

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



Mitbestimmen:

Jetzt mitmachen.

Gemeinsam mehr erreichen!

einigkeit*

***...heißt: Mitbestimmung stärken!**

MEHR ALS „MIT“ BESTIMMEN

In Deutschland bestimmen die Beschäftigten in den Unternehmen demokratisch mit. So schreibt es das Betriebsverfassungsgesetz vor. Seine letzte grundlegende Reform liegt 50 Jahre zurück. Kaum zu glauben angesichts des Wandels, den die Arbeitswelt seitdem vollzogen hat! Nicht zuletzt haben die vergangenen zweieinhalb Jahre diesen noch einmal enorm beschleunigt: New Work ist eines der Stichworte, hinter dem sich viel mehr als Home-Office oder mobiles Arbeiten verbirgt. Digitalisierung und künstliche Intelligenz sind längst Realität.

Umso dringender gilt es, die Betriebsräte zu stärken, damit diese die Interessen der Beschäftigten im digitalen Transformationsprozess wirkungsvoller vertreten können. Denn wo und wie auch immer wir arbeiten, eines ist klar: Arbeits- und Gesundheitsschutz sind nur zu gewährleisten, wenn die betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit eingehalten werden. Die Bundesregierung will nun endlich handeln und die überfällige Reform des Betriebsverfassungsgesetzes angehen. Ab **Seite 6** lest Ihr mehr zum Thema Mitbestimmung und zum Alltag frisch gewählter und erfahrener NGG-Betriebsräte.

1865 wurde der Allgemeine Deutsche Cigarrenarbeiterverein als Vorläuferorganisation der NGG gegründet. Bis heute werden mit Cigaretten hohe Renditen eingefahren. Doch nun spitzen die Arbeitgeber den Rotstift – auf Kosten der Beschäftigten. Mehr dazu in unserem Branchenreport ab **Seite 20**.

Eine unglaubliche Leistung hat die Belegschaft von Trivium Packaging in Erfstadt in den vergangenen zwölf Monaten erbracht: Dank enormer Eigenleistung und im Einklang mit Betriebsrat, NGG und Unternehmensleitung hat sie ihr durch Hochwasser im Juli 2021 vollkommen zerstörtes Werk wieder aufgebaut – und die Arbeitsplätze vorerst gerettet. Über die Lage ein Jahr nach der Flut berichten wir ab **Seite 12**.

Das Beispiel zeigt eindrucksvoll, was es auch bedeutet, mitzubestimmen: Verantwortung zu übernehmen und solidarisch zu handeln.

Freddy Adjan

Stellvertretender Vorsitzender der NGG





6 FOKUS | POLITIK
 Mitbestimmung reformieren, das wollen Regierung und Gewerkschaften gleichermaßen. Ein Entwurf der Gewerkschaften für ein neues Betriebsverfassungsgesetz liegt auf dem Tisch, jetzt ist es an der Politik, Versprechungen einzulösen ...

18 MENSCHEN | PORTRÄT
 Vom Key Accounter zum Betriebsratsvorsitzenden: Frank Thömmes, ein echter Gerolsteiner.

FOKUS | POLITIK

- 6 Mitbestimmen: Jetzt mitmachen. Gemeinsam mehr erreichen!**
 Einblicke in den Alltag frisch gewählter und sehr erfahrener NGG-Betriebsräte
- 7 Was ist Mitbestimmung?**
 Mehr als „mit bestimmen“: Warum Mitbestimmung für Beschäftigte und Arbeitgeber wichtig ist

NGG AKTIV

- 12 Ein Jahr nach der Flut**
 Eine riesige Leistung: Das Werk von Trivium Packaging in Erfurt hat die Belegschaft wieder ans Laufen gebracht. Ein Interview
- 14 Meldungen**
- 16 jungeNGG**
 Einmischen und aktiv werden: Ein Rückblick auf das Sommercamp 2022
- 17 Gleichstellung**
 Na bitte, es geht doch: Bei DMK in Erfurt sorgen Betriebsvereinbarungen für mehr Familienfreundlichkeit

MENSCHEN

- 18 Porträt**
 Ein Gerolsteiner Jung macht sich gerade: Frank Thömmes ist nicht nur ein guter Werber, sondern auch ein harter Verhandler
- 25 Mein Arbeitsplatz**
 Frisch getrocknet: Torsten Kamphenkel produziert seit 34 Jahren Trockenfrüchte
- 26 Jubilare**
 Wir gratulieren



22

BRANCHE

Profitabel trotz Rauchverbot:
Die Cigarettenindustrie rechnet weiter mit hohen Renditen.



Fotos: Oliver Dietze, Siom Braun

28

NGG VOR ORT

Gemeinsam im Cockpit: Das Team um Geschäftsführer Burkhard Siebert (links) setzt auf digitale Prozesse, um jedes Mitglied jederzeit rundum betreuen zu können. Eine Erfolgsgeschichte.

BRANCHE

20 Auf eine Cigarette

Seit der Gründung der ersten deutschen Cigarettenfabrik 1862 ging es für die Branche – die mit der Geschichte der NGG wie keine andere verbunden ist – stetig bergauf. Daran sollen auch staatliche Reglementierungen und rückläufiger Konsum nichts ändern

NGG VOR ORT

28 Erfolgsrezept Digitalisierung

In Heilbronn legen starke Grundsätze und eine gepflegte Datenbank die Basis für erfolgreiche Arbeit

KURZ NOTIERT

34 Rechtstipp

300 Euro für Energie

34 Ausblick

35 Impressum

KOPF UND BAUCH

33 Vorlesen – Nachlesen – Weiterlesen

Buchtipps
Euer Feedback



„einigkeit“ im Netz

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

Mitbestimmen: Jetzt mitmachen. Gemeinsam mehr erreichen!

► Arbeitgeber und Beschäftigte sind oft genug zwei Seiten derselben Medaille. Um die Interessen im Unternehmen möglichst auf Augenhöhe auszuloten, dafür gibt es die Mitbestimmung. Das Gesetz dafür ist 50 Jahre alt und soll reformiert werden – die „einigkeit“ wirft einen Blick in den Alltag frisch gewählter und sehr erfahrener NGG-Betriebsräte.

Die Ampel-Regierung hat es in ihrem Koalitionsvertrag zugesichert: „Die Mitbestimmung wollen wir weiterentwickeln.“ Das wollen die Gewerkschaften auch und haben bereits vorgearbeitet. Im April haben sie den Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt. Nun liegt es an der Politik, die Rechte der Beschäftigten zu stärken und die Basis zu schaffen, die Zukunft gemeinsam zu gestalten.



Schloss-Quelle Mellis GmbH, Hersteller von Erfrischungsgetränken, erstmals mit Betriebsrat

Noch gilt allerdings das Gesetz von 1972. Und wer wie Dennis Schneider seit 16 Jahren dafür kämpft, dass in seinem Betrieb endlich mitbestimmt wird, weiß zu schätzen, wenn ein neues Gesetz künftig die Wahl rechtlich sichert und die Kandidatinnen und Kandidaten besser vor der Willkür der Arbeitgeber schützt.

In Mülheim an der Ruhr gibt es bei der Schloss-Quelle Mellis GmbH erstmals einen Betriebsrat. Dennis Schneider hat letztlich gewonnen – trotz Kündigung und massiven Widerstands. Der 42-Jährige arbeitet seit 20 Jahren als Gabelstaplerfahrer bei der Schloss-Quelle und sagt – trotz aller Probleme – „die Firma ist auch so etwas wie eine Familie für viele von uns“.

„Wer etwas erreichen will, muss kämpfen.“

Dennis Schneider, Betriebsratsvorsitzender

TAUSEND BAUSTELLEN

Begonnen hat Schneider seinen Einsatz für die Beschäftigten mit einem informellen Gremium, einem „Firmenrat“, dessen Funktion er „mit so etwas wie einem Klassensprecher“ vergleicht. Er gab an den Arbeitgeber weiter, was nach Ansicht der Beschäftigten falsch lief und hoffte – meist vergeblich – auf Verbesserung. Als er konkret an der Vorbereitung einer Betriebsratswahl arbeitete, kam die Kündigung. Er ging vor Gericht. Mit dem Ergebnis: Auch als Gekündigter mit Hausverbot dürfe er als Wahlvorstandsvorsitzender die Betriebsratswahl durchziehen.

Getreu seinem Motto „Wer etwas erreichen will, muss kämpfen“, beeindruckten ihn auch nicht weitere Querschläge des Arbeitgebers einschließlich der Aufstellung zweier eigener Wahllisten. Heute ist Dennis Schneider Vorsitzender eines Elfer-Betriebsrates. Der hat mittlerweile ein Büro, und die Schulungstermine für die neue Mitarbeitervertretung sind gebucht, die ersten bereits abgeschlossen.

Nun arbeitet der Betriebsrat kontinuierlich an den „tausend Baustellen“. Die ersten Erfolge: Die Schichtpläne liegen jetzt frühzeitig drei Wochen vorab vor, es gibt für kurzfristige Schichtwechsel Flexibilitätsprämien, und die Arbeitszeiten wurden neu definiert. Eines der großen von den „tausend Problemen“ ist die Bezahlung. „Hier wird teilweise nicht einmal der Mindestlohn gezahlt und durch Akkordzahlungen aufgestockt“, die für Schneider ganz klar, rechtlich nicht haltbar sind. Deshalb sollen zum Jahresende die ersten Tarifverhandlungen für die rund 430 Beschäftigten geführt werden. Die Vorbereitungen laufen seit dem Sommer.

Dennis Schneider ist optimistisch, auch wenn der Arbeitgeber neue Hürden errichten will: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen hinter dem Betriebsrat, der gewerkschaftliche Organisationsgrad steigt.“ ►

16 Jahre hat Dennis Schneider für Mitbestimmung gekämpft. Jetzt ist er Vorsitzender eines Elferer-Betriebsrats bei Schloss-Quelle Mellis.

Mitbestimmung – was ist das eigentlich?

Mitbestimmen? Hört sich nebensächlich an. Etwa so: Der Chef bestimmt in Sachen Schichtarbeit von der Dauer über die Häufigkeit bis zur Schichtlänge alles. Und der Beschäftigte darf „mit“ bestimmen, ob er in der Dienstagsschicht die grüne Hose anzieht oder doch lieber die blaue.

Tatsächlich ist die Mitbestimmung viel, viel mehr. Mitbestimmung ist das Instrument, mit dem die Betriebsräte die Wünsche und Rechte der Beschäftigten in den Unternehmen durchsetzen. Beispiel Schichtarbeit: Weil Schichtarbeit mitbestimmungspflichtig ist, muss sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einig werden. Denn die Betriebsratsmitglieder entscheiden mit – darüber, ob es überhaupt Schichtarbeit geben soll, es zwei oder mehr Schichten werden, wann sie anfangen und wie die Pausenzeiten sind.

Mitbestimmung berührt alle Fragen rund um den Arbeitsplatz, von der Arbeitsplatzsicherheit bis zur Zeiterfassung. Wo Betriebsräte und Unternehmensführungen sie aktiv leben und mit Beschäftigten und Gewerkschaften Lösungen erarbeiten, geht es in der Regel allen besser. Die Unternehmen, in denen Mitbestimmung gelebter Alltag ist, sind erfolgreicher, und die Beschäftigten dort mit ihrem Arbeitsplatz zufriedener.



► EIN STARKES TEAM

Betriebsratswahlen sind beim gut organisierten Systemgastronomiebetrieb SSP kein Problem. Aber: „Einige unserer gewählten Mitglieder nähern sich der Rente, und wir brauchen neue Kandidatinnen und Kandidaten“, sagt die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Kerstin Meißner und machte sich auf die Suche. Emilie Beyer ist eine, die „ich nicht lange überzeugen musste, anzutreten“. Die 26-Jährige ist Unit Managerin (Teamleiterin) der Bäckerei Heberer in Halle, die zu SSP gehört: „Ich habe mich schon immer gern für Kolleginnen und Kollegen eingesetzt, da kam die Anfrage für den Betriebsrat, und ich habe gerne ja gesagt – und mich noch mehr gefreut, dass ich auch gewählt wurde.“

Kerstin Meißner hatte sich die Unit Managerin sehr gezielt ausgesucht. Sie kannte

sie schon, weil Emilie sich – auch ohne Mandat – um Probleme kümmerte und den Betriebsrat informierte, wenn sie es für wichtig hielt. „Unstimmigkeiten oder Ungleichheit waren schon vorher immer ein Thema für sie.“ Jetzt unterstützt Meißner die junge Kollegin, die gerade ihre ersten Schulungen absolviert.

Im Team des Betriebsrats geht es derzeit darum, den Personalmangel möglichst im Sinne der Beschäftigten auszugleichen.

„Wir wollen die Kommunikation verbessern und stärken.“

Emilie Beyer, Betriebsratsvorsitzende bei Heberer in Halle/Saale (links) und Kerstin Meißner, Gesamtbetriebsratsvorsitzende von SSP

„Deshalb haben wir auch einer Ausweitung der Schichten nicht zugestimmt“, sagt Meißner. Schichtplanung ist deshalb momentan die Hauptaufgabe. „Damit möglichst niemand ständig überlastet ist und unsere Mutti-Schichten auch noch klappen“, sagt Beyer. Und beiden Betriebsrätinnen liegt noch etwas am Herzen: „Wir wollen die Kommunikation innerhalb des Betriebes zwischen den unterschiedlichen Outlets und mit unseren Kolleginnen und Kollegen verbessern und stärken.“

EINE STADT – EIN BETRIEBSRAT

„Wenn ich es nicht selbst mache, kann ich mich auch nicht beschweren, dass nichts passiert“, sagt Tobias Horoschko. Das war seine Überlegung, als er vor rund dreieinhalb Jahren für den Betriebsrat beim Essenslieferanten Lieferando kandidierte, der zum Takeaway-Konzern gehört. Der 43-Jährige ist Betriebsratsvorsitzender bei Takeaway Nord, und da liegt schon eines seiner Probleme: Sechs Städte mit etwa 1000 bis 1300 Beschäftigten betreut er. Der Bremer ist mit seinem Betriebsrat zuständig für die Essenslieferanten (Rider) in Hamburg, Bremen, Kiel, Hannover, Göttingen und Braunschweig. „Das kann nicht funktionieren“, sagt er, schon gar nicht bei dem System der Plattformökonomie, den internetbasierten Geschäftsmodellen.

Alle Rider fahren nur in ihrer Stadt, ihr „Arbeitstag“ beginnt mit dem Start der App auf ihrem Handy. Sind sie eingeloggt, bekommen sie ihre Aufträge, die bezahlt werden: Arbeit auf Abruf. Der Bremer ist als Betriebsrat und Mitglied des Gesamtbetriebsrates auch nicht komplett freigestellt. Zwei große Probleme treiben ihn um. Zum einen „sind unsere Arbeitsverträge mit dem Arbeitsaufwand eines Betriebsrates überhaupt nicht kompatibel“, zum anderen habe er praktisch kaum einen Überblick, was außerhalb Bremens laufe. Der Kontakt funktioniere nur per E-Mail oder WhatsApp.

Es gibt für den Betriebsrat der sechs Städte nur Büros in Hamburg und Hannover. Seine Kolleginnen und Kollegen sieht er höchstens am Bildschirm – es sei denn, der Gesamtbetriebsrat trifft sich. Deshalb fordern die Rider bundesweit: eine Stadt, ein Betriebsrat. Das verweigert das Unternehmen, wohl wissend, dass die derzeitige Situation so manche Forderung der Beschäftigten ins Leere laufen lässt.

Und mit dem Geld klappt es als Betriebsrat auch nicht immer. Die Erstattung der Kosten für Fahrten zu den Büros oder Sitzungen des Gesamtbetriebsrates beispielsweise mussten schon mehrfach angemahnt werden. Dazu kommen finanzielle Einbußen

für die Betriebsräte: Wer arbeitet, habe die Chance, sich bei entsprechender Schnelligkeit einen Bonus zu verdienen und das Trinkgeld. Geld, das fehlt, wenn die Rider Betriebsratsarbeit leisten.

Dennoch haben die Rider mit ihren Betriebsratsgründungen, die unter großen Schwierigkeiten durchgeführt wurden, einiges erreichen können. „Es läuft“, sagt Horoschko, „bei den übergreifenden Themen wie Schichtplanung oder Urlaubsansprüchen“. Andererseits müssen sie noch immer ihre privaten Handys benutzen und Reparaturen ihrer Räder sowie Mobiltelefone selbst bezahlen. „Lieferando bezahlt zwar eine Kilometerpauschale, diese ist jedoch nicht angemessen, und es

werden auch nicht die tatsächlich gefahrenen Kilometer komplett erfasst“, kritisiert Horoschko. Außerdem werden dem Betriebsrat Informationen vorenthalten, wie beispielsweise die Zahl der Beschäftigten in einer Stadt. Noch nicht einmal die geleisteten Arbeitsstunden können die Beschäftigten selbst überprüfen, die Firma rückt die Zahlen nicht raus.

Der Reformvorschlag der Gewerkschaften könnte Horoschkos Arbeit in Zukunft vielleicht etwas erleichtern, weil er dann besser informiert wäre. Gefordert wird: „Bei der Bestimmung des Betriebs sind die Ausübung der arbeitgeber- und belegschaftsbezogenen Aufgaben des Betriebsrates zu berücksichtigen (...)“ ▶

„Wenn ich es nicht selbst mache, kann ich mich auch nicht beschweren, dass nichts passiert.“

Tobias Horoschko, Betriebsratsvorsitzender bei Takeaway Nord



Foto: Peter Bisping



**„Dem Unternehmen geht es gut,
und wir sehen nicht ein, dass wir
den Aktionären die Tasche füllen,
zu Lasten der Arbeitsplätze.“**

Sabrina Maier,
Betriebsratsvorsitzende bei Nestlé Biessenhofen

➤ MEHR MITBESTIMMUNG ERWÜNSCHT

Die Rider-Probleme kennt Sabrina Maier nicht. Seit elf Jahren arbeitet sie bei Nestlé im bayerischen Biessenhofen. Seit acht Jahren ist sie Betriebsratsmitglied, seit vier Vorsitzende und außerdem Mitglied im Gesamt- und Europäischen Betriebsrat, sie hat auch einen Sitz im Aufsichtsrat des Konzerns. Kandidiert hat sie, weil sie als Maschinenbedienerin meinte, „die Produktion muss im Betriebsrat gut vertreten sein“.

Bei Nestlé läuft es recht gut: „Der Betriebsrat hat bei den Kolleginnen und Kollegen einen hohen Stellenwert“, und der Arbeitgeber, der müsse nun mal mit ihnen arbeiten. „Im Großen und Ganzen funktioniert das, aber es gibt natürlich auch Kontroversen.“ Deshalb wäre mehr Mitbestimmung „immer nötig“: „Wir brauchen das beispielsweise verstärkt bei Investitionen. Da wollen wir nicht immer erst im Nachgang verbessern, was falsch läuft.“

Das Ziel sei, Erreichtes zu behalten und den Berufsalltag zu verbessern: Gesundheitsschutz, so wenig Überstunden wie möglich, Arbeitsverdichtung frühzeitig erkennen und verhindern. Zurzeit sei das große Thema „Einsparungen“. „Dem Unternehmen geht es gut, und wir sehen nicht ein, dass wir den Aktionären die Tasche füllen, zu Lasten der Arbeitsplätze.“ Ihren Sitz im Aufsichtsrat nutzt Maier, um die deutschen Standorte zu erhalten und für Investitionen in zukunftsfähige Arbeitsplätze zu kämpfen.

Foto: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX



Keine leichte Aufgabe: Der Betriebsrat des Hotels Radisson Blu in Düsseldorf sorgt dafür, dass das Personal nicht überlastet wird.

WENN DAS PERSONAL FEHLT

Im Düsseldorfer Hotel Radisson Blu hat der Betriebsrat kein Problem mit seinem Arbeitgeber, wenn es um die eigenen Arbeitsbedingungen geht: Das Büro ist gut ausgestattet, der fünfköpfige Betriebsrat ist zufrieden. Doch so glatt läuft es nicht im Arbeitsalltag der Interessenvertretung.

Wie in der gesamten Branche fehlt auch in Düsseldorf das Personal. Fast die Hälfte der Beschäftigten hat während der Pandemie den Betrieb verlassen – und die Kolleginnen und Kollegen fehlen bis heute. „Aber“, ärgert sich der Betriebsratsvorsitzende Daniel Grossmann, „jeder Versuch des Betriebsrates, über attraktivere Stellenausschreibungen, übertarifliche Bezahlung oder andere Verbesserungen Menschen für uns zu gewinnen, wurde bislang ignoriert.“ Also sorgt der Betriebsrat dafür, dass das verbliebene Personal nicht überlastet wird: „Wir achten deshalb darauf, dass die Pausen- und Ruhezeiten eingehalten werden.“

Darüber hinaus ist ihnen das Thema Digitalisierung wichtig – da läuft die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. Eine Betriebsvereinbarung zum neuen digitalisierten Abrechnungssystem konnten sie durchsetzen. Was nicht immer gut läuft, ist die rechtzeitige Information über geplante betriebliche Veränderungen. Hier könnte eine verschärfte gesetzliche Vorgabe, die die Position des Betriebsrates stärkt, helfen, glaubt Grossmann.

72%

der Beschäftigten haben sich an den Betriebsratswahlen beteiligt, trotz erschwelter Bedingungen durch die Corona-Pandemie. Ein starker Rückhalt für die gewählten Betriebsräte!

„Es ist an der Zeit, überholte Gesetze zu reformieren – für ein Mehr an Mitsprache und Mitwirkung.“

Norbert Schäfersbirken,
Betriebsratsvorsitzender bei Vion in Hilden

NOCH EIN GESETZ

Norbert Schäfersbirken muss sich mit einem noch recht neuen Gesetz täglich auseinandersetzen: dem Arbeitsschutzkontrollgesetz. Seit Januar 2021 gilt es in der Fleischindustrie und der gerade wiedergewählte Betriebsratsvorsitzende bei Vion in Hilden ist immer noch dabei, die Umsetzung zu kontrollieren und das, was noch nicht läuft, einzufordern. „Durch die Übernahme der Werkvertragsbeschäftigten müssen wir Fragen beantworten, die wir so noch nie auf dem Tisch hatten.“

Ein weiteres Problem ist der Umgang des Arbeitgebers mit neuen Arbeitsverträgen. Da hätte er auch Wünsche an die Politik: Ihm fehlt es derzeit an einer klaren Vorgabe, wann den Betriebsräten Arbeitsverträge vorgelegt werden müssen. Bei Vion, kritisiert Schäfersbirken, kämen die früheren Werkvertragsbeschäftigten plötzlich mit neuen Verträgen, die der Betriebsrat noch nie gesehen hätte. „Und dann stellen wir fest, dass sie rechtlich absolut nicht korrekt sind.“ Beispielsweise finden sich Passagen wie eine 48-Stunden-Woche. „Eine solche Vorgabe ist mitbestimmungspflichtig“, betont Schäfersbirken. Deshalb: „Es ist an der Zeit, überholte Gesetze zu reformieren – für ein Mehr an Mitsprache und Mitwirkung.“

Eine riesige Leistung

► Juli 2021. Die Flutkatastrophe hat das südlich von Köln gelegene Erftstadt schwer getroffen: Häuser und Gebäude wurden überflutet, Straßen und Brücken ebenso zerstört wie Gleise und Mobilfunkmasten. Schlamm, Öl und Trümmer waren auch im Werk von Trivium Packaging das Einzige, was das Wasser zurückgelassen hat.

Trivium Packaging produziert an 40 Standorten in elf europäischen Ländern, in Erftstadt Konservendosen für Lebensmittel und Tiernahrung. Besonders erfolgreich war das Werk in Erftstadt während der Corona-Pandemie, als die Nachfrage boomte. Hier, an einem der sechs deutschen Standorte, waren 230 Menschen beschäftigt – vor der Flut, deren Folgen auch ein Jahr danach wie ein Damoklesschwert über den Beschäftigten hängen. Im Interview blickt der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Kerp auf einen beispiellosen Kraftakt zurück.

WIE HABT IHR DIE SITUATION IM JULI 2021 ERLEBT?

Wie meine Kolleginnen und Kollegen auch habe ich gedacht, das war's. Der Betrieb war komplett überschwemmt, ein Totalschaden! Wir haben unsere Existenz wegschwimmen sehen. Etwa 20 Prozent der Belegschaft war auch privat betroffen. Das war natürlich eine zusätzliche Belastung, die enorme Existenzängste ausgelöst hat.

WELCHE UNTERSTÜTZUNG HABT IHR ERFAHREN?

Die Solidarität war überwältigend: Die Kolleginnen und Kollegen von den anderen deutschen Trivium-Standorten haben 107.000 Euro für die privat Betroffenen gespendet. Auch die DGB-Soforthilfe und die NGG haben großartige Unterstützung geleistet. Das Geld wurde dann entsprechend der Schadensermittlung an die Betroffenen verteilt. Insgesamt ging alles schnell und unbürokratisch.

WIE KONNTET IHR DAS WERK ÜBERHAUPT ERHALTEN?

Das war eine große Gemeinschaftsleistung von allen, Management, der gesamten Werksleitung, Betriebsrat, NGG und der kompletten Belegschaft. Wir haben ein Zelt aufgebaut, und die Kolleginnen und Kollegen haben sofort in Eigenleistung mit dem Aufräumen angefangen. Die Produktionshalle und das Lager mussten von Schlamm und Öl befreit, Maschinen und Aggregate demontiert, gereinigt, repariert und wieder zusammengebaut werden. Insgesamt haben wir für diesen Kraftakt ein Jahr benötigt.

Kurzarbeit mussten wir auch anmelden. Die Flut hat dennoch Arbeitsplätze gekostet, heute arbeiten hier noch 175 Leute. Lange Zeit war unklar: Bleibt der Betrieb in der Region oder wird er dicht gemacht? Um die Kunden weiter beliefern zu können, wurde die Produktion in andere Werke in Deutschland, sogar bis nach Frankreich und Holland verlagert. Viele meiner Kollegen haben an diesen Standorten die Produktion unterstützt, um die Belieferung der Kunden sicherzustellen. Wären wir nicht Teil eines Konzerns, dann wär's das wohl gewesen mit uns hier in Erftstadt. Aber dank der Unterstützung aller sind wir heute wieder auf einem guten Weg.

JULI 2021



Fotos Trivium Packaging

Das Hochwasser der Erft hatte die Produktionshalle und das Lager komplett überflutet und ließ Öl, Schlamm und Trümmer zurück – Totalschaden.



WIE IST EURE SITUATION HEUTE?

Mit dem Geld von den Versicherungen konnten die Produktionslinien wieder in stand gesetzt und aufgebaut werden. Es ist aber nach wie vor ein Kampf um die westeuropäischen Standorte, vor allem weil die Personalkosten in Osteuropa niedriger sind. Allerdings hat Erfstadt eine strategisch günstige Lage, und wir haben sehr gutes und qualifiziertes Personal – und einfach ein ‚geiles Team‘. Das war in der Lage, die Maschinen zurückzubringen. Bis auf eine Linie, die im ersten Quartal 2023 wieder an den Start geht, produzieren alle Maschinen wieder. Dass wir das gemeinsam geschafft haben, ist eine riesige Leistung! ◀



Fotos: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX

Der 52-jährige Jürgen Kerp arbeitet seit 30 Jahren im Unternehmen, ist seit 25 Jahren Betriebsratsvorsitzender und auch Mitglied im Europäischen Betriebsrat.

„In der Krise musste jeder das tun, was er am besten kann. Jedes Zahnradchen musste passen. Nur so waren wir in der Lage zurückzukommen.“

Jürgen Kerp,
Betriebsratsvorsitzender und Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Zwölf Monate später produzieren fast alle Maschinen wieder. Lager und Logistik sind voll funktionsfähig: Alle haben an einem Strang gezogen.

Gastgewerbe aufwerten

Der Sommer war da, die Gäste auch, nur das Personal, das sich in Hotels und Restaurants um die Gäste kümmert, fehlte. Denn während der Corona-Pandemie haben fast 350.000 Beschäftigte das Gastgewerbe verlassen. Guido Zeitler, NGG-Vorsitzender, appelliert daher an die Arbeitgeber: „Es muss jetzt gelingen, abgewandertes Personal zurückzugewinnen. Entscheidend dabei sind höhere Löhne und attraktivere Arbeitsbedingungen.“ Ein erster, wichtiger Schritt ist getan: In fast allen Tarifgebieten haben sich die NGG und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) auf bisher nie dagewesene Lohnerhöhungen geeinigt. Der Einstiegsverdienst liegt nahezu flächendeckend bei mehr als zwölf Euro pro Stunde – ein Plus von bis zu 30 Prozent. Was sich die Beschäftigten sonst noch wünschen, hat die NGG in einer Umfrage ermittelt. Die Auswertung wird im Herbst vorliegen.

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Gastgewerbe



Foto: spoialabrothers

Das Gastgewerbe muss für die Beschäftigten attraktiver werden: Das hat mittlerweile auch der Dehoga begriffen.

Milchindustrie Ost: Ziel erreicht!

Es geht ja nicht nur darum, endlich die Löhne im Osten an die im Westen anzugleichen. Auch bei den Rahmenbedingungen, die in Manteltarifverträgen geregelt werden, ist noch „Luft nach oben“. Für die Milchindustrie Ost hat die NGG jetzt einen wichtigen abgeschlossen: In den Molkereien und Käseereien wird die tarifliche Ar-

beitszeit von jetzt 40 auf 38 Wochenstunden verkürzt, stufenweise bis zum Jahr 2026. Außerdem gibt es ab 2026 mehr freie Tage für Beschäftigte in der Nachtschicht: drei Tage im Jahr. Und noch ein Ziel wurde erreicht: Das Weihnachtsgeld steigt bis 2026 schrittweise von 50 auf 100 Prozent, das Urlaubsgeld von jetzt 199 Euro auf 385 Euro im Jahr 2027.

Uwe Ledwig, Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Ost: „Damit bieten wir allen Beschäftigten eine klare Perspektive. Mehr als 30 Jahre nach der Wende war das längst überfällig. Überfällig, aber nicht vom Himmel gefallen. Schließlich haben wir in der Milchindustrie schon 2016 erfolgreich für eine Lohnangleichung gestreikt. Jetzt sorgen wir für Verbesserungen bei Arbeitszeit, Weihnachts- und Urlaubsgeld.“

BIS ZU 40 PROZENT MEHR

Erstmals konnte die NGG für die rund 70 Beschäftigten der Molkerei Niesky (Landkreis Görlitz) einen Tarifvertrag abschließen. Nun werden die Beschäftigten auf tariflicher Grundlage eingruppiert. Ergebnis: Raus aus dem Niedriglohn. Die Löhne steigen zum 1. September 2022 und zum 1. März 2023 um 27 bis 40 Prozent. Erstmals gibt es auch Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie zwei Tage mehr Urlaub. Und es wird 2023 weiterverhandelt, um auf das Niveau des Flächentarifvertrages Milchindustrie Ost zu kommen.



Foto: Ajdin Kamber

Milchindustrie Ost: Beschäftigte in Nachtschicht bekommen künftig mehr freie Tage und entscheiden, wann sie diese nehmen.

Wählen gehen!

Die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) setzen sich für die Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber ein. Sie arbeiten eng mit den Arbeitgeberbeauftragten und dem Betriebsrat zusammen. Auch die Integrationsämter, die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der Rehabilitation unterstützen die Schwerbehindertenvertretungen.

Vom 1. Oktober bis 30. November wählen die Beschäftigten in den Betrieben turnusmäßig wieder ihre Schwerbehindertenvertretungen. Voraussetzung ist, dass in dem Unternehmen mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigte, schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Personen arbeiten. Wählen dürfen alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen, die im Betrieb beschäftigt sind – also auch Leiharbeitskräfte, Auszubildende oder Beschäftigte mit ruhendem Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel in Eltern- oder Pflegezeit. Kandidieren dürfen alle Beschäftigten, die am Tag der Wahlversammlung 18 Jahre alt und mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Wählbar sind also auch nicht schwerbehinderte Menschen.

Plus von 9,3 Prozent

Angesichts der Rekordinflation und der enormen Gewinne der Unternehmen der Zigarettenindustrie fordert die Gewerkschaft NGG für die rund 6000 Beschäftigten der Branche eine Lohnerhöhung von 9,3 Prozent für die nächsten zwölf Monate. Das Problem: Die Tarifverhandlungen, die im September 2022 beginnen sollen, werden von der Ankündigung des Arbeitgeberverbandes der Zigarettenindustrie (AdC) überschattet, nicht mehr bundesweit einheitlich verhandeln zu wollen. Freddy Adjan, stellvertretender NGG-Vorsitzender und Verhandlungsführer, will das nicht hinnehmen: „Wir werden es nicht zulassen, dass mit der Auflösung der Tarifgemeinschaft die einzelnen Standorte gegeneinander ausgespielt werden. Wir streben einen einheitlichen Abschluss an, und die Beschäftigten sind bereit, ihre Forderungen auch im Arbeitskampf durchzusetzen.“



Foto: Alexander Englert

Die NGG-Tarifkommission Zigarette fordert für die rund 6000 Beschäftigten der Branche eine Lohnerhöhung von 9,3 Prozent.

Fragen zu Gehalt, Überstunden oder Weiterbildung?

Wir haben die Antworten auf Deine Fragen rund um die Arbeit im Verkauf, im Büro oder in der Produktion. Die Bäcker-Hotline ist ein kostenfreier Service der NGG – einfach anrufen.

		Bäcker-Hotline
		040 380 13 265
Montag bis Freitag von 8:00 bis 18:00 Uhr		

Hilfe für Geflüchtete

Es ist Krieg – in Europa. Nicht einmal 1000 Kilometer entfernt von Berlin herrschen Verzweiflung und Chaos, müssen unschuldige Menschen sterben. Der russische Angriff auf die Ukraine hat Millionen Menschen zur Flucht aus ihrer Heimat gezwungen. Sie brauchen Nahrung, Kleidung, Medikamente und Unterkunft. Auch die deutschen Gewerkschaften haben deshalb eine Spendenaktion zugunsten der Geflüchteten gestartet.

Hilf auch Du mit und unterstütze die Spendenaktion von

www.gewerkschaften-helfen.de

Spendenkonto:

Gewerkschaften helfen e.V., Nord LB
 IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90
 BIC: NOLADE2HXXX
 Stichwort: Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe



Nur gemeinsam geht es: Sommercamp von jungeNGG

We love Sommercamp

► Chillen, Arbeiterlieder am Lagerfeuer singen, Cocktails mixen – Fake News verstehen, Banner malen & politisch in die Offensive kommen: Nach zwei Jahren Corona-Pause konnten die jungen Kolleginnen und Kollegen in diesem Sommer endlich wieder die prall gefüllte Wundertüte Sommercamp von jungeNGG auspacken.

Wenn alle einen Kopfhörer tragen und ausgelassen im bunten Lichtermeer tanzen, man aber keine Musik hört, dann ist das? Genau: die Silent Disco auf dem jungeNGG-Sommercamp. Und wenn die einen diskutieren, wie sie ihre Themen im Betrieb besser kommunizieren, während die anderen sich schon mal am Banner für den nächsten Warnstreik versuchen, dann ist das auch das jungeNGG-Sommercamp in Markelfingen direkt am Bodensee, mit hohem Freizeitwert.

Genau diese Mischung aus entspanntem Zusammensein mit der Option auf gute Gespräche, Vernetzen und Kennenlernen sowie handfesten Tipps für die betriebliche und gewerkschaftspolitische Arbeit ist es, die das Sommercamp jungeNGG ausmachen. „Die Präsenz und das persönliche Miteinander sind natürlich unglaublich wichtig für die politische Arbeit unserer jungen Kolleginnen und Kollegen in der NGG“, sagt Volkmar Wolf, der Bundesjugendsekretär. „Daher war es höchste Zeit, dass wir uns endlich wieder alle persönlich und nicht nur virtuell getroffen haben.“

Gut 90 junge Leute hatten sich im Sommer auf den Weg an den Bodensee gemacht und das Motto „Sommer. Sonne.

Socialize!“ in vollen Zügen gelebt. Den Spirit und Input nehmen sie mit, um in ihren Betrieben Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu gründen oder sich in den 50 NGG-Regionen vor Ort für ihre Themen stark zu machen. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/Aftermovie



Nutze Deine Chance

Im Herbst ist es wieder so weit: Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stehen an. Im Oktober und November wählen bundesweit tausende Auszubildende, dual Studierende und jugendliche Beschäftigte ihre JAV und entscheiden mit, wer in den nächsten zwei Jahren ihre Rechte und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.

Nutze auch Du Deine Chance: Geh' wählen oder kandidiere am besten gleich selbst! Infos zur Wahl gibt es auf www.jav-portal.de, in allen NGG-Regionsbüros und bei den Jugendsekretärinnen und -sekretären der NGG.

Na bitte, es geht doch

► **Wieder ein Anruf während der Freizeit, Stress auf dem Weg zur Kinderbetreuung, Überlastung: Noch immer ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Beschäftigte ein ungelöstes Problem.**

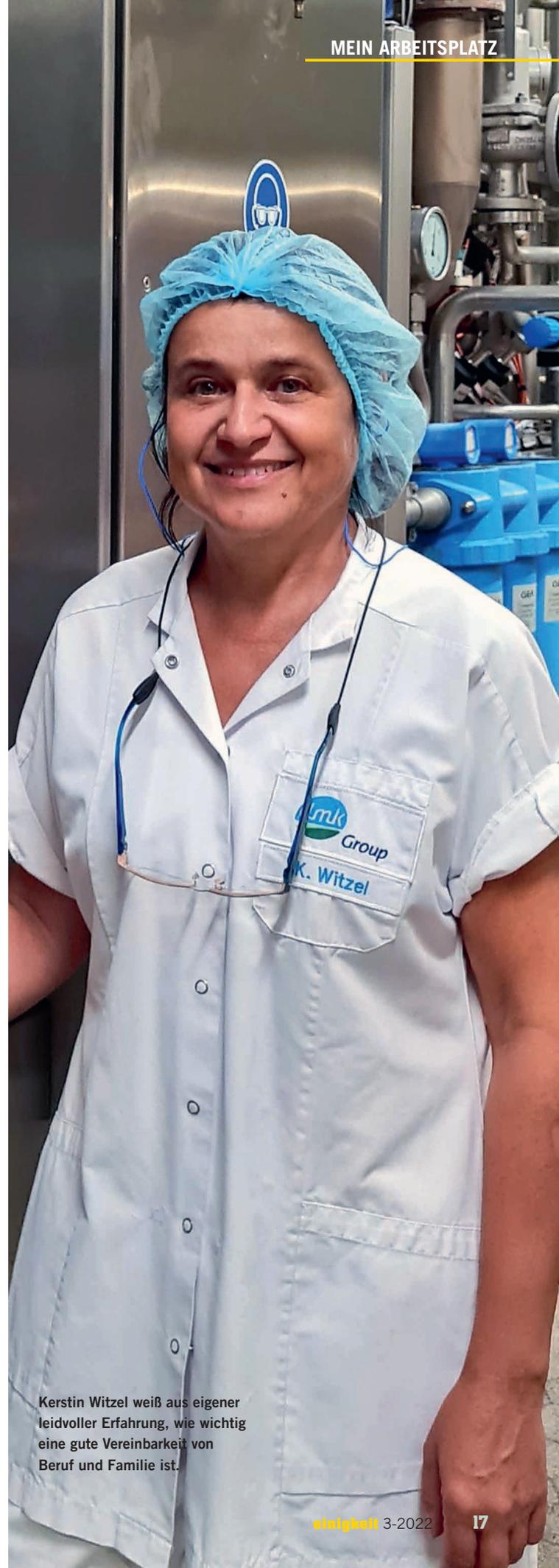
Insbesondere Frauen, die den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit leisten, leiden unter der Benachteiligung. Dass es auch anders gehen kann, zeigt ein Beispiel aus Erfurt.

Beim Deutschen Milchkontor (DMK) am Standort Erfurt versuchen Betriebsrat und Unternehmensleitung, neue Wege zu beschreiten und damit Beschäftigten mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen mehr Planungssicherheit zu geben. Seit 2016 gibt es dort eine „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“, die ausschließlich geregelte Schichten zulässt. Nur in Ausnahmen darf die Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgeweitet werden. Alle Schichtpläne werden drei Monate im Voraus erstellt und müssen vom Betriebsrat genehmigt werden. Sie dürfen dann nicht mehr ohne triftigen Grund und Absprache mit dem Betriebsrat geändert werden. Seit 2017 gilt in Erfurt zudem die „Betriebsvereinbarung Urlaub“, die Beschäftigten mit Kindern Urlaubstage in den Ferien sichern soll. „Bereits Mitte November steigen wir in die Urlaubsplanung ein, und bisher klappt das ohne Probleme“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Christian Hildebrandt.

FRÜH SELBSTSTÄNDIG WERDEN

Welche Entlastung das mit sich bringt, kann Kerstin Witzel, die seit 1997 beim DMK in Erfurt beschäftigt ist, nur zu gut beurteilen: „Ich habe Lebensmitteltechnik studiert und bin dann beim DMK eingestiegen. Damals waren meine Kinder viereinhalb und zwei Jahre alt. In den ersten Monaten musste ich 12-Stunden-Schichten arbeiten, während mein Mann in Westdeutschland beschäftigt war. Heute würde ich sagen, ich bin zwischen Arbeit und Familie nur dahinvegetiert!“ Schichten wurden kurzfristig und ohne Einhalten der Ruhezeiten gewechselt, Einsatzpläne änderten sich wöchentlich. Die Kinder der Familie Witzel mussten schnell selbstständig werden. Schließlich erleidet Kerstin Witzel einen Bandscheibenvorfall. Doch sie arbeitet weiter im Schichtdienst, zu groß ist die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren.

„Damals hatte sich unser Arbeitgeber gegen jegliche Veränderung gestäubt. So mussten wir für unsere Rechte fast sechs Jahre kämpfen, bis schließlich die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit kam. In der Zeit haben wir auch die Betriebsratsarbeit komplett neu aufgestellt“, berichtet die heute 57-Jährige. Doch die Herausforderungen werden nicht weniger, und das Arbeitsumfeld wird wieder rauer: Der Fachkräftemangel und der hohe Altersdurchschnitt in der Belegschaft wirken sich erneut negativ auf die Familienfreundlichkeit aus. Kerstin Witzel selbst ist davon nicht mehr direkt betroffen, ihre Töchter sind erwachsen. Dennoch setzt sie sich weiter ein, damit für Frauen künftig beides geht: Familie und wirtschaftliche Unabhängigkeit. ◀



Kerstin Witzel weiß aus eigener leidvoller Erfahrung, wie wichtig eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.



**» Immer schön positiv,
aber realistisch bleiben!«**

Frank Thömmes,
Betriebsratsvorsitzender bei Gerolsteiner

Gerolsteiner Jung

► Frank Thömmes ist ein „Gerolsteiner Jung“. Das gleich im doppelten Sinne: Er ist in Gerolstein in der Vulkaneifel geboren, aufgewachsen und lebt auch heute wieder dort. Und er arbeitet beim Mineralwasserhersteller Gerolsteiner Brunnen in Gerolstein, schon seit seiner Ausbildung. Bei den Wahlen im April wurde er im Amt des Betriebsratsvorsitzenden bestätigt.

Als sich der heute 53-Jährige 1986 bei Gerolsteiner zum Industriekaufmann ausbilden ließ, war eine Tätigkeit im Betriebsrat nicht unbedingt absehbar. Und so machte Frank Thömmes zunächst Karriere im Management des Unternehmens, in dem heute insgesamt 890 Menschen arbeiten. Er arbeitete im Vertrieb, im Außendienst, wurde Gebietsverkaufsleiter und schließlich „Leiter Key Account Management“ und damit verantwortlich für die Verhandlungen mit dem gesamten deutschen Lebensmitteleinzelhandel: „Ich bin ein Gerolsteiner Jung und identifiziere mich voll und ganz mit meiner Heimat und meiner Firma und habe viel für sie erreicht. 2018 hatte ich dann das Gefühl, dass ich eine neue Herausforderung brauche und auch für meine Kolleginnen und Kollegen etwas erreichen möchte.“ Thömmes kandidierte kurzerhand für den Betriebsrat. Ganz Werbe-Profi stellte er sich auf Info-Veranstaltungen vor und wurde schließlich Vorsitzender des 13-köpfigen Gremiums. Dass Unmut wegen des Managementvergütungssystems (MVS) herrschte, wusste er bereits: „Die Lohnsteigerungen im MVS sind nicht tarifkonform. Dagegen klagen wir zurzeit; mit Unterstützung der NGG-Region Trier. Was mir aber nicht so bewusst war, ist die viele Mehrarbeit in unserem Drei-Schicht-Betrieb, dass wir so viele Wochenenden durcharbeiten. Kurz gesagt: Uns fehlen Leute, Lager, Leergut.“

HARMONIE IST ANDERS

Auch damit, dass ihm nach seinem „Seitenwechsel“ so viel Gegenwind seitens des Managements erwarten würde, hatte Frank Thömmes nicht gerechnet: „Harmonie ist anders. So wie in vielen anderen Unternehmen auch ist unserer Geschäftsführung offenbar nicht bewusst, dass ein Betriebsrat nicht nur im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handelt, sondern durchaus auch das Wohl des Unternehmens im Blick hat. Unsere Arbeit im Betriebsrat ist daher mitunter schon ein Drahtseilakt, aber mit Schreien erreicht man nichts. Das weiß ich als Vertriebsprofi und bleibe charmant und optimistisch.“

Der Betriebsrat kann auch schon Erfolge vorweisen: So hat er etwa die Befristungsquote deutlich von 25 auf zwölf Prozent gesenkt. Außerdem wirbt NGG-Mitglied und DGB-Kreisvorsitzender Frank Thömmes erfolgreich für die Mitgliedschaft in der NGG, bei neuen Beschäftigten gleich beim Kennenlerngespräch im Betriebsratsbüro oder auch mit Info-Ständen vor Weihnachten und bei der Azubi-Begrüßung zusammen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung: „Kurz vor und nach einem Tarifabschluss können wir natürlich mit guten Argumenten werben. Aber zum Beispiel auch, wenn wir Nachtschichtzuschläge einklagen, machen wir den Leuten klar, dass die NGG ihre Gewerkschaft ist.“

MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN

Frank Thömmes ist nicht nur ein guter Werber, sondern auch ein guter Verhandler: „Man muss sich gerade machen, konsequent bleiben, nicht einknicken und sich nichts anmerken lassen: ein Pokerface aufsetzen, so wie es das Management auch macht. Und man darf sich nicht zu wichtig nehmen, immer schön positiv, aber realistisch bleiben.“ Betriebsräten, die neu im Amt sind, rät er, immer den Kontakt zur Belegschaft zu halten und sich weiter zu qualifizieren: „Da müssen wir als Betriebsrat mit gutem Beispiel vorangehen. Nur so können wir den Kolleginnen und Kollegen wirklich helfen.“

Richtig abschalten vom Betriebsratsjob kann der Vater dreier Söhne am besten mit der Familie, im Fitnesscenter, beim Joggen oder Lesen: „Letzteres muss auch nicht immer in der Eifel sein, gerne auch mal irgendwo am Strand.“ ◀

Zur Person

Frank Thömmes, Jahrgang 1969, gelernter Industriekaufmann, Betriebsratsvorsitzender bei Gerolsteiner Brunnen

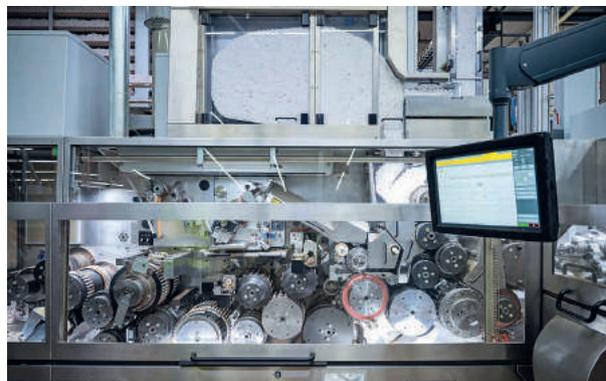
AUF EINE CIGARETTE

► Die Geschichte der Zigarettenindustrie ist ein Rückblick auf eine erfolgsverwöhnte Branche. Noch heute ist sie – trotz Werbe- und Rauchverbots, Tabaksteuer und erwiesenen Gesundheitsschäden – eine, die höchste Renditen einfährt. Und auch weiterhin mit Profit auf hohem Niveau rechnet.





Der Roboter setzt die Rohtabak-Ballen auf das Band – er „entkleidet“ die Ballen, wie es korrekt heißt. Jeder Ballen wiegt 200 Kilogramm.



Der „Packer“ ist ein weiterer Schritt auf dem Weg in die Cigaretten-schachtel – auf dem noch zusätzliche Kontrollen folgen.

Seit der Gründung der ersten deutschen Cigarettenfabrik 1862 in Dresden ging es für die Branche immer bergauf. Die Produktivität wurde kontinuierlich gesteigert. Die ersten Maschinen produzierten Anfang des 20. Jahrhunderts bereits 17.000 Cigaretten pro Stunde. Heute sind es 20.000 in der Minute. Ein Arbeitsplatz in der Cigarettenindustrie war begehrt: 1959 hatten die Beschäftigten bereits die 40-Stunden-Woche an fünf Arbeitstagen. Es war damit die erste Branche in Deutschland, die diese Gewerkschaftsforderung umsetzte – ohne Lohneinbußen und Arbeitskampf. Generell stand und steht die Branche – noch – für gute Tarifverträge: Gute Bezahlung, gute Arbeitszeiten, Vorruhestandsregelungen und 14 Monatsgehälter sind Standard.

Aber die Branche verändert sich. Entscheidungen werden zunehmend in den Konzernzentralen in England und der Schweiz getroffen. Dort kennt man keine Sozialpartnerschaft, sondern nur Kostensenkung und Profitmaximierung.

Die Konzerne haben viele Arbeitsplätze abgebaut. Aber nicht, weil die Automatisierung zu- und die Zahl der Raucherinnen und Raucher abnimmt. Verstärkte gesundheitliche Aufklärung, verschärfte Werbeverbote, höhere Tabaksteuern und massiv steigende Verkaufspreise reduzierten zwar den Absatz bei der klassischen Fabrikcigarette, dennoch blieben die Umsätze hoch. Nicht zuletzt dank gestiegener Verkaufspreise und eines höheren Verkaufs von Stopf- und Drehtabak – mit geringerer Tabaksteuer – und Innovationen wie E-Cigarette und Tabakerhitzer.

GELDDRUCKMASCHINE CIGARETTENINDUSTRIE

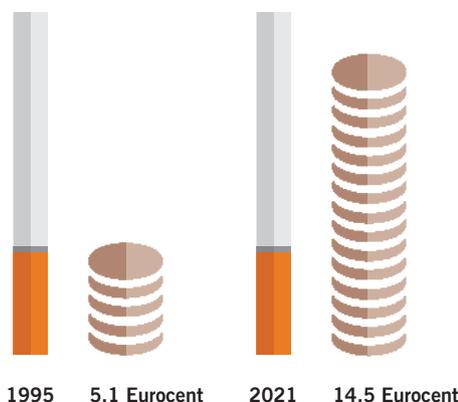
Bis in die 1990-er Jahre gelang es der NGG – gemeinsam mit ihrem Tarifpartner, dem Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie (AdC) – die unterschiedlichen Interessen

der einzelnen Unternehmen zusammenzuführen. Die guten Arbeitsbedingungen blieben erhalten, in der Branche herrschte Ruhe, einen gegenseitigen Unter- oder Überbietungswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten gab es nicht. Doch jetzt gärt es. Seit einigen Jahren wird in den Zentralen der Rotstift gespitzt: Personal steht auf der Liste der Einsparungen ganz oben.

Dabei, so Marcel Mansouri, Referatsleiter für Tabak in der NGG-Hauptverwaltung, „ist die Branche noch immer eine Gelddruckmaschine“. Die angeblich so hohen Personalkosten machen in der Cigarettenindustrie gerade einmal 4,1 Prozent des Umsatzes aus. Zum Vergleich: Der Durchschnitt aller Industriebranchen liegt bei 15,8 Prozent. Die Beschäftigtenzahl lag 1995 noch bei rund 15.000, im vergangenen Jahr nur noch bei knapp 5900. ➤

PREIS EINER CIGARETTE

(ohne Tabaksteuer)



Quelle: Statistisches Bundesamt / NGG



„Wenn wir ein Problem haben, reden wir darüber.“

Joachim Krebs,

Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei JTI in Trier

► Zuletzt beendeten British American Tobacco, BAT (Lucky Strike, Pall Mall) und Philip Morris (Marlboro, L&M) ihre Cigarettenproduktion in Deutschland. In Bayreuth (BAT) und Berlin (Philip Morris) wurden damit jeweils mehr als 1000 Arbeitsplätze abgebaut – trotz Riesengewinnen in den Konzernkassen. Die Konzerne setzen auf Standorte in Ungarn, Polen und Rumänien. Geringere Personalkosten, weniger Mitbestimmung, schwächere Gewerkschaften – das scheinen die Vorgaben, nach denen die Standorte gewählt werden, meint Marcel Mansouri.

Eine Verlagerung, die in der Pandemie dann auch dazu führte, dass dem Marktführer Philip Morris bei den geschlossenen Grenzen der Nachschub knapp wurde. Ein Problem, das die Konkurrenz nicht hatte. Reemtsma (West, Gauloise) in Langenhagen bei Hannover und Japan Tobacco International (JTI) in Trier (Winston, Camel) stehen zu ihren deutschen Standorten.

„NOCH SIND WIR SO WAS WIE EINE FAMILIE“

JTI übernahm 1999 das Werk der früheren Traditionsmarke Reynolds in Trier. Und der Laden läuft – mit unverändert guten deutschen Arbeitsbedingungen. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Joachim Krebs vertritt rund 1200 Beschäftigte in der Trierer Produktion. Dazu kommen weitere 700 in Forschung und Entwicklung, ebenfalls in Trier. In Köln kümmern sich 300 um Marketing und Verwaltung. „Unstimmigkeiten mit der Geschäftsleitung gibt es natürlich immer wieder mal“, räumt Krebs ein. Aber: „Wenn wir ein Problem haben, reden wir darüber.“ So liegen derzeit zwei aktuelle Betriebsvereinbarungen auf dem Tisch. Beim IWS (Integrated Work System) geht es um besser strukturierte Arbeit und Optimierung der Anlagen. Eine Vereinbarung über mobile Arbeit soll sicherstellen, dass es – über die Pandemie hinaus – die Möglichkeit zum Home-Office gibt, dafür aber auch klare Regeln gelten: Angefangen von

der Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes bis hin zum eindeutigen Zeitrahmen.

Das Unternehmen, so sieht es der Betriebsrat, kam auch gut durch die Pandemie, die trotz Lockdowns, Grenzschließungen und Unterbrechung der Lieferketten gut gemeistert wurde. Das Rohabaklager war voll, und selbst bei der Verpackung klappte es, trotz einiger Engpässe bei den Kartonagen.

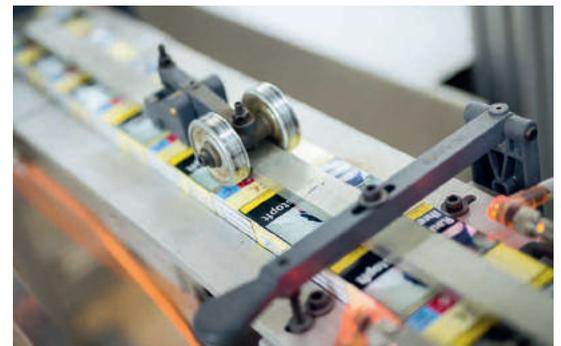
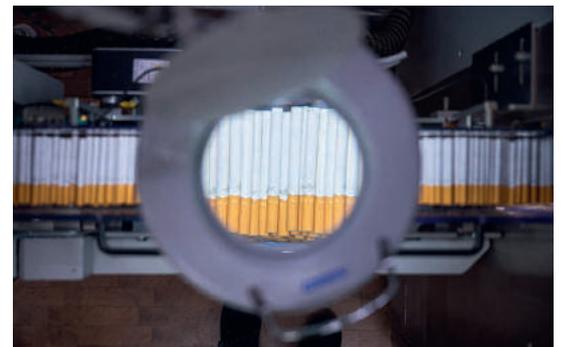
Beteiligt war der Betriebsrat auch daran, die Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Eingebunden waren der Europäische Betriebsrat und EFFAT, die europäische Dachorganisation der NGG, beim Thema Bekämpfung der Kinderarbeit in den Tabakanbauländern. Zwei Themen, mit denen das Unternehmen gerne für sich wirbt.

Und noch ein Plus sieht Krebs für den Standort Trier: JTI gilt als guter Ausbildungsbetrieb. Nachwuchssorgen gibt es hier nicht. Drei Azubis werden jährlich für jeden Ausbildungsberuf eingestellt – und problemlos gefunden. Für Krebs ist das ein klares Zeichen, dass es in Zeiten des Facharbeitermangels auch darauf ankommt, dass die Arbeitsbedingungen, wie ein hohes Lohnniveau, das durch Tarifierhöhungen auch erhalten bleibt, stimmen. „Noch sind wir so was wie eine Familie“, sagt Krebs und hofft, dass sein Arbeitgeber die Vorteile des deutschen Standortes auch weiterhin zu schätzen weiß.

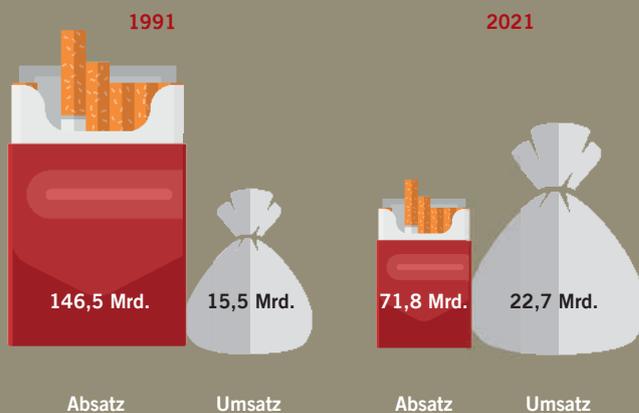
Und während die Branche jetzt stark auf Neuentwicklungen setzt wie die E-Cigarette (die Flüssigkeitsverdampfer) oder Tabakerhitzer (beispielsweise Iqos von Philip Morris oder glo von BAT), lebt sie letztendlich weiter vom Cigarettenverkauf. Der Umsatz der Fabrikcigaretten lag 2021 bei knapp 23 Milliarden Euro. ◀



Links im Bild ist der sogenannte „Speicher“, von dem aus die Zigarette zum „Packer“ (rechts oben) geschickt werden. Dabei durchlaufen sie eine visuelle Kontrolle. Die Lupe hilft bei der Überprüfung, bevor sie in die Packung (Bild unten) gefüllt werden.



Absatz versteuerter Zigaretten in Deutschland (in Mrd. Stück) und Umsatz in Fabrikzigaretten (in Mrd. Euro)



Quelle: Statistisches Bundesamt / NGG



CIGARETTE

1865, drei Jahre nachdem in Dresden die erste Zigarettenfabrik mit sieben Beschäftigten eröffnete, wurde der Allgemeine Deutsche Cigarrenarbeiterverein – als Vorläuferorganisation der NGG – gegründet. Bis heute hat die NGG die Schreibweise „Cigarette“ beibehalten – um an die Wurzeln der Gewerkschaft zu erinnern.

Unsere Stimme in Europa

► Die NGG ist Mitglied in EFFAT, der europäischen Föderation der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Tourismusgewerkschaften. Wiebke Warneck, politische Sekretärin für Nahrung, Getränke und Tabak, erklärt im Interview, wie EFFAT unsere Interessen in Europa vertritt und was hinter #MeatTheStandards steckt.

WIE BEEINFLUSST DIE EU DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT?

Unternehmen nutzen den europäischen Binnenmarkt für ihre Geschäftsmodelle und wählen unter den unterschiedlichen Ländern die für sie günstigste Gesetzgebung und Marktsituation aus, um die Kosten so niedrig wie möglich zu halten. Nicht selten entgehen sie dabei auch ihrer unternehmerischen Verantwortung. Außerdem sind für die Gestaltung des deutschen Arbeitsmarktes auch die europäische Gesetzgebung und internationale Initiativen ausschlaggebend.

WAS MACHT EFFAT IM BEREICH NAHRUNG UND GENUSS?

Aufgabe von EFFAT ist es, diese Rahmenbedingungen in unserem Sinne zu beeinflussen. Das heißt, wir treten für

die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem europäischen Gesetzgeber ein und führen den sozialen Dialog mit den Arbeitgebern unserer Branchen auf europäischer Ebene. Und wir koordinieren die Europäischen Betriebsräte in mehr als 150 multinationalen Unternehmen, zum Beispiel bei Coca-Cola, Nestlé oder Unilever. Die Stimme der NGG ist also auf allen Ebenen vertreten.

WAS STEHT AKTUELL AUF EURER AGENDA?

Ein konkretes Beispiel ist die Fleischindustrie. Die großen Fleischbetriebe expandierten nach oder in Deutschland, um die dort inakzeptabel geringen Lohnkosten und die mafiösen Strukturen durch Untervergabe auszunutzen. Dadurch hat zum Beispiel Dänemark mit seinen besseren Arbeitsbedingungen Arbeitsplätze verloren. Aber auch in anderen europäischen Ländern wie Irland, Italien, Belgien oder den Niederlanden sind die Arbeitsbedingungen erschreckend und nicht hinzunehmen.

WIE KANN MAN DAS VERBESSERN?

Die Bundesregierung hat mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, das Subunternehmen in der deutschen Fleischbranche verbietet, den ersten Schritt gemacht, um aufzuräumen. Die NGG hat einen branchenweiten Mindestlohnvertrag und will nun einen Manteltarifvertrag. Dies sind hervorragende Erfolge. Als EFFAT nutzen wir diesen Moment der Veränderung und die Aufmerksamkeit für die Branche, um die Arbeitsbedingungen europaweit zu verbessern.

KÖNNEN SOLCHE ERFOLGE „ÜBERSCHWAPPEN“?

Ja, so soll es sein. Verbesserungen können wir nur gemeinsam erreichen, indem wir die Probleme auf nationaler und europäischer Ebene gleichzeitig angehen. Daher setzt die EFFAT ihren Arbeitsschwerpunkt für die nächsten zwei Jahre auf die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Fleischbranche, auf die Stärkung der Gewerkschaften und der betrieblichen Vertretung und die verstärkte Wahrnehmung der Stimme der Fleischarbeiter in der politischen Debatte. Speziell dafür haben wir die #MeatTheStandards-Kampagne ins Leben gerufen. Was wir hier beispielhaft an der Fleischindustrie angehen, gilt natürlich auch für andere Branchen, in denen wir die Interessen der Beschäftigten in Europa vertreten. ◀



Wiebke Warneck vertritt die Interessen der NGG in Brüssel.

EFFAT

EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) vertritt 116 nationale Gewerkschaften aus 37 europäischen Ländern und verteidigt die Interessen von mehr als 25 Millionen Beschäftigten gegenüber den europäischen Institutionen, europäischen Arbeitgeberverbänden und

Mehr Informationen online

www.ngg.net/EFFAT



Foto: EFFAT

Frisch getrocknet

► **Maschinenführer Torsten Kamphenkel hat seine GT3 im Griff. Sie macht aus tiefgefrorenen Früchten leckere getrocknete Zutaten für Müslis und andere Lebensmittel.**

Das große Werk von Döhler ist nicht wegzudenken aus dem kleinen Örtchen Dahlenburg südlich von Hamburg. 540 Menschen arbeiten hier und stellen Ingredienzien für Lebensmittel her. Erdbeeren, Himbeeren, Kirschen und vieles Natürliche mehr wird in vier unterschiedlichen Trocknungsverfahren verarbeitet und für die Lebensmittelindustrie fertig verpackt.

Seit fast 34 Jahren arbeitet der gelernte Kfz-Mechaniker Torsten Kamphenkel in dem Werk. Gehört man dann schon zum Inventar? Irgendwie schon und irgendwie auch gar nicht. Denn die Produktion hat sich mit den Jahren radikal verändert, digitalisiert. Inzwischen arbeitet der frischgebackene Betriebsrat an der GT3. Das ist eine imposante Gefriertrocknungsanlage, die Früchte – heute sind es Erdbeeren – in großen Schalen auf ihren Weg durch die Gefriertrocknung schickt. Der 55-Jährige macht Kontrollgänge entlang der Maschine: Kommen die Beeren wirklich tiefgefroren aus dem Kühlhaus? Bildet sich Wasser? Stimmen die Parameter während der 13-stündigen Trocknung?

Torsten Kamphenkel arbeitet im Zwei-Schichtdienst, Nachtschichten sind nichts mehr für ihn. „Wir sind für die Qualität verantwortlich, dass der Prozess einwandfrei läuft und die Ergebnisse stimmen. Zusätzlich hat sich mir jetzt durch meine Arbeit im Betriebsrat nochmal eine neue Welt eröffnet. So viele Fragen müssen bearbeitet werden, so viele neue Themen tauchen auf. Das ist schon gut. Ich mache das gerne, für den Zusammenhalt.“ ◀

Herzlichen Dank für Eure Treue!

► In dieser Ausgabe gratulieren wir Mitgliedern, die im dritten Quartal der Jahre 1947 (vor 75 Jahren), 1952 (vor 70 Jahren) und 1972 (vor 50 Jahren) in die Gewerkschaft NGG eingetreten sind. Haltet uns auch weiterhin die Treue! Wir sind dankbar und sehr stolz, dass uns so viele von Euch über Jahrzehnte ihr Vertrauen schenken.

Seit 75 Jahren Mitglied

Dortmund: Gerhard Droste
Hannover: Horst Henneberg
Nordrhein: Helmut Fischbacher

Seit 70 Jahren Mitglied

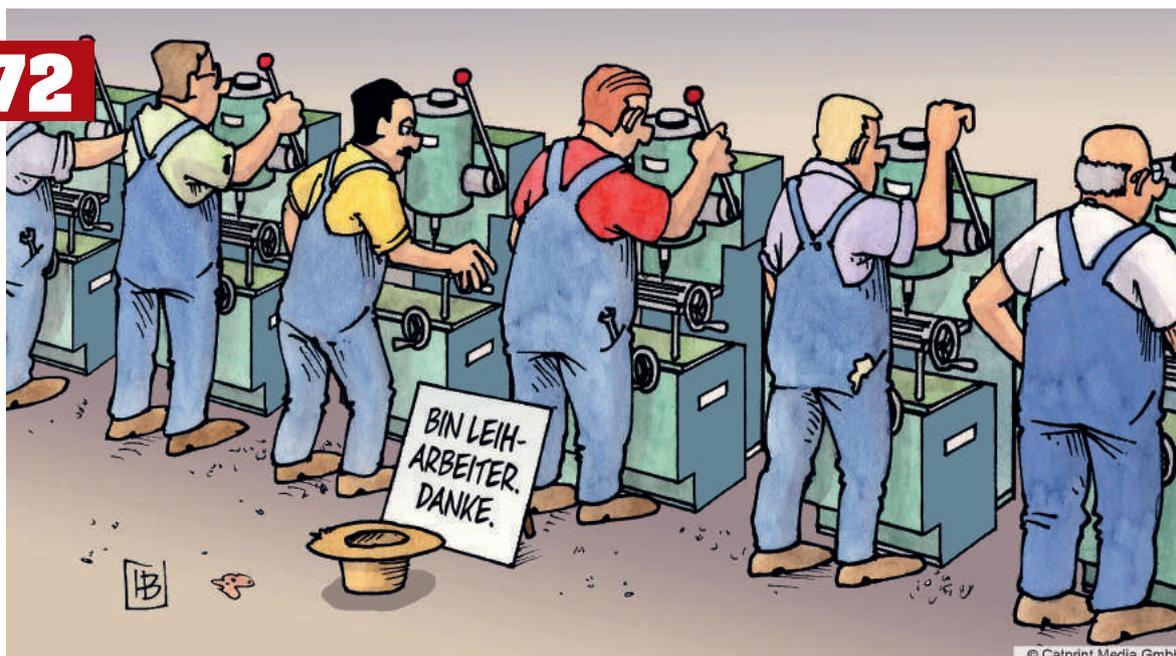
Baden-Württemberg Süd: Josef Bolli
Berlin-Brandenburg: Günter Kosytorz, Erhard Sonntag
Darmstadt & Mainz: Josef Arzberger
Dortmund: Walter Diekmann, Friedhelm Steinweg
Dresden-Chemnitz: Brigitte Frankenberg, Klaus Kaden, Karl Heinz Mattner, Eberhard Podgursky, Hartmut Pöthig, Peter Walther
Hannover: Friedhelm Beckmann
Köln: Heinrich Chudaska, Rudolf Illner
Krefeld-Neuss: Gertrud Willer
Leipzig-Halle-Dessau: Klaus Anders, Brigitte Langer, Dieter Leibe
Mannheim-Heidelberg: Alfred Hartmann, Gerhard Konrad
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Anton Martus
München: Richard Resch
Niederbayern: Ludwig Bambl
Nürnberg-Fürth: Herbert Berger
Oberfranken: Erhard Korger
Oberpfalz: Oswald Dutz
Pfalz: Günter Hohlweg
Saar: Manfred Adam
Stuttgart: Willi Lieb
Thüringen: Hildegard Birnbaum, Rudolf Rehbein, Renate Wolf
Trier: Walter Arens
Ulm-Aalen-Göppingen: Erich Preiss

Seit 50 Jahren Mitglied

Aachen: Manfred Hammelrath, Josef Havertz, Karl Kraus, Ljubica Kresovic, Peter Mogga
Allgäu: Eugen Haggemüller, Gottfried Lerpscher
Baden-Württemberg Süd: Werner Bausch, Margarete Glombik, Sonja Haas, Gerhard Maier, Walter Rendl
Berlin-Brandenburg: Ralf Bache, Gerd Behnke, Gerhard Chlybow, Ralf Dreihardt, Matthias Ehrler, Stefan Engmann, Wolfgang Geyer, Birgit Gneupel, Silvia Haenneschen, Rosemarie Horn, Günter Kibbas, Andreas Koppehl, Rainer Mattern, Marlies More, Ralf Neumann,

Frank Pasewaldt, Günter Peter, Edeltraud Schröder, Wolfgang Schwerz, Rolf Van der Meer, Gerda Vieweg
Bielefeld-Herford: Ulrich Denke, Mirjana Kovac, Velinka Petrovic, Jürgen Tiemann, Zivadina Veit
Bremen-Weser-Elbe: Horst Bartsch, Ilona Boedner, Claus Kothe, Karin Pfitzner-Brauer, Antje Waldruff
Bünde-Lübbecke-Minden: Inge Perschel
Detmold-Paderborn: Karl Heinz Boerchers, Wolfgang Budde, Horst Ciminski, Günter Frömel, Dieter Schreiber
Dortmund: Milutin Hrnjak, Peter Kuhn, Helmut Obsadnik, Rudolf Schulz
Dresden-Chemnitz: Matthias Baumann, Petra Bellmann, Gottfried Haering, Elvira Hofmann, Hans-Dieter Jähn, Regina Jahner, Roland Janke, Steffen Lorenz, Helmut Mauksch, Steffen Montwill, Lothar Oettel, Barbara Reichel, Hans-Jürgen Urban, Carmen Wünsche
Hamburg-Elmshorn: Karl-Heinz Bönki, Ute Grimberg, Wilhelm Heine, Alojz Jagesic, Petra Schramm, Angelika Steiger, Hans-Herbert Timm, Peter Wenning, Heribert Wien
Hannover: Helga Schmidt
Heilbronn: Walter Kuch, Kurt Piston, Volker Rudolph, Alois Stang
Köln: Heinz Lepper, Hans Mulder, Heinrich Pullmann, Heinz-Günter Wagner, Manfred Wallner
Krefeld-Neuss: Wolfgang Busse, Heinz-Bert Kahlen, Johannes Overduyn, Herbert Schmiegelt, Heinz Schüpper, Hans-Gerd Winterink
Leipzig-Halle-Dessau: Hans-Werner Eisenhardt, Margitta Flesch, Dietmar Hohlfeld, Inge Kasubek, Rainer Kurtze, Helga Ropella, Christina Rosenberg, Elke Sperling, Volker Thieme, Ursula Vester
Lübeck: Horst Flathmann, Klaus Zühlke
Lüneburg: Klaus Dieckmann, Bernd Gade, Marion Grytzmann, Irmgard Heusohn, Anita Kahler
Magdeburg: Udo Brämer, Bernd Franke, Heinz Hudler, Ilona Lorbeer, Ellen Pahlke
Mannheim-Heidelberg: Wolfgang Heißler, Erika Hinteregger, Hans-Peter Wartenberg
Mecklenburg-Vorpommern: Christiane Buttke, Sieglinde Jesch, Rita Kathe, Gerald Köhler, Eberhard Krueger, Marianne Luecking, Irmgard Luschnath, Rene Luschnath, Ellen Osterbart, Torsten Wolff, Peter Wunsch, Rosemarie Wyrwich
Mittelbaden-Nordschwarzwald: Robert Heitz
Mittelrhein: Johannes Kochems
München: Ibrahim Akgündüz, Wolfgang Eibl, Horst Hammerl, Volkmar Jentzsch, Hermann Kilian
Münsterland: Willi Helling, Willi Rövekamp

1972



Am 21. Juni 1972 stimmt der Deutsche Bundestag dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) einstimmig zu. Damit ist die Leiharbeit, die bis dato in Deutschland verboten war, erlaubt. Ursprünglich war sie gedacht, um kurzfristig Personalengpässe in den Unternehmen auszugleichen. Doch mittlerweile hat sie sich für viele Menschen zum dauerhaften, aber prekären Arbeitsverhältnis entwickelt, das ihnen bei geringer Bezahlung viel Flexibilität abverlangt. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Nürnberg sind aktuell von 100 Beschäftigten zwei in der Leiharbeit tätig. Im Jahresdurchschnitt war fast jeder dritte über die BA zu besetzende Arbeitsplatz ein Leiharbeitsplatz.

Bei den Vollzeitstellen werden sogar Werte von mehr als 40 Prozent erreicht. Die Beschäftigten in der Leiharbeit sind überdurchschnittlich häufig auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen: Während von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1,6 Prozent ihren Lohn mit Arbeitslosengeld II aufstocken, liegt die Quote bei den Leiharbeitskräften bei 5,9 Prozent.

Die gute Nachricht: Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG), das die NGG maßgeblich mit auf den Weg gebracht hat, wurden im vergangenen Jahr Werkverträge und Leiharbeit auf deutschen Schlachthöfen verboten.

Niederbayern: Siegfried Knott, Josef Müller, Felix Wimmer
Nord- und Mittelhessen: Hans Heimann, Helmut Pappusch, Karl-Heinz Stark, Armin Thalacker
Nordrhein: Manfred Gottwald, Herbert van Hoof, Wolfgang Raskopf, Mustafa Rogoj
Oberfranken: Adelheid Albrecht, Heidrun Kastner
Oberpfalz: Olga Bauer, Hans Koller
Oldenburg/Ostfriesland: Mohamed-Mustafa Abou-Elgadel, Bernhard Hoffmann, Sigrid Reissaus, Siegmund Thormählen
Osnabrück: Heinrich Klöppel, Hans Timmermeister
Pfalz: Friedrich Forell, Peter Maurer
Rhein-Main: Manfred Elsner, Bernd Schroeder
Rosenheim-Oberbayern: Theresé Köhler, Konrad Nettinger, Sieglinde Sigl, Berndt Wendt
Ruhrgebiet: Werner Bruns, Horst Kropp, Christiane Lorenz
Saar: Klaus Bieber, Wolfgang Schmidt
Schwaben: Manfred Kirkamm, Günter Rott, Georg Scheyer

Schwarzwald-Hochrhein: Rainer Riesterer
Stuttgart: Gerhard Wierer
Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Jutta Bösel, Werner Lukas, Klaus Peter Munzel, Ruth Pelikovsky, Anke Siedentop, Monika Smolka, Erhard Stolte, Frank Tacke, Rudi Wulfke
Südwestfalen: Karl-Josef Streibel
Thüringen: Veronika Balzer, Normann Betge, Günter Bodenstern, Irmtraud Dreissig, Hans-Otto Fest, Ronald Gäbel, Reinhold Gersin, Winfried Grollmisch, Birgit Häußler, Brigitte Just, Ralf-Günter Kaufmann, Karola Klein, Ralph Koch, Wolfgang Leyh, Martin Roth, Ilse-Marie Schmidt, Hella Voigt, Marion Walter
Trier: Theo Betzen, Johann Ewertz, Erwin Keul, Werner Weber, Johann Welker
Ulm-Aalen-Göppingen: Heinrich Sossong
Unterfranken: Annemarie Braeutigam, Michael Diehl

Erfolgsrezept Digitalisierung

► Wer Heilbronn am Neckar für verschlafen oder im Vergleich zur Landeshauptstadt Stuttgart gar für unbedeutend hält, der wird zumindest in Bezug auf die NGG-Region schnell eines Besseren belehrt: Hier sorgen Regionsvorstand und Hauptamtliche gemeinsam dafür, dass sich in allen NGG-Branchen richtig was bewegt.

„Leitschnur für unsere Arbeit sind fünf Grundsätze (siehe Foto), die wir gemeinsam festgeschrieben haben. Gleichzeitig ist mir die maximale Digitalisierung unserer internen Prozesse sehr wichtig“, erklärt der Geschäftsführer Burkhard Siebert gleich vorab.



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

Region Heilbronn
Mitglieder: 2748

Jeder in seinem Team soll Rat suchenden Mitgliedern Auskunft geben können. „Hier gibt es keine Zettelberge, alles wird digital festgehalten, sodass alle im ‚Cockpit‘ auf dem Stand sind und wir unsere Mitglieder optimal betreuen können, ohne sie verströmen zu müssen.“ Im Heilbronner „Cockpit“ sitzen neben Siebert die Verwaltungsangestellten Tatjana Frisorger, Ellen Wiesenborn und Betina Fischer sowie Frank Meckes als Gewerkschaftssekretär. In dessen Bereich fallen neben der Fleischindustrie und dem Fleischerhandwerk die Backwaren und das Bäckerhandwerk sowie die Systemgastronomie und das Gastgewerbe. Meckes hat eine Zusatzausbildung für die Betreuung von Menschen mit psycho-sozialen Problemen und kümmert sich auch um diese Zielgruppe. Das ist beratungsintensiv und erfordert neben Fingerspitzengefühl gute Kontakte zu den Betriebsräten, um in jedem Einzelfall gemeinsam gangbare Lösungen für Menschen mit Beeinträchtigungen zu finden.

TRAKTOREN IN DER NGG

„Wir haben hier durch die ländliche Prägung auch viele Genossenschaften, die zum Beispiel Mühlen betreiben. Das ist eine Nische, aber ich sehe da durchaus Po-

tenzial für uns“, erzählt Frank Meckes, der vor seinem Einstieg in das Heilbronner NGG-Team selbst jahrzehntelang Betriebsrat bei Unilever/Knorr war. „Deshalb sind einige unserer rund 2750 Mitglieder Traktorentechniker, was ja eher ungewöhnlich ist für die NGG.“ Auch die vielen Einzelmitglieder aus dem Gastgewerbe betreut der Gewerkschaftssekretär. Die Region ist auch touristisch geprägt, und auch hier haben wie anderswo die Fachkräfte in Scharen die Branche verlassen. Dennoch: Heilbronn ist seit Kurzem Universitätsstadt und zieht neben Forschenden auch viele junge Menschen an. Das lockt Investoren, die nun einen neuen Hotelkomplex im Stadtzentrum bauen. Zudem betreibt die Schwarz-Gruppe (Lidl) in der Region Betriebsrestaurants und Catering.

MAGISCHES DREIECK

„Das müssen wir abwarten; derweil haben wir jede Menge brisante Themen auf dem Zettel“, wirft der Geschäftsführer Burkhard Siebert ein. Eines davon ist das Wiedereinsetzen von Vertrauensleuten bei Unilever/Knorr am Standort Heilbronn. „Wir hatten dort immer 30 bis 35 Vertrauensleute, die als Ergänzung wunderbar ein ‚magisches Dreieck‘ mit Betriebsrat und NGG bildeten.“ ►

„Jetzt haben wir einen der modernsten Tarifverträge bei der NGG, der lückenlose Entgeltgleichheit garantiert.“

Burkhard Siebert,
Geschäftsführer der NGG-Region Heilbronn



► Jetzt kümmert sich eine Arbeitsgruppe im Betrieb um den Neuaufbau. Uns geht es dabei auch darum, im Betrieb junge Beschäftigte für den Betriebsrat und die NGG zu begeistern.“ Noch im Jahr 2019 hatte der Unilever-Konzern für den Standort Heilbronn die Schließung angekündigt und dabei die Rechnung ohne die große Solidarität von Beschäftigten, Politik, Wirtschaftsförderung, Gewerkschaften und den Menschen der Region gemacht. Nach sechs Monaten war die Sache durchgefochten: Standort und Beschäftigung sind bis 2030 gesichert, ein neuer Entgeltrahmenvertrag ist ausgehandelt. „Jetzt haben wir einen der modernsten Tarifverträge bei NGG, der lückenlose Entgeltgleichheit garantiert“, erklärt Siebert, der das Paket verhandelt hat.

NGG SPRICHT VIELE SPRACHEN

Eine weitere Erfolgsgeschichte des Heilbronner Teams ist der Zugewinn von neuen Mitgliedern beim Schlachtbetrieb Vion in Crailsheim. Erste Aktionen gab es 2020. Nachdem „DHV - Die Berufsgewerkschaft“ für nicht tariffähig erklärt wurde, intensivierte sich der Kontakt mit dem Betriebsrat,

die Zusammenarbeit läuft hervorragend. Mit Unterstützung des Netzwerkes „Faire Mobilität“ organisierten Siebert und Meckes Flugblattaktionen in sieben Sprachen und machten die NGG auf einer Betriebsversammlung bekannt. „Unser Einsatz hat sich gelohnt. 2020 gab es bei Vion in Crailsheim ein NGG-Mitglied, heute sind wir schon dreistellig. Der Schlachthof ist nun Teil des NGG-Entgelttarifvertrages Vion Deutschland, und im gerade frisch gewählten Betriebsrat ist endlich auch ein Kollege aus Rumänien vertreten.“

TARIFBINDUNG ERKÄMPFEN

Während inzwischen in fast allen NGG-Branchen die Tarifrunden durch sind, bleibt ein Thema brandaktuell: Die niederländische Molkereigenossenschaft FrieslandCampina will unter anderem die Marken Landliebe, Tuffi, Südmilch, Puddis und Mondelice sowie die deutschen Produktionsstätten an die nicht tarifgebundene Theo-Müller-Gruppe verkaufen. Die Produktion in Heilbronn ist neben den Standorten Köln und Schefflenz Teil des Verkaufs. Achim Steinbach ist seit 1991 Be-

triebsratsvorsitzender in der Heilbronner Molkerei. Gleichzeitig ist er Vorsitzender des Regionsvorstandes in Heilbronn. „Wir wurden erst im Juni über die Pläne informiert. Nachdem wir 2021 schon eine Restrukturierung hinter uns gebracht hatten und die Zahl der Beschäftigten um 86 geschrumpft war, waren unsere Zukunftsaussichten eher mau. Deshalb könnte man für die Standorte der Region vorsichtig optimistisch sein, sofern die Müller-Gruppe, wie erklärt, diese und die Marken unverändert weiterführt“, gibt Steinbach zu bedenken.

Allerdings sei Müller nun wahrlich nicht als gewerkschaftsfreundlich bekannt. „Wir haben gleich eine Flugblattaktion und eine Infoveranstaltung organisiert, um den Beschäftigten klarzumachen, dass sie nur als NGG-Mitglieder Anspruch auf tarifliche Leistungen haben. Natürlich müssen wir mindestens den Status Quo im Werk sichern. Aber: Man muss sich auch Ziele setzen, und deshalb wollen wir gemeinsam erreichen, dass Landliebe Heilbronn der erste Müller-Standort mit Tarifbindung wird!“

DEMOGRAFIE BEGEGNEN

Der gesamte Regionsvorstand, in dem neben Knorr und FrieslandCampina auch namhafte Industrieunternehmen wie Hengstenberg, Lieken (Brot), Südzucker, Refresco (Getränke) und die Menü-Manufaktur Hofmann vertreten sind, steht geschlossen hinter Achim Steinbach und dem Heilbronner Team. Überhaupt funktioniert das Zusammenspiel wie am Schnürchen. Ziele wie die gezielte Ansprache von jungen Beschäftigten und Auszubildenden werden gemeinsam angegangen. Zeit zum Ausruhen gibt es jedenfalls kaum, so Geschäftsführer Siebert: „Wir haben die Organisationswahlen im nächsten Jahr vor dem Bug. Da fangen wir jetzt mit den Planungen an. Und: Der demografische Wandel schlägt voll zu und dem begegnen wir nur, indem wir was bewegen und die Jungen begeistern und nochmal begeistern.“ Wenn das kein Ansporn ist! ◀



„Wer was erreichen will, der muss sich gemeinsam mit anderen Ziele setzen.“

Achim Steinbach,
Vorsitzender des Regionsvorstandes



Frank Meckes

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Heilbronner Leibgericht

Zutaten:

700 g Schweinefilet
Salz, Pfeffer

Schupfnudeln:

200 g gekochte Kartoffeln
100 g Mehl
50 g Grieß
1 Ei
3 Eigelb
Salz, Muskat

Spätzle:

250 g Mehl
1 EL Grieß
5 Eier
Salz, Muskat

Champignonrahmsauce:

200 g Champignons
50 g Zwiebeln
100 ml Riesling
200 ml Sahne

Zubereitung:

Das Schweinefilet in acht Stücke teilen. Die Medaillons salzen und in der heißen Pfanne von beiden Seiten anbraten. Nun etwas frischen Pfeffer darüber streuen und für zehn Minuten bei 180 Grad im Ofen garen. Alle Spätzle-Zutaten in eine Schüssel geben und kräftig verrühren, bis der Teig Blasen schlägt. Dann auf einem „Spätzle-Brett“ den Teig in siedendes Wasser schaben. Für die Schupfnudeln die Kartoffeln durch die Kartoffelpresse drücken und die restlichen Zutaten hinzugeben. Aus dem Teig kleine Schupfnudeln formen. Anschließend abkochen, abkühlen lassen und in einer Pfanne anbraten. Die Champignons vierteln, die Zwiebeln würfeln, beides anbraten. Anschließend mit Weißwein ablöschen, die Sahne zugeben und um die Hälfte einkochen lassen. Zum Schluss mit Salz und Pfeffer abschmecken. Vor dem Anrichten die Spätzle in Butter schwenken. Zusammen mit den Schupfnudeln, einer Maultasche vom Metzger und zwei Schweinemedallions auf dem Teller anrichten. Die Champignonrahmsauce über die Medaillons geben und servieren.

Guten Appetit!



Fotos: Simon Braun

Anzeige



Seminare 2023

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



BERUFSUNFÄHIG? NGG SORGT VOR!

► Sie ist – neben der Privathaftpflicht – eine der wichtigsten Versicherungen überhaupt: die Berufsunfähigkeitsversicherung. In Bayern sind die rund 19.000 Beschäftigten der Milchwirtschaft jetzt per Tarifvertrag bei Berufsunfähigkeit finanziell abgesichert.

Eine Unfallversicherung hilft nur, wenn ein Unfall die Ursache der Berufsunfähigkeit ist. Doch zu mehr als 90 Prozent sind Gelenkerkrankungen, psychische Krankheiten oder Krebs der Grund dafür, dass jemand seinen Beruf nicht mehr ausüben kann.

OHNE GESUNDHEITSPRÜFUNG

Der NGG-Landesbezirk Bayern hat sich daher für den bundesweit ersten Tarifvertrag zur Absicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit stark gemacht und nach vielen betrieblichen Aktionen für seine Mitglieder in der Milchwirtschaft den „Berufsschutz Plus“ abgeschlossen: Wer vor dem gesetzlichen Rentenalter gesundheitsbedingt aus dem Beruf ausscheiden muss und die tarifliche Zusatzversicherung hat, in die der Arbeitgeber 15 Euro monatlich einzahlt, kann künftig mit einer kräftigen Extra-Rente von bis zu 500 Euro monatlich rechnen. Beschäftigte, die zusätzlich Entgelt einzahlen, können sogar bis zu 1500 Euro Zusatzrente erhalten. Wer bisher allein auf die gesetzliche Erwerbsminderungsrente angewiesen ist, kommt maximal auf 36 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Im Jahr 2019 waren das im Schnitt nur magere 827 Euro monatlich.

Verhandlungsführer Mustafa Öz, Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Bayern, ist zufrieden: „Mit diesem bis dato in Deutschland einzigartigen Vertragswerk bekommen unsere NGG-Mitglieder der bayerischen Milchwirtschaft rückwirkend zum 1. April 2022 den Zugang zu einer Berufsunfähigkeitsversicherung – und das ohne die oft komplizierte Gesundheitsprüfung. Für viele bedeutet dies endlich eine finanzierbare Absicherung im Falle einer Berufsunfähigkeit.“ ◀



Foto: NGG

Die Beschäftigten der bayerischen Milchwirtschaft sind jetzt per Tarifvertrag gegen die finanziellen Risiken einer Berufsunfähigkeit abgesichert. Im Bild: kleine NGG-Tarifkommission.

VORLESEN – NACHLESEN – WEITERLESEN



Der Vorleser* – seit 1865

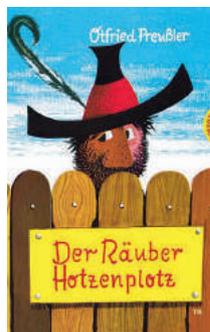
Packend bis zum Schluss



Paul-Émile ist 22, als er Paris verlässt. Heimlich. Wenige Monate zuvor, im Juni 1940, haben die Deutschen die französische Hauptstadt erobert. Er will sein Land verteidigen. Der junge Mann wird sich in London einer von Churchill ins Leben gerufenen, geheimen britischen Spionageeinheit anschließen ... Kameradschaft, Freundschaft, Liebe, Solidarität und Verrat sind die Themen dieses spannenden Romans.

Joël Dicker, *Die letzten Tage unserer Väter*, Piper Verlag, 978-3492071383, 25 Euro

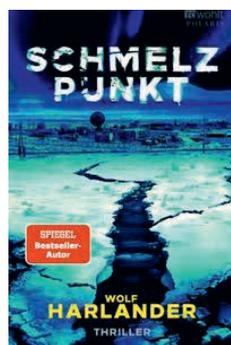
Der Räuber Hotzenplotz feiert Geburtstag



Es gibt böse und gute Räuber. Die Worte sind trotzdem fast immer die gleichen, egal ob eine Kaffeemühle oder Geld gestohlen, pardon, geraubt wird: „Hände hoch, das ist ein Überfall!“ Hotzenplotz und sein Schöpfer Ottfried Preußler gehören ohne Frage zu den Guten! Eine absolute Empfehlung zum Wiederlesen oder Vorlesen – auch wenn nicht immer alles ganz genderkonform zugeht ...

Ottfried Preußler, *Räuber Hotzenplotz*, Thienemann Verlag, 978-3-522-10590-3, 12 Euro

Hitze im ewigen Eis



Über Grönland knallt die Sonne. Es ist heiß. Immer wieder stürzen gigantische Eisriesen ins Meer und lassen das Land erzittern. Die Arktis schmilzt. Als der junge Inuk Nanoq Egede zahllose verendete Tiere im Eis findet, ist er fassungslos. Die deutsche Wissenschaftlerin Dr. Hanna Jordan bestätigt: Diese Tiere sind nicht auf natürliche Weise gestorben ... Ein absolut packender Klimathriller.

Wolf Harlander, *Schmelzpunkt*, Rowohlt Taschenbuch, 978-3-499-00862-7, 17 Euro

Fenster in die Zukunft



Die gefragte Wissenschaftlerin und Club-of-Rome-Mitglied Maja Göpel zeigt Wege und Möglichkeiten, die Menge der Herausforderungen anzupacken, vor denen wir stehen. Das gut und verständlich geschriebene Buch zeigt, wie wir aus den Transformationen der Geschichte lernen und gemeinsam unseren Umgang mit Politik, Technik, Umwelt und Wirtschaft neu gestalten können.

Maja Göpel, *Wir können auch anders*, Ullstein Verlag, ISBN 978-3-550-20161-5, 19,99 Euro

Wir lieben Feedback!

Bitte via E-Mail an: redaktion@ngg.net

Fragen, Anregungen oder Kritik?

[facebook.com/gewerkschaftNGG](https://www.facebook.com/gewerkschaftNGG)

twitter.com/gewerkschaftNGG

[instagram.com/gewerkschaftNGG](https://www.instagram.com/gewerkschaftNGG)

*... ist 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.

300 Euro für Energie



► Jeder, der 2022 gearbeitet hat, bekommt die Energiepreispauschale der Bundesregierung. Trotzdem gilt es einiges zu beachten, vor allem: Was tun, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt? Die NGG hilft ihren Mitgliedern, wenn es Probleme gibt.

Viele fragen sich, wie hoch die überproportional steigenden Energiepreise noch steigen werden und ob sie diese dann überhaupt noch bezahlen können. Zahlreiche Familien und auch Singles ohne finanziellen Puffer stellen eiserne Sparpläne auf, um die rasant steigenden Energierechnungen begleichen zu können. Und viele müssen den Verbrauch sehr deutlich reduzieren: beim Duschen, Heizen, Tanken und beim Haushaltsstrom – Eltern, Kinder und auch die Älteren. Das ist bitter.

Es helfen aber die 300 Euro Energiepreispauschale, die die Bundesregierung beschlossen hat und die jedem zusteht, der 2022 einer selbständigen oder angestellten Tätigkeit nachgegangen ist.

KEINE ARBEIT, KEIN GELD

Das sind alle, die 2022 gearbeitet haben – auch angehende Rentnerinnen und Rentner in Altersteilzeit, oder diejenigen, die Lohnersatzleistungen wie Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld oder Verdienstausfall nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten, bekommen die 300 Euro Energiepreispauschale.

Noch ein weiteres Merkmal muss erfüllt sein: Der Wohnsitz oder der gängige Aufenthalt muss in Deutschland sein. Sind die Voraussetzungen erfüllt, müssen die Arbeitgeber

die 300 Euro Energiepreispauschale mit dem September-, spätestens mit dem Oktobergehalt auszahlen. Indem sie die Einkommenssteuerzahlungen ihrer Beschäftigten an die Finanzämter um 300 Euro kürzen, erhalten sie das Geld aus der Staatskasse zurück. Lediglich „Kleinst-“Arbeitgeber, deren Lohnsteueraufwand pro Jahr insgesamt unter 1080 Euro liegt, müssen nichts auszahlen. Beschäftigte können aber eine Steuererklärung für 2022 abgeben und die Energiepreispauschale auf diesem Weg erhalten.



Wichtig: Die vom Arbeitgeber gezahlten 300 Euro erhalten die Beschäftigten brutto. Sie müssen die Zusatzeinnahme also versteuern. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

Und wenn der Arbeitgeber trotz eindeutiger Pflicht die 300 Euro brutto nicht auszahlt? Dann wendet Euch an Eure örtliche NGG-Region. Sie unterstützt Euch als Gewerkschaftsmitglied, die Energiepreispauschale zu bekommen: www.ngg.net/vorOrt. ◀

Ausblick

► „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ So steht es im Grundgesetz in Artikel 3 gleich hinter dem Satz „Alle Menschen sind gleich.“ Hört sich alles super an. Aber: Warum ist es so, dass 80 Prozent der Frauen so wenig verdienen, dass

sie langfristig noch nicht mal für sich und ein Kind sorgen können – heute, im Jahr 2022? Und was hat das damit zu tun, dass viele Frauen im Alter kaum von ihrer Rente leben können? In der kommenden „einigkeit“ widmen wir uns mit einem Schwerpunktheft zum Thema wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ganz der Gleichstellung von Mann und Frau – mit vielen starken Frauen aus der NGG. ◀

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

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

Titelfoto

Anja Jungnickel

Redaktionsschluss

7. September 2022

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

kein Druck • kein Papier • kein Transport
ngg.net/
einigkeit-
abbestellen
Hol dir die App



NA, LIEST DU DOPPELT?

Du hast die „einigkeit-App“ heruntergeladen und bekommst die „einigkeit“ trotzdem weiterhin per Post? Hilf, die Umwelt zu schonen und lass' uns wissen, wenn Du künftig auf den Postversand verzichtest: www.ngg.net/einigkeit-abbestellen