zukunftsprogramm „Future of Work“. Der Betriebsratsvorsitzende Mario Schädlich von Unilever Knorr im sächsischen Auerbach nimmt das Versprechen seines Arbeitgebers ernst, will aber gezieltere Angebote als bisher. Es kann nicht alles auf Konzernebene geklärt werden. „Letztlich muss es lokal laufen“, sagt er.

Die Veränderungen haben begonnen. Aber wesentlich ist, dass sie eine Mitarbeiterbefragung gemacht haben. Das für den Be-

triebsratsvorsitzenden eher schlechte Ergebnis: „Aus der Produktion gab es quasi keinen Rücklauf.“ Da setzt er jetzt auf seinen Kollegen Sven Deodores. Gemeinsam haben sie die Mentoren-Schulung gemacht, sein Kollege nahm das neue Wissen persönlich und beschloss, sich weiterzubilden: Vom Lagerlogistiker zum Lebensmitteltechniker. Damit, freut sich Schädlich, gebe es bei ihnen gleich ein überzeugendes praktisches Vorbild für andere. „Eine bessere Werbung gibt es gar nicht.“

Auch beim Weltkonzern Coca-Cola Europacific Deutschland GmbH tut sich einiges. Treibende Kraft hier ist Susanne Bast-Liedtke. Die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende am Standort Karlsruhe ist auch Mitglied des Gesamtbetriebsrats und mit anderen zuständig für die Weiterbildung. Mit vier weiteren Kollegen*innen aus

verschiedenen Standorten hat sie bereits am Mentor*innen-Programm teilgenommen.

„Die Angebote zu Weiterbildung haben viele Mitarbeitende, vor allem jene aus Lager, Produktion und Vertrieb unzureichend erreicht. Teilhabe muss allen Mitarbeitenden ermöglicht werden“, stellt sie fest. Sie verspricht sich von dem neuen Ansatz mehr Gerechtigkeit bei der Weiterbildung und freut sich, dass dieses Anliegen von den deutschen Coca-Cola-Betriebsräten*innen geteilt wird.

So wird es ab diesem Herbst an der Mehrheit der deutschen Coca-Cola Standorte Bildungsmentor*innen geben, die die Beschäftigten betreuen und motivieren. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung haben Betriebsrat und Geschäftsführung das neue Verfahren festgeschrieben. ►

WILTMANN & BÖKLUNDER

„EINSCHIMMELN“ UND „RUCKZUCK“: DEUTSCHSTUNDE IST WICHTIG

► „Bună ziua!“, würde Ileana Grigore wohl sagen, wenn sie ihren Kollegen trifft, der mit „Dzień dobry“ antworten würde. Doch für beide ist diese Begrüßung Vergangenheit. Heute fragt Ileana lieber in bestem Deutsch „Wie geht es dir?“ und setzt sich mit Krzysztof zusammen an den Kantinentisch. Beide sind im Deutschkurs beim Wurst- und Schinkenhersteller Wiltmann und sprechen schon fließend die für sie vor kurzem noch fremde Sprache.

Dass sich die Sprachbarrieren langsam abbauen, dafür hat nicht zuletzt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Weiterbildungsmentor Conni Jaeschke gesorgt. Mittlerweile sind von der Geschäftsführung bis zu den Beschäftigten alle begeistert von dem Angebot, das bereits zwei Jahre läuft. Mit Deutschlehrer Ralf Niediek haben sie auch die richtige Besetzung gefunden: „Es ist mir eine Herzensangelegenheit“, kommentiert er seinen Unterricht.

Die Deutschstunden laufen am Samstag von 8:30 bis 12:30 Uhr, inklusive eines Frühstücks auf Kosten der Firma. Die Teilnahme ist kostenlos, aber der Unterricht läuft in der Freizeit der Beschäftigten. Das Lernprogramm beschäftigt sich in erster Linie mit dem Arbeitsalltag. Es geht um Fachausdrücke wie das „Einschimmeln“ für den weißen Belag auf mancher Wursthaut oder den Hinweis, dass beim Fleischwolf auch „ruckzuck“ der Finger weg sein kann. Zwar gibt es Warnhinweise im Unternehmen in allen Sprachen, die in der Mitarbeiterwelt gesprochen werden, aber kurze Hinweise, schnelle Warnungen – „da hilft es schon, die Sprache zu verstehen“, sagt Jaeschke.

Deutschlehrer Ralf Niediek stellt die Kurse nach Vorkenntnissen zusammen. Nicht selten machen die Erstteilnehmenden auch noch weitere Kurse, um ihr Deutsch zu verbessern. Es läuft gut im ostwestfälischen

Peckeloh. Wo Ileana und Krzysztof übereinstimmend feststellen, dass sie lieber zur Arbeit kommen, weil sie jetzt mit den anderen Kolleg*innen eben auch eher mal in der Pause zusammensitzen.

Auch bei der Böklunder GmbH & Co. KG steht Weiterbildung hoch im Kurs. Der Betriebsratsvorsitzende Jens Feddersen weiß genau, wo es hingehen soll. Neben Deutschkursen soll es in Schleswig-Holstein auch um die Aus- und Weiterbildung zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik sowie zum Maschinen- und Anlagenführer gehen.

In dem Unternehmen, das der zur Mühlen Gruppe gehört, geht es in erster Linie um Qualifizierung. „Natürlich läuft das während der Arbeitszeit“, betont Feddersen. Bislang haben sie bereits 50 Interessierte. Für die ersten 20 Maschinen- und Anlagenführer*innen beginnt in Kürze die Ausbildung.

Ob alle Interessent*innen vom Deutschkurs bis zum angestrebten Berufsziel durchhalten, ist sich der Betriebsratsvorsitzende nicht so sicher. Aber erst einmal gehen sie mit viel Optimismus an den Start. Wie in vielen anderen Unternehmen soll die Bildungsoffensive helfen, den Fachkräftemangel auszugleichen und die Beschäftigten – überwiegend Kolleg*innen aus Rumänien – an die Firma zu binden. ◀



Bildungsoffensive gegen den Fachkräftemangel bei Böklunder: Ana Galbura mit Alexandru-Florin Chirita und Personalchef Danny Benics.

„Teilhabe muss allen Mitarbeitenden ermöglicht werden.“

Susanne Bast-Liedtke, Coca-Cola

Bei Coca-Cola wird es an fast allen Standorten Bildungsmentor*innen geben: Betriebsrat Steffen Schulz aus Lüneburg ist einer von ihnen.



GELEBTE DEMOKRATIE

► Der alle fünf Jahre stattfindende Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsgremium der NGG. Vom 13.-17. November ist es wieder so weit: Dann kommen in Bremen die Delegierten zusammen, um unter dem Motto *Gemeinsam Zukunft machen* die Weichen für die NGG-Politik der kommenden fünf Jahre zu stellen. Die Landesbezirke haben ihre Landesbezirksvorstände bereits gewählt.

Bei der NGG kann jedes Mitglied mitbestimmen. Zum Beispiel, indem es in der Region die Delegierten wählt, die ihre oder seine Interessen auf den Regions- und Landesbezirkskonferenzen sowie auf dem alle fünf Jahre stattfindenden Gewerkschaftstag vertreten. Die Delegierten des

Gewerkschaftstages wählen im November den Geschäftsführenden Hauptvorstand und den Hauptvorstand neu. Sie stimmen über die Anträge der Regionen, der Landesbezirke, des Hauptvorstandes, der Personengruppen und damit über die Ziele der NGG für die kommenden fünf Jahre ab.



Im Juni und Juli haben die Delegierten auf den fünf Landesbezirkskonferenzen die Landesbezirksvorstände und ihre Vertreter*innen für den Hauptvorstand und den Beirat der NGG gewählt, die auf dem Gewerkschaftstag bestätigt werden.

MITGLIEDER- UND BETEILIGUNGSORIENTIERT

Den Auftakt bildete Anfang Juni die **Landesbezirkskonferenz Nordrhein-Westfalen** in Neuss. Bei den Wahlen bestätigten die Delegierten Mohamed Boudih als Vorsitzenden und Isabell Mura als stellvertretende Landesbezirksvorsitzende. In ihren Reden hatten Boudih und Mura die tarifpolitische Arbeit in den Mittelpunkt gestellt. Diese organisiert die NGG NRW seit 2018 mitglieder- und beteiligungsorientiert. „Die Basis dafür sind ehrenamtliche Kolleg*innen in den Betrieben und die Arbeit unserer Regionen vor Ort. Jetzt, da die Pandemie hinter uns liegt, tragen diese Ansätze Früchte“, sagt Mohamed Boudih. „Seit dem Sommer 2022 erlebt die NGG NRW eine bis heute anhaltend positive Mitgliederentwicklung. Und wir bringen Abschlüsse nach Hause, die bei relativ kurzen Laufzeiten zum Teil zweistellige Erhöhungen beinhalten.“

LEBENDIG UND MUT MACHEND

„Das war eine lebendige und Mut machende Landesbezirkskonferenz“, so der einmütige Tenor der Delegierten des **NGG-Landesbezirks Ost**. Auf ihrer Konferenz in Erkner wählten sie Uwe Ledwig erneut zum Landesbezirksvorsitzenden und Olaf Klenke zum stellvertretenden Landesbezirksvorsitzenden. In den vergangenen Jahren ist es mit der Kampagne *Lohnmauern einreißen* gelungen, die Verdienstabstände zu den Westbetrieben zu verringern oder zu beseitigen. Diese Kampagne soll weiter ausgebaut werden. Ein zweiter Fokus für die kommenden fünf Jahre liegt auf der Arbeitszeitverkürzung und Initiativen gegen den steigenden Arbeitsstress: mehr selbstbestimmte Arbeitszeiten, die Zeit für das eigene Leben, Freunde und Familie lassen. Ledwig, brachte es auf den Punkt: „Was wir fordern, fällt nicht vom Himmel, sondern muss erkämpft werden. Auf geht's!“

FLÄCHENTARIFVERTRÄGE

Nach seiner Wiederwahl zum Vorsitzenden des **NGG-Landesbezirks Nord** erklärte Finn Petersen, wo die Reise in den kommenden fünf Jahren hingehen soll: „Es wird darum gehen, die Flächentarifverträge im Landesbezirk

Nord zu stärken, zu festigen und auszubauen. Die Grundlagen hierzu haben wir auf der Konferenz gelegt. Jetzt werden wir gemeinsam mit den Tarifkommissionen diese Arbeit angehen.“ Die ebenfalls im Amt bestätigte stellvertretende Landesbezirksvorsitzende Silke Kettner ergänzte vor 120 Delegierten: „Wir haben keinen Fachkräftemangel. Wir haben aber einen Mangel an Menschen, die bereit sind, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Und das ist auch gut so.“

Die Anträge an den Gewerkschaftstag beschäftigen sich mit der Stärkung von Flächentarifverträgen, dem Schutz von Betriebsräten, Equal Pay, Klimaschutz und Work-Life-Balance.

OT-MITGLIEDSCHAFT VERBIETEN

Auf der Landesbezirkskonferenz der **NGG Südwest** in Stuttgart bestätigten die rund 200 Delegierten Uwe Hildebrandt als Landesbezirksvorsitzenden und wählten Hakan Ulucay zum stellvertretenden Landesbezirksvorsitzenden. Inhaltlich ging es vor allem um die Stärkung der Tarifbindung. Hildebrandt: „Es ist ein Skandal, dass fast jeder zweite Arbeitnehmer nicht mehr unter einen Tarifvertrag fällt.“

In seinem Leitantrag an den Gewerkschaftstag im November fordert der Landesbezirk Südwest eine Kampagne zur Stärkung der Tarifbindung, um das Bewusstsein für Tarifverträge in Betrieben und der Öffentlichkeit zu schärfen. Auch der Tarifflicht durch OT (ohne Tarif)-Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband gelte es entgegenzutreten: „Die Flucht aus Tarifverträgen muss den Arbeitgebern grundsätzlich erschwert werden. Daher fordern wir ein Verbot von OT-Mitgliedschaften.“

FRAUEN & JUGEND STÄRKER EINBEZIEHEN

Den Abschluss der Landesbezirkskonferenzen bildete die Konferenz der **NGG Bayern** in Augsburg. Dagmar Krahn, ehemalige Betriebsrät*in der Molkerei Weißenstephan, und Herbert Markus, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender der Spaten-Franziskaner Löwenbräu Brauerei in München, erhielten für ihr Engagement die Hans-Böckler-Medaille. Auch in Zukunft will die NGG Bayern Mitglieder noch stärker einbinden, etwa indem sie insbesondere Frauen für Tarifkommissionen und Gremien gewinnt und die Jugend aktiv einbezieht. Die 74 Delegierten beschlossen außerdem Anträge zur Rentenpolitik, Mitbestimmung, Migrations- und Asylpolitik oder auch zum Wohnungsmarkt. Über seine Wiederwahl konnte sich Mustafa Öz, bisheriger und neuer Landesbezirksvorsitzender der NGG Bayern, freuen. Er wird den Landesbezirk gemeinsam mit dem ebenfalls wiedergewählten stellvertretenden Landesbezirksvorsitzenden Kurt Haberl, Geschäftsführer der Region Niederbayern, leiten. ◀

So geht Demokratie: Argumentieren, dagegen halten, alle mitnehmen und dann abstimmen.

ZUM DURCHSTARTEN IST ES NIE ZU SPÄT

► Seit 2018 steigen die Quoten der Weiterbildungsbeteiligung an – und das vor allem unter Frauen. Gut so, denn noch immer sind Frauen deutlich häufiger in armutsgefährdenden Lebenslagen.



Selbstbewusst: Nezahat Eyi hat berufsbegleitend eine zweijährige Ausbildung zur Maschinenführerin gemacht.

WIE EIN KLEINER MENSCH

Für Nezahat Eyi war ein Leben ohne Arbeit und eigenes Einkommen nie eine Option. Umso ungerechter behandelt fühlte sie sich, als ihr Ehemann sie gleich nach der Hochzeit drängte, ihre Ausbildung zur Bäckerei-Fachverkäuferin abubrechen. „Ich war nicht einmal 18 Jahre alt und konnte mich noch nicht durchsetzen. Im Grunde hatte ich sehr schnell begriffen, dass wir unseren Lebensunterhalt allein mit dem Gehalt meines Mannes nicht werden bestreiten können. Ich war so motiviert, richtig arbeitswütig, als ich schließlich, zunächst über eine Zeitarbeitsfirma, bei Nadler Feinkost in Bottrop anfangen konnte. Alles wollte ich lernen, überall dabei sein. Nach zwei Jahren haben sie mich fest eingestellt. Das war schon ein Triumph.“

Manche Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen unterbrochen oder arbeiten in Teilzeit. Sie erzielen nur ein geringes Einkommen, haben Migrations- und Fluchterfahrungen, sind alleinerziehend oder geschieden. „Ein Wandel findet da nur ganz langsam statt“, sagt Suzann Dräther. Sie ist Mitglied des NGG- und Vorsitzende des EFFAT-Frauenausschusses, dem Europäischen Verband der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismusgewerkschaften. „Es gibt immer noch Frauen, die sich beim Thema Altersvorsorge auf ihren Partner verlassen und für die finanzielle Unabhängigkeit kein Wert an sich darstellt. Manchen ist eine Weiterbildung schlicht zu stressig. Dabei ist Qualifizierung ein wichtiger Faktor im Kampf gegen Altersarmut.“

Nezahat Eyi war dann auch die Erste, die sich meldete, als ein Pilotprojekt die Möglichkeit bot, berufsbegleitend eine zweijährige Ausbildung zur Maschinenführerin zu machen. Abends zu büffeln und nach so vielen Jahren im Betrieb wieder die Schulbank zu drücken, war schwer. An ihrer Entscheidung gezweifelt hat die heute 50-Jährige jedoch keinen Augenblick: „Als ausgebildete Fachkraft bin ich jetzt in einer höheren Lohngruppe und Sorge besser fürs Alter vor. Inzwischen bin ich verwitwet und kann mich so wieso nicht auf ein zweites Einkommen verlassen. Unabhängig vom Geld fühlst Du dich ganz anders, ohne Ausbildung bist du wie ein kleiner Mensch. Das ist vorbei. Durch meine Berufsausbildung fühle ich mich heute körperlich und auch im Kopf vollkommen gut.“

KEKSE „ONLINE“ BACKEN

Dass die digitale Transformation auch eine Chance für Frauen in unteren Lohngruppen sein kann, zeigt das Beispiel Bahlsen: Am Produktionsstandort Varel werden seit neuestem Schokobutterkekse mittels einer neuen Maschine „online“ produziert. Über eine Ausschreibung konnten

sich Beschäftigte für die neue Anlage bewerben. 23 Personen, darunter zahlreiche junge Frauen aus der Packerei, haben sich für eine Schulung mit der neuen Technik entschieden und bedienen heute die hochkomplexen Produktionsroboter der neuen Anlage, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase.

DU KRIEGST DIE CHANCE

Die Erkenntnis, dass Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung auch ein wichtiges Mittel gegen den allgegenwärtigen Fachkräftemangel sind, hat sich beim Kekshersteller Bahlsen bereits durchgesetzt. Deshalb bietet das Unternehmen auch einen sechsmonatigen Fortbildungsgang zum/zur Maschineneinrichter*in an. „Das ist eine richtig gute Chance: Du kannst einen Quereinstieg machen, wenn du eine technische Ausbildung hast. Du kannst aber auch den anderen Einstieg machen“ sagt Manuela Haase. „Das Geschlecht spielt keine Rolle. Wer einen richtig guten Job macht, dem sagen wir: Du kriegst die Chance. Gerade für Frauen ist das wichtig, um auch am Ende die Wertschätzung zu erhalten, ich als Frau habe es auch geschafft. Natürlich ist damit auch mehr Geld verbunden. Von C2 nach F1, das sind 500,00 Euro brutto mehr.“

Die Weiterbildung, die auch zwei Ausbildungswochen in der Schlosserei beinhaltet, kann auch in Teilzeit absolviert werden, worauf die Betriebsrätin besonders stolz ist.

MÜTTER-MALUS

Kinder und Berufstätigkeit? In Deutschland geht beides immer noch schwer zusammen. Gundula Zoch ist Soziologin an der Universität Oldenburg und warnt davor, dass fehlende Weiterbildung die ohnehin geringeren beruflichen Chancen von Frauen in der sensiblen Phase der Familiengründung zusätzlich beeinträchtigt und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zementieren könnte. In einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung konnte sie zwischen Männern und Frauen keine grundsätzlichen Unterschiede bei der Bereitschaft zur Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung feststellen. Unterscheidet man jedoch zwischen Eltern und Kinderlosen, dann ergibt sich ein ganz anderes Bild: Während 38 Prozent der Frauen ohne Kinder an mindestens einer berufsorientierten Qualifizierung teilnehmen, beträgt der Anteil bei den Müttern nur 30 Prozent. „Wenn Frauen Kinder bekommen, hat das negative Auswirkungen auf ihre Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Väter stehen besser da“, so die Forscherin.

Suzann Dräther sieht darin eine gesellschaftliche Aufgabe: „Zum Beruf gehört nun mal die Weiterbildung. Da kommt heute keiner mehr drum rum. Dafür braucht es eine verbesserte Kinderbetreuung, im Betrieb oder eben in der Partnerschaft. Damit stärken wir die Frauen und uns als Gesellschaft.“

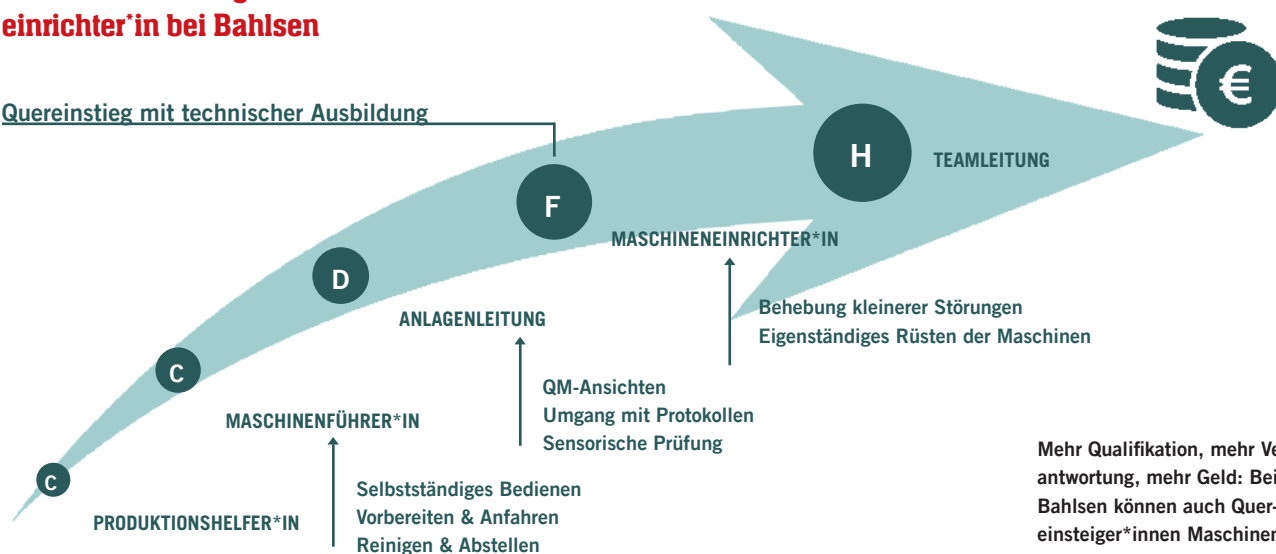
Stark. Frauen in der NGG

www.ngg.net/frauen



Interne Ausbildung zur/zum Maschineneinrichter*in bei Bahlsen

Quereinstieg mit technischer Ausbildung





Mandy Lein musste sich in ihrer Ausbildung gegen vieles wehren und hat sich durchgeboxt – auch als Mitglied der NGG-Tarifkommission Bäckerhandwerk.

Schlechte Ausbildung, dumme Anmache



► Die vielen Brotsorten und das Brotbacken haben hierzulande ein hohes Ansehen. Aber wie es in manch einer Backstube zugeht, will keiner wissen, sagt Mandy Lein. Viele schmeißen hin. Was in der Berufsausbildung besser werden muss und was die jungeNGG fordert.

Mandy ruft nie zurück. Die junge Frau ist nicht etwa unhöflich. Mandy Lein ist 24 Jahre alt, hat aber keinen Mobilfunktarifvertrag. Sie schließt keine Abonnements ab und nur wenige Verträge. Damit sie nicht von Nachzahlungen überrascht wird. Mandy ist Auszubildende im Bäcker-Handwerk. Im dritten Jahr hat sie 700 Euro netto zur Verfügung. Das WG-Zimmer kostet 500 Euro, bleiben umgerechnet 6,66 Euro pro Tag. Die Freund*innen zahlen ihr in der Kneipe oft ein Bier, die Karte fürs Kino oder den Eintritt zum Bouldern — Hauptsache, Mandy ist dabei.

Viele Bäcker-Azubis, das weiß Mandy aus der Berufsschule, jobben neben der Ausbildung, um sich Geld dazuzuverdienen. Das schaffe sie nicht, sagt sie. Denn die Arbeit in der Bäckerei kostet ihre ganze Kraft. Sie hebt 25 Kilo schwere Körnersäcke in die Kessel, zwölf Stück am Tag. Schnell, schnell, die Anlage darf nicht stoppen. Manchmal dauert eine Schicht statt acht zehn oder sogar zwölf

Stunden. „Nein sagen kannst du dir als Azubi nicht leisten.“ Zu Hause fällt sie aufs Sofa. Ihren Sport hat sie aufgegeben.

ZUFÄLLIG WIRKENDE BERÜHRUNGEN, SEXISTISCHE SPRÜCHE

Das Berichtsheft schreibt sie zu Hause, ihre Berufskleidung wäscht sie selbst und um den freien Tag vor der Prüfung muss sie kämpfen. Sie fürchtet, die Prüfung nicht zu packen, weil der Ausbildungsbetrieb ihr vieles nicht beigebracht hat. „Ich habe nur an Anlagen gearbeitet“, sagt sie. Wenn sie was hätte lernen wollen, hätte sie nach Feierabend eben in der Bäckerei bleiben müssen, habe ihr Vorgesetzter gesagt. Das sei früher auch so gewesen.

Hat sie Pech mit dem Ausbildungsbetrieb gehabt? Mandy schüttelt den Kopf. Kein Pech, das sei oft so. Im ersten Ausbildungsbetrieb, einer kleinen Bäckerei, hörte sie auf, weil sie zu wenig gelernt und haufenweise Überstunden angesammelt hatte. Sie wechselt in die

große Bäckerei mit vielen Filialen. Auch hier: schlecht ausgebildet, ausgenutzt und angemacht. Die so zufällig wirkenden Berührungen, die sexistischen Sprüche.

Viele brechen die Ausbildung ab. In ihrer Berufsschulklasse sind von anfangs 20 Bäcker-Azubis am Ende des ersten Jahres nur noch zwölf übrig. Sie selbst beißt die Zähne zusammen, den Beruf will sie auf keinen Fall aufgeben. Mandy tritt in die NGG ein und ist überrascht: „Da ist so eine großartige Unterstützung und Solidarität.“

DIE „ÄLTEREN HERREN“ TUN SCHOCKIERT

Sie will nicht nur Mitglied sein, sondern sich engagieren und gestalten. Bald gehört sie als eine von dreien von jungeNGG zur Tarifkommission und verhandelt den bundesweiten Tarifvertrag für Azubis im Bäckerhandwerk mit. Die NGG fordert pro Ausbildungsjahr deutlich mehr als 200 Euro. Die „älteren Herren“ des Zentralverbands des deutschen Bäckerhandwerks, wie Mandy sie nennt, tun schockiert.

Die Verhandlungen kommen nicht vorwärts. Spät gelingt der Durchbruch: 180 Euro mehr fürs erste Ausbildungsjahr, 190 Euro fürs zweite und 200 Euro fürs dritte Jahr, insgesamt ein Plus von bis zu 26,5 Prozent und zusätzlich 50 Euro als Inflationsausgleichsprämie. „Dass wir das geschafft haben, ist ein gutes Gefühl.“

Wochen später. Mandy hat die Prüfung bestanden und den Betrieb gewechselt. Von der höheren Ausbildungsvergütung hat sie nicht mehr profitiert. „150 Euro netto im Monat mehr, das wäre ein Traum gewesen.“ Schade, aber gut für die nächsten Azubis.

MEHR AUSBILDUNGSPLÄTZE

René Hopp, 26, kennt solche Ausbildungsbedingungen, wie sie Mandy Lein schildert. Er vertritt jungeNGG im Hauptvorstand der Gewerkschaft und hat einen ganzen Katalog an Forderungen, den die Jugend vorantreiben will. Dazu gehören fünf freie Arbeitstage vor der Prüfung, günstige Wohnungen für Azubis, die unbefristete Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung, mehr gesetzlicher und tariflicher Urlaub sowie kostenlose Tickets für den öffentlichen Nahverkehr.

Genauso wichtig wie mehr Geld ist es, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen. „Wir machen seit Jahren Druck“, sagt René Hopp, erst als Jugendvertreter, jetzt als Betriebsratsvorsitzender von Nestlé in Hamburg. Mit Erfolg. Der Konzern bildet in diesem Jahr wieder 17 neue Azubis in Hamburg aus und damit endlich wieder so viele wie vor acht Jahren.

Die Idee: Alle Betriebe zahlen eine Umlage in einen Fonds. Daraus werden Ausbildungsvergütungen bezahlt und überbetriebliche Ausbildungszeit in gut ausgestatteten Einrichtungen, wo Azubis das lernen, was im Betrieb nicht möglich ist. „Damit es ein Ende hat, Azubis als billige Arbeitskraft zu missbrauchen“, sagt René Hopp. ◀

Keine billige Arbeitskraft

„Ich wusste nicht recht, welchen Beruf ich lernen will, außer dass es ein Handwerk sein soll. Durch Zufall kam ich zur Bäckerei Bolten. Das ist das Richtige für mich. Unsere Bäckerei ist wie eine Manufaktur, wir arbeiten mit Maschinen und auch viel mit der Hand. Die Berufsschule fiel mir viel leichter als die Gesamtschule. Liegt vermutlich daran, dass wir im letzten Jahr nur noch zu zweit waren und sich der Lehrer intensiv um uns kümmern konnte. Inzwischen lerne ich Konditor. Warum sollte ich mit Lernen aufhören, wo es noch so viel zu wissen gibt. Ich bin bei Bolten geblieben. Hier lerne ich alles, was ich brauche. Ich bin auch keine billige Arbeitskraft. Als Konditor-Azubi bekomme ich so viel Geld wie als Bäcker-Azubi. Das ist nicht selbstverständlich, weil der Tarifvertrag für die Konditoren nicht allgemeinverbindlich ist. Ich bin auch in die NGG eingetreten. Später mache ich in Olpe auf der Bäckerfachschule meinen Bäcker- und meinen Konditormeister.“

Leon Koch, 20, Azubi in der Bäckerei Bolten in Duisburg



Alles geregelt und gut bezahlt

„Das Arbeiten an großen Anlagen in der Industrie liegt mir mehr als das Handwerkliche in kleinen Bäckereien. An den Anlagen ist immer was los. Es gibt eine Störung und man muss den Fehler finden. Und die Maschinen müssen laufend fürs nächste Produkt umgerüstet werden. Die Kombination von Maschinen und Lebensmitteln begeistert mich. Nach dem Abitur habe ich mir verschiedene Lebensmittelproduktionsbetriebe angeschaut und mich für die Ausbildung zum Süßwarentechnologen bei Lindt & Sprüngli entschieden. Die Industrie hat schon Vorteile. Die Arbeitszeit ist verlässlich geregelt, Höchst- und Ruhezeiten werden eingehalten. Darauf achten das Unternehmen und der Betriebsrat. Der Nachteil ist die Schichtarbeit. Dafür ist die Bezahlung gut. Nach der Tarifierhöhung erhalte ich im dritten Ausbildungsjahr 1.382 Euro brutto. Mit dem Kindergeld und einem kleinen Zuschuss von meinen Eltern kann ich gut selbstständig leben. Ich kann mir gut vorstellen, im Unternehmen zu bleiben und später den Meister zu machen.“

Jan Luca Mocken, 21, Azubi und JAV-Vorsitzender bei Lindt & Sprüngli in Aachen





**»Für mich gehören Betriebsrat und Gewerkschaft
unbedingt zusammen.«**

Christian Althoff,
Betriebsratsvorsitzender bei Mondelez in Bad Fallingbommel

Weiterbildung ist das A und O

► Für Christian Althoff ist Weiterbildung der Schlüssel zum Erfolg. Er empfiehlt sie nicht nur Betriebsratsneulingen, sie zieht sich wie ein roter Faden durch sein eigenes Berufsleben. Bevor der 45-Jährige 2022 Betriebsratsvorsitzender im Mondelez-Werk in Bad Fallingbostal wurde, hat er sich immer wieder in neue Bereiche eingearbeitet und mehrere Aus- und Weiterbildungen absolviert.

Seine Kindheit und Jugend verbrachte Christian Althoff nur acht Kilometer entfernt von seinem heutigen Arbeitgeber. Der hieß damals noch nicht Mondelez, sondern Kraft Foods und stellte in Bad Fallingbostal vor allem Ketchup, Grillsaucen und Frischkäse (Philadelphia) her. 1996, mit 18, zog Christian ins zehn Kilometer entfernte 200-Seelen-Dorf Beetenbrück und ließ sich bei Kraft zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik ausbilden.

27 Jahre später, nach Stationen im Bereich Feinkost, in der Molkerei, im Qualitätsmanagement, als Projektleiter Change Management in der Abteilung Business Development, einer Weiterbildung zum Industriemeister für Lebensmitteltechnik und einer Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, ist Christian Vorsitzender des elfköpfigen Betriebsrats in Bad Fallingbostal, Mitglied im Europäischen Betriebsrat und Vorsitzender des Mondelez-Gesamtbetriebsrats. In diesem Gremium vertritt er zusammen mit sieben Kolleg*innen aus vier Mondelez-Standorten die Interessen von 1.800 Beschäftigten: „Auch im Betriebsrat ist Weiterbildung das A und O. Nur wenn wir wissen, worum es geht, können wir etwas für die Kolleginnen und Kollegen erreichen. Außerdem nimmt man immer etwas mit, wird sicherer in der Argumentation.“

Die größte Herausforderung in Fallingbostal waren die Haustarifverhandlungen für seine ca. 550 Kolleg*innen im Frühjahr: „Wir haben das erste Mal seit der Werksgründung vor 66 Jahren gestreikt, weil wir keine Alternative gesehen haben. Letztlich gab es nach vier Streiks und Schlichtung einen Kompromiss, mit dem auch die Belegschaft zufrieden ist. Ich war mehr als stolz auf die Kolleginnen und Kollegen. Sie haben uns in der Tarifkommission sehr den Rücken gestärkt“, sagt Christian, der auch Tarifkommissionsmitglied ist.

„ICH KANN NICHT NACHVOLLZIEHEN, DASS JEMAND KEIN NGG-MITGLIED IST“

Für Christian Althoff gehören Betriebsrat und Gewerkschaft unbedingt zusammen: „Ich kann nicht nachvollziehen, dass jemand kein NGG-Mitglied ist, erst recht nicht, wenn er im Betriebsrat ist. Die Gewerkschaften haben viel erkämpft,

von dem wir heute profitieren. Das Erreichte müssen wir erhalten und weiter ausbauen. Als überzeugtem Gewerkschafter fällt es ihm leicht, auch andere für die NGG zu gewinnen. Immer mit Wertschätzung für sein Gegenüber, das gilt auch für Gespräche mit dem Arbeitgeber. „So, wie ich behandelt werden möchte, muss ich auch andere behandeln. Man kann sich gerne in der Sache streiten, aber es darf nicht persönlich werden. Reden hilft.“

DENEN EINE STIMME GEBEN, DIE KEINE HABEN

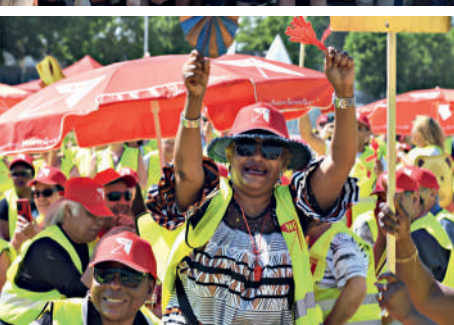
Sein Antrieb, sich im Betriebsrat zu engagieren, ist der Wunsch, „denen eine Stimme zu geben, die keine haben“. Bis letztes Jahr dachte Christian, dass ihm Werte wie Gerechtigkeit und Solidarität von seinen Eltern vermittelt worden seien: „Vielleicht habe ich es auch von meinem Großvater in die Wiege gelegt bekommen. 2022 hatte ich ein Aha-Erlebnis. Beim Durchblättern alter Mitarbeiterzeitungen für die Erstellung einer Betriebsrats-Chronik las ich, dass mein Opa 1966 hier im Werk einer der Kandidaten für die Betriebsratswahl war.“ Christian ist stolz darauf, dass es im Werk Fallingbostal schon seit mehr als 60 Jahren einen Betriebsrat gibt, auch dank seines Opas.

NICHTS GEFANGEN, IST AUCH GEANGELT

Sein eigenes Engagement ist mitunter ein ziemlicher Spagat: „Ohne meine Frau und meine zwei Kinder könnte ich diesen Job gar nicht machen. Sie sind mein stärkster Rückhalt. Ich genieße es, wenn wir gemeinsam campen, in der Natur, am Wasser. Während Corona habe ich meinen Angelschein gemacht. Da geht es mir vor allem um die Entspannung: Nichts gefangen, ist auch geangelt.“ Gefragt nach weiteren Hobbys nennt Christian sein Engagement als ehrenamtlicher Arbeitsrichter: „Das macht mir Spaß und bringt mich auch im Betriebsrat weiter.“ ◀

Zur Person

Christian Althoff, Jahrgang 1978, Industriemeister für Lebensmitteltechnik, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsratsvorsitzender bei Mondelez in Bad Fallingbostal, Mitglied im Europäischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsratsvorsitzender.



„MEGASTOLZ AUF DIESE TARIFBEWEGUNG“

► In der Tarifrunde der Süßwarenindustrie hat die NGG mit ihren Mitgliedern erfolgreich Druck aufgebaut und sehr gut abgeschlossen. Auch die Tarifrunden in den anderen Branchen laufen gut.

Von Lindt bis Lorenz, von Lübeck bis Lörrach, von Schokokeks bis Lebkuchen, von Katjes über Honorary Mentions und Trolli bis Storck: Die mächtige Streikbewegung der Süßwarenbranche war zweifellos ein Höhepunkt der Tarifrunde 2023. Über Monate hatten die NGG-Mitglieder in ihren Betrieben mobilisiert und viele ihrer Kolleg*innen überzeugt, sich in der bundesweiten Tarifrunde der Süßware stark zu machen – für das eigene Portemonnaie und damit für einen besseren Tarifabschluss für alle.

Die Beteiligung hat alle überwältigt. Beschäftigte aus bundesweit 62 Industrieunternehmen legten nach den Streikaufrufen durch die NGG die Produktion still, einige bis zu 26 Stunden lang. Darunter Betriebe, die seit 30 oder mehr Jahren nicht mehr gestreikt hatten, manche waren gar zum ersten Mal dabei – und das trotz teils massiven Drucks aus den Firmenleitungen auf Betriebsräte und NGG-Mitglieder.

DEUTLICH MEHR MITGLIEDER IN DER SÜSSWARE

„Ich bin megastolz auf diese Tarifbewegung“, sagte Freddy Adjan, der Verhandlungsführer und Zweite Vorsitzende der NGG, zum Auftakt der dritten Verhandlungsrunde in Hamburg und machte dann gemeinsam mit der Tarifkommission den Sack zu – mit einem sehr sehenswerten Ergebnis: 350 Euro Lohnplus für die Tarifgruppen A-E, 300 Euro für F-M sowie 175 Euro pro Monat für Auszubildende mehr – zusätzlich tausend Euro Inflationsausgleichsprämie für Vollzeitbeschäftigte, anteilig für Teilzeitbeschäftigte sowie 700 Euro für Auszubildende.

Das Beste: Die Laufzeit beträgt lediglich vierzehn Monate. „Wir können den Rückenwind dieser sehr erfolgreichen Tarifrunde also schon bald für die nächste Verhandlung nutzen“, so Freddy Adjan weiter. Dann auch mit mehr NGG-Mitgliedern in den Betrieben – die NGG freut sich über eine deutlich vierstellige Zahl neuer Mitglieder aus der Süßwarenindustrie allein in diesem Jahr.

MEHR NETTO FÜR MILCH, OBST UND GEMÜSE

Aber auch andere Branchen haben sehr gut verhandeln können. Die Kolleg*innen in der bayrischen Milchwirtschaft etwa bekommen bei einer Laufzeit von lediglich zwölf Monaten 310 Euro monatlich mehr und eine Inflationsausgleichsprämie von 1.800 Euro, Azubis 120 Euro sowie einen zusätzlichen freien Tag vor der Abschlussprüfung.

Auch die Kolleg*innen in der Obst- und Gemüseindustrie in Nordrhein-Westfalen haben bei einer Laufzeit von lediglich zwölf Monaten Beachtliches durchgesetzt: eine Erhöhung der Entgelte um 8 Prozent, eine Inflationsausgleichsprämie von 1.600 Euro sowie für Auszubildende zwischen 82 und 136 Euro mehr im Monat. ◀

MILCH ZUM ATMEN

» Wer glaubt, von Meggle gibt es nur Kräuterbutter, irrt. Neben Milch- und Käseprodukten stellt das oberbayerische Traditionsunternehmen auch Laktose her: für die Lebensmittel- und die Pharmaindustrie.

„Es ist schon faszinierend, was man aus Milch alles herstellen kann“, findet Jana Gluche. „Milchzucker, also Laktose, wird zum Beispiel in Trockenpulver-Inhalatoren gegen Atemwegsbeschwerden verwendet.“ Damit kennt sich die 23-jährige Milchtechnologin bei Meggle in Wasserburg am Inn bestens aus: „Wir stellen inhalative Laktose her, also quasi die Milch zum Atmen. In den Inhalatoren ist ein Gemisch aus Laktose und medizinischem Wirkstoff. Die Laktose sorgt dafür, dass der Wirkstoff in die Lunge transportiert wird und dort bestmöglich wirkt. Das ist schon ein gutes Gefühl, dass ich letztlich anderen Menschen helfe, wieder Luft zu bekommen.“

Bevor aus Kuhmilch das weiße Pulver wird, entzieht ein Vakuumverdampfer der angelieferten Molke, einem Nebenprodukt der Käseherstellung, zunächst das Wasser. Die entstandene Rohlaktose wird unter Zugabe von Filtrationshilfsstoffen von unerwünschten Inhaltsstoffen und ihrer gelben Farbe befreit. Beim anschließenden Erhitzen verflüssigt sich die kristalline Laktose, durchläuft diverse Filter, wird abgekühlt, mit Heißluft getrocknet und schließlich in 50 Kubikmeter-Silos zwischengelagert. Von dort gelangt die Pharma-Laktose über Rohre in eine Mühle und wird zur gewünschten Partikelgröße gemahlen und gesiebt, um dann später in Tabletten als Trägerstoff Verwendung zu finden.

Bei der Herstellung von inhalativer Laktose sind noch mehr Zusatzstoffe und Prüfstufen erforderlich, unter anderem eine mikrobiologische Untersuchung im Labor. Jana Gluche: „Ich ziehe die Proben, bediene die Inhaler-Anlage, wo das Startmaterial für die verschiedenen Produkte nochmal fraktioniert, also gesiebt und in 20- und 25-Kilo-Säcke gefüllt wird. Und ich dokumentiere die einzelnen Chargen.“

Nebenberuflich bildet sich Jana Gluche, die im Betriebsrat aktiv ist, gerade zur Industriemeisterin für Lebensmitteltechnik weiter. Im Herbst geht es wieder zum Blockunterricht: „Dort lerne ich eine Menge, nicht nur über Milch.“ ◀



GESUCHT: ARBEITSKRÄFTE GEWÜNSCHT: MEHR FREIZEIT

► Der deutschen milchverarbeitenden Industrie geht es gut. Obwohl die steigenden Preise für Energie- und Verpackungsmaterial, Lieferkettenprobleme und stark schwankende Milchpreise die Kosten für die Unternehmen nach oben treiben und im letzten Jahr der Konsum leicht zurückging, meldete die Branche mit über 37 Milliarden Euro für 2022 einen Rekordumsatz und ordentliche Gewinne. Was den Unternehmen zunehmend fehlt: Personal.

Während die Verbraucher*innen über die höheren Preise gerade bei Milchprodukten klagten, konnten sich die Unternehmen freuen. Ihre Mehrkosten verschlechterten ihre wirtschaftliche Lage nicht – im Gegenteil. Die Unternehmen verdienen gut, die NGG konnte bundesweit gute Tariflöhne durchsetzen. Der Lohnanteil am Umsatz für 2022 lag bei gerade mal 5,8 Prozent. Im Vergleich: In der Ernährungswirtschaft insgesamt sind es 10,5 Prozent.

Die milchverarbeitende Industrie kann auf treue Konsument*innen zählen: Im vergangenen Jahr verzehrten die Deutschen pro Kopf knapp 25 Kilogramm Käse und tranken annähernd 45 Liter Milch. Doch so positiv die Zahlen sind, ein Problem hat die Branche noch nicht gelöst: Ihre Unternehmen leiden ebenso unter dem Mangel an Fachkräften wie andere Branchen.

Bei der größten deutschen Molkereigenossenschaft, dem Deutschen Milchkontor (DMK), mit seinen insgesamt 6.500 Beschäftigten sagt der Betriebsratsvorsitzende am Standort Erfurt, Christian Hildebrand, „der Wunsch nach besseren Arbeitszeiten ist eine der Herausforderungen, die wir lösen müssen.“ „Schichtarbeit ist absolut unattraktiv“, bestätigt die Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Arla Foods Deutschland, Viviane Neumann. Die größte europäische Molkereigenossenschaft mit Hauptsitz in Dänemark hat das Problem nicht nur an ihren zwei deutschen Produktionsstandorten.



Ein kritischer Blick: Maschinenfahrerin Claudia Karg kontrolliert den Emmentaler, bevor er verpackt wird.



Käsereileiter Ulrich Freudling von Meggle Cheese am Käsefertiger: Hier wird noch einmal kontrolliert und eventuell weiteres Lab zur Kesselmilch gegeben.

„Den Wunsch nach besseren Arbeitszeiten haben wir in allen acht europäischen Standorten. Egal ob in Schweden oder Großbritannien“, weiß Neumann, die auch Mitglied im Europäischen Betriebsrat ist.

„Wir suchen alles, Ungelernte, Fachkräfte und Auszubildende – aber es wird immer schwieriger, sie zu finden“, ergänzt der Betriebsratsvorsitzende von Zott, Klaus Bauer. Und Herbert Rimmele, sein Kollege bei Meggle Cheese, kennt ebenfalls die mühsame Suche nach neuen Arbeitskräften – und die Wünsche der Beschäftigten. Deren Idealvorstellung fasst Rimmele so zusammen: „100 Prozent Produktivität bei gleichem Lohn, aber 80 Prozent der heutigen Arbeitszeit.“ Eine Vier-Tage-Woche fänden die Mitarbeiter*innen ebenfalls eine gute Lösung. ➤

Top Molkereien der Welt

Milchumsatz 2021 (Euro in Mrd)

2022	2021	Unternehmen	2021
1	1	Lactalis (FR)	22,6*
2	2	Nestlé (CH)	18,0*
3	4	Danone (FR)	17,7*
...	...	...	...
17	20	Müller (DE)	4,9*
18	12	DMK (DE)	4,4*

Quelle: Rabobank 2022

*geschätzt

860 Mio. Liter Milch

verarbeitet Zott an drei
Standorten jährlich.

Die Monte Snack-Schnitten der Firma Zott werden sorgfältig kontrolliert, bevor sie verpackt werden.

► Problematisch sind auch die Nachtschichten, insbesondere bei den zunehmend alternden Belegschaften. Früher waren sie oft eine willkommene Zusatzeinnahme, die wahrgenommen wurde, auch wenn niemand die Zeiten schätzte. Heute sind sie eher ein Grund, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen – an Stellenangeboten mangelt es derzeit nicht.

Die Betriebsräte brüten über neuen Regelungen zu Schichtplänen, um den Wünschen der Mitarbeiter*innen nachzukommen. Doch bislang scheitern viele Überlegungen am Hauptproblem: Für ausgewogene oder auch kürzere Arbeitszeiten braucht es mehr Personal – das eben nicht so leicht zu finden ist. Dabei kann die Branche mit einigen Vorteilen punkten: Es sind sichere Arbeitsplätze, die Bezahlung ist gut und die Firmen bieten mit teilweise umfangreichen Gesundheits- und Sportangeboten zusätzliche Anreize. Nicht nur, um gesund das Rentenalter zu erreichen: Hinter allen Angeboten steht natürlich auch die Hoffnung, dass Krankentage gesenkt werden, Ältere länger im Betrieb bleiben und die Sport- und Gesundheitsangebote ein zusätzliches Plus bei der Personalsuche bringen.

Neben dem Thema Zeit gehören auch Weiterbildung und Qualifizierung auf die Liste der Zukunftsaufgaben. Christian Hildebrand von DMK schätzt, dass der Wunsch nach Weiterbildung zu den Herausforderungen zählt, die die Unternehmen stärker beachten müssen. Und bei Arla Foods stellt



**„Den Wunsch nach besseren
Arbeitszeiten haben wir in allen acht
europäischen Standorten.“**

Viviane Neumann, Gesamtbetriebsratsvorsitzende und
Mitglied im Europäischen Betriebsrat

Viviane Neumann beim Thema Weiterbildung fest, „da sind wir noch ausbaufähig.“

Während Fremdsprachen häufiger auf der Liste interner Weiterbildungsangebote stehen, beginnen viele Firmen erst jetzt damit, qualifizierende Weiterbildung für ihre Mitarbeiter*innen zu entwickeln. Wie Zott, wo gerade die „Lernwelt“ ausgebaut und über neue Angebote wie beispielsweise Stipendien nachgedacht wird.

Zott und Meggle sind zwei typische Unternehmen der Branche, die überwiegend zur mittelständischen Industrie zählt. Dabei sinkt allerdings die Zahl der Unternehmen kontinuierlich. Weltkonzerne wie der Spitzenreiter, die französische Lactalis Groupe, kaufen immer wieder kleinere deutsche Betriebe. So sank die Zahl der Unternehmen ab 50 Be-



Der Meggle-Emmentaler – noch ungeschnitten – bekommt ein Salzbad vor der Weiterverarbeitung.

schäftigten auf 165, 1985 waren es noch 515. Dennoch ist die Branche für die Arbeitnehmer*innen eine sichere Bank. Denn die Beschäftigtenzahl wächst sogar. Während es vor zehn Jahren knapp 33.000 Mitarbeiter*innen gab, stieg die Zahl jährlich. In diesem Jahr sind es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes über 42.000.

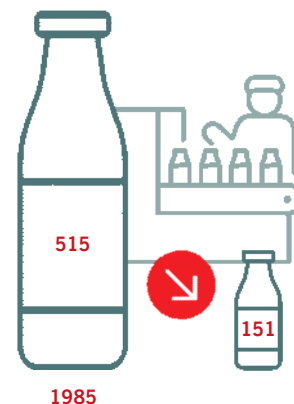
Deutschlands größte Unternehmen sind die Müller Gruppe und das Deutsche Milchkontor (DMK). Sie rangieren in der Weltrangliste auf den Plätzen 17 und 18, Arla Foods mit seinen insgesamt gut 20.000 Beschäftigten, davon knapp 1.650 in Deutschland, steht derzeit auf Platz 9.

Bei Meggle Cheese arbeiten 200 Beschäftigte, davon rund 170 in der Emmentaler-Produktion in Altusried. Sie gehören zur Meggle Gruppe GmbH mit insgesamt über 2.500 Mitarbeiter*innen. Allein hier im Allgäu stellt Meggle Cheese jährlich aus 165 Millionen Litern Milch 15.000 Tonnen Emmentaler her. Die Zott SE & Co. KG verarbeitet im Stammwerk Mertingen und zwei weiteren Produktionsstandorten mit ihren rund 2.700 Beschäftigten im Jahr 860 Millionen Liter Milch zu Joghurt, Milchmodiggetränken, Desserts oder auch Käse.

Noch läuft es bestens in der Branche, aber der Blick in die Zukunft ist klar: Die Unternehmen sollten sich Gedanken über die Arbeitszeiten machen, wenn sie ihren Personalbedarf der nächsten Jahre decken wollen. ◀

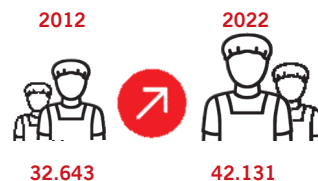
Milchverarbeitende Industrie in Deutschland

Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten



Quelle: ZMP/ZMB, destatis

Anzahl der Beschäftigten in der Milchverarbeitung



Quellen: BLE; BMEL; BMF; Statistisches Bundesamt, Statista 2023



„100 Prozent Produktivität bei gleichem Lohn, aber 80 Prozent der heutigen Arbeitszeit.“

Herbert Rimmel, Betriebsratsvorsitzender bei Meggle, über die Idealvorstellung seiner Belegschaft.



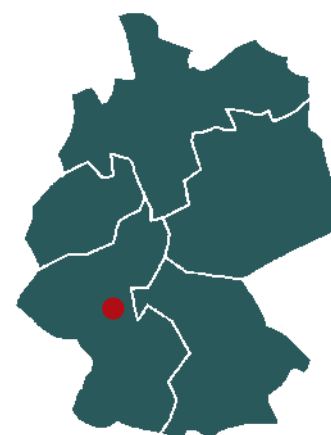
NAH DRAN, OHNE TAMTAM

► Darmstadt, die Stadt hat Flair. Hier sind Jugendstil, Kunst und Wissenschaft zuhause, üppig grün und unaufgeregt scheint die Hektik der Großstadt fern und der Odenwald ganz nah. „Das passt zu uns“, sagt Guido Noll, Geschäftsführer der Region Darmstadt & Mainz. „So machen wir unseren Job, gut und ohne viel Tamtam.“



„250 Euro mehr Lohn und Gehalt, weitere fünf Prozent im zweiten Jahr und 2.650 Euro netto Inflationsausgleichsprämie. Das kann sich sehen lassen.“

Ursula Strasdas, Vorsitzende des Regionsvorstandes



Region Darmstadt & Mainz

3.508 Mitglieder



Fünf Landesbezirke.

50 Regionen:

www.ngg.net/vorOrt

Früher sei das mal eine viel stärker von Industrie geprägte Region gewesen, erzählt Guido Noll, aber in den letzten Jahren habe sich einiges verändert. „Unsere Mitglieder sind inzwischen über alle Branchen verstreut, Brot, Süßwaren, Obst- und Gemüse, Systemgastro und natürlich Gastronomie.“ Seit 2015 ist er Geschäftsführer in dieser „frauengeprägten“ Region. Damit sind nicht nur Nolls Kolleginnen, die Gewerkschaftssekretärin Birgit Glöckner und die Verwaltungsangestellten Bianka Löttsch, Inge Herget und Yvonne Biron gemeint, sondern auch die Vorsitzende des Regionsvorstandes Ursula Strasdas.

Uschi, wie sie alle nennen, ist freigestellte Betriebsrätin bei Nestlé Health Science in Osthofen nahe Worms. Hier werden Nahrungsergänzungsmittel, diätische Lebensmittel, auch allergenfrei, hergestellt. Auch Trink- und Sondennahrung für die künstliche Nahrungsversorgung, sogenannte enterale Ernährung, produziert der Konzern am Standort Osthofen. Die Produkte der Nestlé Health Science sind hochwertig und unterliegen ob ihres medizinischen Einsatzes besonderen hygienischen Anforderungen. Produziert wird zum großen Teil für den Weltmarkt – unter anderem auch „halal“ (deutsch: „rein“). Halal bezeichnet Produkte, die nach den Vorschriften des Islam zulässig und erlaubt sind.

GUTER ABSCHLUSS

Die Betriebsrätin ist gelernte Bürokauffrau und seit 2000 im Betrieb, zwei Jahre später ließ sie sich in das Gremium wählen. Der Organisationsgrad am Standort ist erstklassig, aber „Potenzial ist da immer noch“, lacht sie. Als Vorsitzende des Regionsvorstandes blickt Uschi Strasdas inzwischen

auf fast zehn Jahre Arbeit zurück. „Das war schon nicht so einfach in den letzten Jahren, weil der Industrieanteil in der Region deutlich zurückgegangen ist. Da sind wir natürlich alarmiert, treffen uns regelmäßig im Vorstand und analysieren, was in den Betrieben passiert und wo die Kolleginnen und Kollegen besondere Unterstützung brauchen.“

So war es auch im Mai 2023 als es darum ging, für die Nahrungsmittelindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland einen guten Abschluss zu erkämpfen. „Wir haben im Vorfeld der dritten Verhandlungsrunde großartig und schlussendlich erfolgreich gestreikt, auch Kolleg*innen aus der Verwaltung haben sich beteiligt. 250 Euro mehr Lohn und Gehalt, weitere fünf Prozent im zweiten Jahr und 2.650 Euro netto Inflationsausgleichsprämie. „Das kann sich sehen lassen“, sagt Uschi Strasdas. ➤

Foto links:

Das Team der Region Darmstadt & Mainz auf der Mathildenhöhe, einem der markanten Orte in Darmstadt: v.l.n.r. Guido Noll, Inge Herget, Bianka Löttsch, Yvonne Biron und Birgit Glöckner.



Guido Noll und Birgit Glöckner haben nicht gerade leichte Zeiten in der Region Darmstadt & Mainz hinter sich. Dass es mit den Mitgliedern dennoch bergauf geht, liegt auch an ihrer engagierten und vertrauensvollen Arbeit im Team.

„Wir warten nicht, bis uns einer anruft, das können wir uns hier in der nicht eben strukturstarken Region keinesfalls leisten.“

Guido Noll, Geschäftsführer der Region Darmstadt & Mainz

► VOLLKONTISCHICHT

In Osthofen ist damit längst nicht alles in Butter: Immer schwieriger wird auch hier die Besetzung der Ausbildungsplätze. „So langsam müsste da mal ein Umdenken der Arbeitgeber stattfinden, nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen können wir in Zukunft unsere Stellen besetzen“, ist sie sicher. Arbeitsverdichtung und die Einhaltung hoher Qualitätsstandards seien drängende Probleme. Sieben Tage, 24 Stunden läuft die Flüssignahrungsherstellung. Dass das nicht familienfreundlich ist, kann die Betriebsrätin nur bestätigen. In der Pulverproduktion hingegen werden drei Schichten gefahren. Wichtig sei es, ältere Kolleg*innen gesund bis zum Ruhestand zu bringen. Gemeinsam mit der NGG habe der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreitet.

Genutzt werde auch ein bestehendes Weiterbildungsbudget, so Uschi Strasdas, allerdings konzentriere man sich dabei vor allem auf Arbeitssicherheit und Schulungen im Zusammenhang mit der Produktion.

Zurück in Darmstadt, wo die deutsche Akademie für Sprache und Dichtung von der Mathildenhöhe aus über die Deutsche Sprache wacht, hat Geschäftsführer Guido Noll noch namhafte Betriebe der Lebensmittelindustrie zu betreuen wie Intersnack (Chio Chips), Unilever (Langnese Eis und Magnum), Döhler Obst- und Gemüseverarbeitung oder das Joint-Venture Frone-ri-Schöller (Eis und Backwaren). „Wir warten nicht, bis uns einer anruft, das können wir uns hier in der nicht eben strukturstarken Region keinesfalls leisten“, erzählt

„In meinem Bereich sind die Mitglieder schon breit gestreut, aber wir sind da trotzdem immer möglichst nah dran, weil sich Präsenz einfach immer auszahlt.“

Birgit Glöckner, Gewerkschaftssekretärin

Noll. „Termine werden zu Beginn des Jahres getaktet, bei Betriebsversammlungen, aber auch möglichst bei Betriebsratssitzungen sind wir regelmäßig vor Ort.“

Die Einzelmitglieder in der Systemgastronomie und in den zahlreichen Hotels und Gaststätten zwischen dem hessischen Darmstadt und Bad Kreuznach in Rheinland-Pfalz betreut Nolls Kollegin Birgit Glöckner. Aramak, Eurest und Sodexo heißen die Großen der Betriebsgastronomie, die alle in der Region vertreten sind. Häufig müssen Betriebsübergänge begleitet werden, wenn Unternehmen die Caterer für ihre Kantinen wechseln. „In meinem Bereich sind die Mitglieder schon breit gestreut“, berichtet sie, „aber wir sind da trotzdem immer möglichst nah dran, weil sich Präsenz einfach immer auszahlt.“

So sind die beiden unterwegs, pendeln zwischen zwei Bundesländern, haben meist zwei Tarifverträge im Kopf, knüpfen Kontakte, beraten, planen Aktionen und unterstützen bei Warnstreiks, wie es sie in diesem Jahr schon in fast allen Branchen in der Region gab. Sie machen ihren Job, eben „gut und ohne viel Tamtam“. ◀

Fotos: Klaus Mai



Inge Herget, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Kochkäse – Odenwälder Art

Zutaten:

- 1 Rolle Handkäse (200 g)
- 250 g Butter
- 200 g Schmelzkäse
- 150 ml süße Sahne
- 1 Becher Creme fraiche natur
- 1 gestr. Eßlöffel Natron
- gemahlener oder ganzer Kümmel je nach Geschmack (ca. 1 Teelöffel)

Achtung: Großen Topf nehmen!

Zubereitung:

- Butter bei geringer Temperatur schmelzen lassen,
- Handkäse klein schneiden und zugeben und rühren,
- Schmelzkäse zugeben und weiter rühren, bis eine cremige Masse entstanden ist.
- Nach und nach die anderen Zutaten zugeben und verschmelzen lassen, Rühren nicht vergessen.
- Kurz aufkochen und dann das Natron zugeben.
Achtung: Masse geht hoch!
- Vom Herd nehmen, etwas abkühlen lassen und umfüllen.

Tipp:

Schmeckt sehr lecker auf Bauernbrot, eventuell mit eingelegten Zwiebeln, aber auch zu/auf Schnitzel.

Guten Appetit!



Herzlichen Dank für Eure Treue!

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im dritten Quartal der Jahre 1948 (vor 75 Jahren), 1953 (vor 70 Jahren) und 1973 (vor 50 Jahren) in die 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

Baden-Württemberg Süd: Winfried Weinmann
Hamburg-Elmshorn: Horst Nielsen
Köln: Werner Schmidt
Lüneburg: Wilhelm Gottspenn
München: Karl-Georg Molks
Nürnberg-Fürth: Elisabeth Gietl
Pfalz: Otto Wernz
Ruhrgebiet: Johann Kraft
Südwestfalen: Horst Buchholz
Ulm-Aalen-Göppingen: Hans Buck, Hermann Hafner

Seit 70 Jahren Mitglied

Berlin-Brandenburg: Gerhard Richter, Renate Sange
Bremen-Weser-Elbe: Hans Heinrich Janssen
Darmstadt & Mainz: Philipp-Heinz Reinhardt
Dortmund: Manfred Kuhnke
Dresden-Chemnitz: Anneliese Heineken, Horst Kloss, Rainer Langrock, Anna Rösler, Roland Scharf, Hannelore Sievers, Ursula Weckend
Hamburg-Elmshorn: Fritz Franke, Dieter Marquard
Hannover: Werner Picht
Heilbronn: Kurt Dollmann
Köln: Anton Sticker
Leipzig-Halle-Dessau: Ute Becker, Anita Erl, Edith Fischer
Magdeburg: Manfred Müller
Mannheim-Heidelberg: Günter Ofenloch
Mecklenburg-Vorpommern: Helma Ifflaender, Horst Kimm
München: Friedrich Wehner
Niederbayern: Leonhard Zimmermann
Nord- und Mittelhessen: Heinz Siegel
Nordrhein: Peter Goergen
Nürnberg-Fürth: Leonhard Fälschle, Anna Lotte Hecker, Kurt Hereth, Gertraud Macher
Oberfranken: Edmund Fröh
Ostwestfalen-Lippe: Margret Struckmeier
Ruhrgebiet: Gertrud Rueben
Schleswig-Holstein Nord: Alwin Pregel
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Ingrid Baltzer, Doris Caysa
Südwestfalen: Helmut Moers
Thüringen: Isolde Eichhorn, Karin Heyer, Hannelore Koch

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Havva Cetiner, Lekbira Chibani, Olivera Djuran, Julijana Grujic, Milka Jankovic, Fatima Massaki
Allgäu: Günter Deininger, Hermine Mueller
Baden-Württemberg Süd: Willi Bantel, Guiseppina Baumann, Monika Haselbeck, Ursula King-Schmaglinski, Margot Sproll
Berlin-Brandenburg: Uwe Bernhardt, Gisela Brucherseifer, Roland Fleischer, Ludwig Gäng, Renate Goersch, Angela Lehmann, Doris Mundzik, Gabriele Pape, Roswitha Plamann, Frank Possner, Arwed Ratteit, Frank Rose, Lutz Schiefner, Klaus Schmidt, Uwe Schölzel, Elfriede Schulz, Jürgen Schulz, Lothar Wobeser
Bremen-Weser-Elbe: Jürgen Ohlzen, Hans Tente
Darmstadt & Mainz: Willi Friedmann, Angelika Wagner, Leo Warkocz
Dortmund: Britta Leier, Serge Lespagnol, Manfred Sträter
Dresden-Chemnitz: Marion Döschner, Sabine Hellmann, Sabine Hieke, Regina Hillmann, Petra Jahn, Steffi John, Thomas Kettner, Ute Leibner, Ruth Louda, Gerd Opitz, Petra Paul, Hannelore Riedesel, Hans Schmidt, Heinz-Albert Thiere, Beate Wandke
Düsseldorf-Wuppertal: Klaus-Peter Nicolai
Hannover: Peter Baer, Günter Bürger, Thomas Gebing
Köln: Hannelore Saar, Klaus-Dieter Trappe
Krefeld-Neuss: Lothar Blondin, Elke Börsch, Erika Koblitz
Leipzig-Halle-Dessau: Daniela Bachmann, Robby Brand, Norbert Fiebig, Bärbel Fippl, Dagmar Heidrich, Doris Hoppe, Uta Kassner, Werner Parsiegla, Dieter Philippi, Wolf-Dietrich Scholl, Gabriele Schwarz, Iris Teudeloff, Rainer Tiffe, Anita Unfried, Christel Zimmermann
Lübeck: Günter Jensen, Frieda Spliess
Lüneburg: Klaus Blümel, Heidemarie Jagla, Klaus-Dieter Raeck, Reinhold Reimann, Reiner Schulz, Rudolf Viebrock
Magdeburg: Burkhard Fait, Ilona Hoffmann, Hartmut Magdziarz, Hans-Joachim Packbauer, Irmgard Raimann, Roswitha Schulz
Mannheim-Heidelberg: Alfred Fritz, Lothar Ittel, Roland Künzler, Marianne Strein
Mecklenburg-Vorpommern: Barbara Bliemeister, Sonja Henker, Ute Hilbert, Norbert Noack, Sabine Nüsse, Brigitte Schur, Gabriele Seiboth, Regina Tietze
Mittelrhein: Joachim Burth, Hans Josef Keller
München: Salvatore Dipane, Silvia Neumann, Werner Westermann, Josef Wild
Münsterland: Wilhelm Däbritz, Gerhard Falkner, Karl-Heinz Hukriede



Foto: EGB-Palast 1979

50 Jahre Europäischer Gewerkschaftsbund

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), dem auch der DGB angehört, feiert in diesem Jahr sein 50-jähriges Bestehen. Im Gründungsjahr vertrat der EGB 29 Millionen gewerkschaftlich organisierte Mitglieder aus 14 Staaten, heute sind es 60 Millionen Mitglieder aus 41 Ländern. Die europäische Einheitsgewerkschaft hat die Arbeits- und Lebensbedingungen in der EU wesentlich verbessert.

So hat der EGB die Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer*innen bei Massenentlassungen und deren Ansprüche beim Übergang von Unternehmen gestärkt. Weniger bekannt sind zahlreiche Verbesserungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die auch in Deutschland die Standards deutlich angehoben haben. In der Gleichstellungspolitik hat der EGB bereits in den 1980er Jahren viel erreicht, später auch bei Themen wie Eltern-Urlaub, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Zu seinen größten Erfolgen gehört die Einrichtung europäischer Betriebsräte (EBR) 1994. Heute gibt es rund 1.000 Unternehmen mit EBR, in denen 18.000 europäische Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten grenzüberschreitend vertreten, auch um sich bei Umstrukturierungen nicht von den Arbeitgebern gegeneinander ausspielen zu lassen. Ein weiterer wichtiger Erfolg ist die Mindestlohnrichtlinie der EU. Dabei geht es darum, dass der Mindestlohn 60 Prozent des Medianeinkommens in den Mitgliedsstaaten betragen und die Tarifbindung überall in Europa auf 80 Prozent angehoben werden soll. In Deutschland unterlag im Jahr 2022 nur rund die Hälfte der Unternehmen einem Tarifvertrag.

Niederbayern: Konrad Ammerseder, Harry Langner

Nord- und Mittelhessen: Holger Engelmann, Lorenz Marg Wilfried Pazucha, Ulrich Schöneborn

Nordrhein: Klaus Czarnetzki, Susanne Ruschmeier

Oberfranken: Monika Riemann, Richard Schulz

Oberpfalz: Josef Legat

Oldenburg/Ostfriesland: Ursula Nüdling, Klaus Pacholke, Olaf Steinhagen, Elisabeth Wichelmann

Osnabrück: Berthold Surmann

Ostwestfalen-Lippe: Rainer Bertelsmann, Karin Breitenkamp, Inge Knebel, Manfred Lorch, Olaf Posther, Axel Rahmöller, Ulrich Schirmmacher

Pfalz: Emil Michel

Rhein-Main: Giuseppe Conte, Erwin Lüft, Helmut Pebler

Rosenheim-Oberbayern: Irmengard Lenger, Senesio Schneiderbauer

Ruhrgebiet: Werner Hemb, Edelgard Macioszek, Manfred Paar, Mehmet Togrul

Saar: Petra Schu, Uwe Sjöberg

Schwaben: Karl Reiß

Schleswig-Holstein Nord: Emilio Spagolla

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Jan Aikens, Detlev Dippe, Marion Fuchs, Matthias Müller, Eberhard Schlasze, Bernhard Urban, Renate Wiesner, Ralf Winkelmann

Südwestfalen: Angelika Kraupner, Ulrike Menke, Jesus Sanchez-Calvino, Carmine Vulcano

Thüringen: Roswitha Grenke, Horst Grunert, Regina Jaeger, Roland Jagusch, Frank Janetzky, Doris Kohl, Wolfgang Küster, Monika Leichtenberger, Marion Leyh, Martina Meier, Viola Pischel, Sigrid Randhahn, Werner Schäfer, Roswitha Schilling, Angela Schmidt, Ursula Thonfeld, Peter Wunderlich

Trier: Ludwig Luettgen

Ulm-Aalen-Göppingen: Hariolf Joas, Erwin Müller

Anzeige



Seminare 2024

direkt anmelden
unter:

www.bzo.de

Mit allen Seminaren
für neugewählte
und erfahrene Betriebs-
ratsmitglieder

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



Bildungspartner der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten



GASTGEWERBE: MINDESTENS 3.000 EURO

► Ein schlechteres Image als die Gastrobranche geht kaum, der Fachkräftemangel ist immens. Der Großteil der Arbeitgeber setzt aber weiter auf Lohndumping und hält wenig davon, die oft miesen Arbeitsbedingungen endlich entscheidend zu verbessern. Das ist das Ergebnis der umfassenden Branchenstudie der NGG.

Arbeiten, wenn andere Feierabend machen. Nur jedes zweite Arbeitsverhältnis ist ein sozialversicherungspflichtiges – die andere Hälfte sind Minijobs ohne Aussicht auf eine Rente, die zum Leben reicht. Selbst die Festangestellten wollen nicht mehr. Jeder vierte festangestellte Gastrobeschäftigte hat seit 2020 die Branche verlassen und arbeitet in anderen Berufen. Mitbestimmung und Betriebsräte gibt es nur in ganz wenigen Unternehmen – dafür Stress, Überstunden, schlechte Bezahlung und kaum noch Auszubildende.

„Ich verstehe sehr gut, dass Berufsanfänger keine Lust haben, Koch oder Hotelfachkraft zu werden, wenn sie nur Schlechtes über die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe hören und nach einer gelungenen Ausbildung die von der NGG geforderten 3.000 Euro Anfangsgehalt nicht verdienen werden“, sagt Guido Zeitler, Vorsitzender der NGG. „So viele Jahre sprechen wir nun schon mit den Arbeitgebern und nur in sehr wenigen Ausnahmefällen spüren wir, dass sie bereit sind, mit uns gemeinsam Entscheidendes zu verändern.“

Ein wichtiger Schritt ist der NGG in Berlin gelungen. Dort hat die NGG mit einem Anfangsgehalt für Gastrofachkräfte von 2.760 Euro ab Juli 2024 einen Abschluss in Richtung 3.000 Euro erzielt – außerdem hat die NGG dort zum ersten Mal überhaupt in der Branche ein regelhaftes 13. Monatsgehalt vereinbart. Auch die Auszubildenden erhalten 100 Euro mehr pro Monat, immerhin 1.250 Euro im dritten Ausbildungsjahr. Das Problem dabei: Nur eine Minderheit der Beschäftigten wird davon profitieren, weil der Großteil der Arbeitgeber kein Tarifgehalt zahlt.

„Wir bieten den Arbeitgebern an, mit ihnen gemeinsam zukunftsfähige Arbeitsplätze in der Gastro zu schaffen“, sagt Guido Zeitler. „Dazu müssen aber drei Dinge klar sein: Wir brauchen ein Anfangsgehalt von mindestens 3.000 Euro, wir erhöhen die Tarifbindung und setzen uns idealerweise gemeinsam bei der Bundesregierung für eine Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge ein. Dann kommen die Beschäftigten wieder zurück in die Gastro und die Branche hat wieder eine Zukunft.“

Die NGG stellt ihre umfangreiche Gastrostudie Mitte Oktober der Öffentlichkeit vor. ◀



LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Reise in eine fantastische Welt



Sophie ist 12, hochintelligent und kann die Gedanken ihrer Mitmenschen lesen. Als sie Fitz trifft, der ihre Fähigkeiten teilt, beginnt für Sophie ein neues Leben, denn ab sofort besucht sie im Elfenreich eine Zauberschule. Doch die Menschenwelt holt sie immer wieder ein: Warum wurde sie in der Menschenwelt versteckt – und vor wem? Absolute Spannung für Mädchen und Jungen ab 12 Jahre.

Shannon Messenger: Keeper of the Lost Cities – der Aufbruch, Bd.1, ars edition, 20 Euro, 978-3-84584090-1

Berührende Schicksale vor großer Kulisse



Dresden 1841: Die frisch eröffnete Semper-Oper steht als magischer Ort im Mittelpunkt dieses neuen Romans der Bestseller-Autorin Anne Stern. Elise Spielmann träumt davon, eine gefeierte Violonistin zu werden. Doch noch bleiben solche Ambitionen jungen Frauen verwehrt. Obwohl ihr Herz für einen anderen schlägt, wird Elise standesgemäß verheiratet. Gleichzeitig ziehen sich die revolutionären Kräfte zusammen, 1848 steht vor der Tür ...

Anne Stern: Dunkel der Himmel, goldhell die Melodie, Rowohlt Verlag, 17 Euro, 978-3-499-01088-0

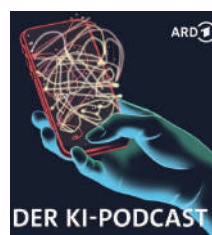
Die Krimi-Entdeckung des Sommers



John Ajvide Linquist hat in seinem Roman-Debüt ein absolut explosives Ermittler-Duo geschaffen: Sie Ex-Polizistin und Krimiautorin im Karrieretief, er Hacker mit gequälter Seele. Nun müssen Julia Malmross und Kim Ribbing gemeinsam ein grausames Verbrechen, in den schwedischen Schären aufklären. Eine rasante Jagd rund um den Globus beginnt. Hochspannung für Krimi-Fans.

John Ajvide Linquist: Requiem, DTV, 24 Euro, 978-3-423-28364-9

Podcasts



Alles fake?

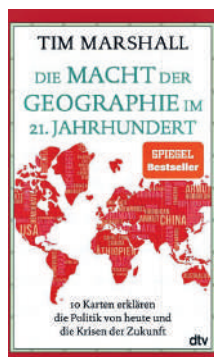
Kann man Texten, Bildern und dem eigenen Urteilsvermögen noch trauen? KI-generierte Inhalte sind längst in unserem Alltag angekommen. Umso wichtiger, gut informiert zu sein: Gregor Schmalzried, Marie Kilg und Fritz Espenlaub klären mit ihrem KI-Podcast auf und zeigen, wie wir uns künstliche Intelligenz selbst zu Nutze machen können.



Immer noch nicht müde?

Dann raten wir zu einer Runde „Einschlafen mit Hogwarts“! Zähneputzen und unter die Decke kuscheln muss man noch selbst erledigen. Das gemütliche Einschlafen mit einer Harry-Potter-Gute-Nacht-Geschichte übernimmt dieser Podcast. Jeden Freitag gibt es eine neue Folge aus dem Harry Potter Fandom. Triggerwarnung: Wirkt auch bei Erziehungsberechtigten!

Internationale Politik verstehen



Mit bestechender Klarsicht identifiziert Tim Marshall zehn Krisenherde des 21. Jahrhunderts. Er erklärt geographische Faktoren, benennt Konfliktparteien und ihre Interessen und zeigt mögliche Lösungen auf. Ein äußerst spannendes Buch, das uns die Augen für die kommenden Herausforderungen öffnet.

Tim Marshall: Die Macht der Geographie im 21. Jahrhundert, DTV, 14 Euro, 978-3-423-35220-6

***... 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.**

Whistleblowing-Richtlinie für Beschäftigte



► **Beschäftigte, die Verstöße bei ihrem Arbeitgeber oder der zuständigen Behörde melden oder sogar öffentlich machen, schützt die im Juli in Kraft getretene Whistleblowing-Richtlinie.**

Die Whistleblowing-Richtlinie, zu Deutsch Hinweisgeberschutzgesetz, erfasst alle Straftaten. Dazu zählen zum Beispiel Diebstahl, Körperverletzung oder Behinderung der Betriebsratswahl. Ordnungswidrigkeiten brauchen hingegen eine gewisse Brisanz – etwa Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, die die Gesundheit beeinträchtigen. Datenschutzdelikte beeinträchtigen die Rechte von Beschäftigten, Verstöße gegen bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Auskunftspflichten beschneiden die Rechte von Betriebsräten. Zum Schutzbereich zählen außerdem noch weitere Rechtsvorschriften – zum Umwelt- und Tierschutz, zur Futter- und Lebensmittelsicherheit, Produktsicherheit oder Herstellung

von Tabakerzeugnissen.

Wer einen solchen Verstoß meldet, den darf der Arbeitgeber deswegen nicht benachteiligen. Welche Maßnahmen das sind, ist nicht näher definiert. Erfolgt zum Beispiel eine Kündi-

gung, Versetzung, ungleiche Behandlung oder Nichtverlängerung befristeter Verträge, muss der Arbeitgeber im Streitfall nachweisen, dass die Benachteiligung keine Sanktion wegen der Meldung darstellt. Verbotene Benachteiligungen können außerdem zu Schadensersatzansprüchen führen.

Arbeitgeber sind verpflichtet, spätestens Ende 2023 entsprechende Meldestellen im Unternehmen einzurichten, sonst drohen Bußgelder. Anonym müssen diese aber nicht sein. Bei der konkreten Ausgestaltung der Meldestellen im Betrieb hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte.

Ob das Gesetz tatsächlich mehr Meldungen über Missstände ermöglichen wird, wird die Zeit zeigen. Etwa die Hälfte der Unternehmen in Deutschland hat bereits interne Hinweisgebersysteme. Statistiken zeigen, dass Unternehmen auf Hinweise angewiesen sind, um interne Missstände aufklären zu können.

Du hast vor, eine interne Meldung über Missstände abzugeben? Lass dich vorher kostenlos bei deiner NGG vor Ort beraten. ◀



Ausblick 04_2023

► Die Ausgabe 04_2023 der *einigkeit* hat zwei Besonderheiten: Inhaltlich werden wir uns vor allem den Ergebnissen des Gewerkschaftstages widmen – wir werden die inhaltlichen Schwerpunkte der NGG-Arbeit für die kommenden fünf Jahre erläutern und die neu gewählten Gremien und Perso-

nen vorstellen. Und da sich mit dem Erscheinen der vierten Ausgabe das Jahr bereits wieder dem Ende neigt, erscheinen wir im Dezember früher: Die Print-Ausgabe bekommt ihr ab dem 11. Dezember in eure Briefkästen, die App wird bereits am 4. Dezember erscheinen. ◀

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, Michaela Böhm,
Jonas Bohl, Birgit Böhret,
Silvia Tewes, Uwe Völkner

Titelfoto

Andreas Salomon-Prym,
auf dem Motiv: Daniel Draghici, Ana
Galbura, Alexandru-Florin Chirita
(alle Böklunder)

Redaktionsschluss

13. September 2023

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.



Hol' dir die App!

Die einigkeit, das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft NGG, gibt es auch als App: Das E-Paper ist vollgepackt mit spannenden Infos, ergänzenden Videos und zusätzlichen Fakten - hol dir jetzt die einigkeit auf dein Smartphone oder Tablet!

Download on the
App Store

GET IT ON
Google Play

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/meineNGG.