

einigkeit

Das Magazin der **NGG**



PUNKTSPIEL RENTE:

So geht die Rechnung auf

einigkeit*

*heißt, dass alle gut von ihrer Rente leben können.

GUTE RENTE

Im August konnte es mitunter schwierig werden, einen Döner essen zu gehen. Der Dönermangel hat wahrscheinlich mit den vielen Dutzend neuen NGG-Mitgliedern zu tun, die in der Dönerfabrik Birtat im schwäbischen Murr tagelang gestreikt haben, um endlich einen Tarifvertrag in ihrem Unternehmen durchzusetzen. Die 120 Kolleginnen und Kollegen haben Dönerfleisch so lange zu einem immer knapperen Gut gemacht, bis der Arbeitgeber eingelenkt hat und den allerersten Tarifvertrag bei einem deutschen Dönerproduzenten unterzeichnen musste.

Mit diesem historischen Abschluss haben die Birtat-Beschäftigten viel für eine ganze Branche erreicht und die Basis für eine bessere Zukunft für sich selbst gelegt. Denn ein Tarifvertrag im eigenen Betrieb ist der Schlüssel zu guter Arbeit, zu fairer Bezahlung, zu besseren Arbeitsbedingungen – und zu mehr Rente. Nur wer in seinem Erwerbsleben genug verdient, ist überhaupt in der Lage, ausreichend für das Alter vorzusorgen, ob nun gesetzlich oder in der betrieblichen Altersvorsorge. Unsere guten Tarifverträge sind also nicht nur jetzt wichtig: Sie sind auch die Grundlage für die Finanzen, über die wir später im Alter verfügen.

Deswegen ist es wichtig, dass deutlich mehr Menschen von guten Tarifverträgen partizipieren als heutzutage. Das war mal deutlich besser: Im Jahr 2000 lag die Tarifbindung noch bei 70 Prozent, heute arbeitet nur noch jeder zweite Beschäftigte unter dem Schutz eines Tarifvertrages. Daher fordern wir Gewerkschaften von Arbeitgebern und Bundesregierung schon lange eine deutlich höhere Tarifbindung – die Bundesregierung ist der Forderung der Gewerkschaften gefolgt und hat endlich ein neues Bundestariftreuegesetz auf den Weg gebracht. Auch wenn wir uns mehr gewünscht hätten, ist das ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Aber nicht nur gute Löhne sorgen für eine sichere Rente im Alter. Auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen stimmen. Auf Druck der Gewerkschaften hat die Bundesregierung das Rentenniveau von 48 Prozent bis 2031 festgeschrieben. Langfristig muss das Rentenniveau aber deutlich steigen. Denn ein gutes Leben im Alter ist eine Frage der Würde. Auch deswegen haben wir in dieser einigkeit unseren Schwerpunkt auf das Thema Rente gelegt.

Viel Spaß beim Lesen dabei wünscht Dir

Claudia Tiedge

Stellvertretende NGG-Vorsitzende





6 FOKUS | RENTE
Für die Rente lassen sich früh entscheidende Weichen stellen: durch solide Altersvorsorge und gewerkschaftliches Engagement.

18 MENSCHEN | PORTRÄT
Susanne Paulsen ist vor allem eines: leidenschaftliche Motorradfahrerin.

FOKUS | RENTE

- 6 Eine faire Rente**
Im Interview erläutert der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler, was Beschäftigten hilft, eine sichere und faire Rente zu bekommen.
- 10 Punktspiel Rente:**
NGG-Mitglieder erzählen, wie mit dem Renteneintritt eine erfüllende neue Lebensphase beginnen kann.
- 14 Sicher und lukrativ**
Eine wichtige Ergänzung zur gesetzlichen Rente ist die betriebliche Altersvorsorge. Wie hoch sie sein kann, erklären wir an einer Modellrechnung.

NGG AKTIV

- 14 jungeNGG**
Onboarding: Von Bollerwagentour bis Kennenlernspiel. Wie Betriebe die neuen Azubis begrüßen.
- 20 Frauen**
Viele Frauen haben geringe Renten - das kann frau ändern.
- 21 Jetzt rede ich mit**
Wie Deutschlernern am Arbeitsplatz funktioniert
- 32 Mehr Geld**
Tarifticker: neue Tarifabschlüsse

MENSCHEN

- 15 Mein Arbeitsplatz**
Imke Allers hat den elterlichen Milchviehhof gegen einen Arbeitsplatz als Brauerin bei Beck's eingetauscht.
- 18 Porträt**
Wenn die gelernte Diätassistentin Susanne Paulsen Motorrad fährt, vergisst sie alles um sich herum.
- 30 Jubilare**
Wir gratulieren unseren Jubilarinnen und Jubilaren.



22 **BRANCHE**
Die Fleischwirtschaft ist die mit Abstand umsatzstärkste Branche der Lebensmittelindustrie.



26 **NGG VOR ORT**
Et es wie et es: Diesen Artikel aus dem Rheinischen Grundgesetz setzt die NGG-Region Köln gerne mal außer Kraft.

BRANCHE

22 Fleischwirtschaft
Fleisch, die Nummer 1

NGG VOR ORT

26 Region Köln
Ihr seid unser Rückgrat

KURZ NOTIERT

34 Kurz notiert
Rechtstipp: Überstunden dürfen Erwerbsminderungsrente nicht schmälern

Ausblick_04

KOPF UND BAUCH

33 Lesen & Hören
Bücher und Podcasts

35 Impressum



einigkeit digital lesen

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

EINE FAIRE RENTE

Solidarität und starke gesetzliche Sicherung

► Die NGG lehnt eine längere Lebensarbeitszeit ab. Im Interview erläutert der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler, was Beschäftigten stattdessen hilft, morgen eine sichere und faire Rente zu bekommen.

Guido, immer wieder hören wir, dass mit der höheren Lebenserwartung auch ein späterer Renteneintritt notwendig sei. Richtig?

Ich kann mir nicht vorstellen, wie jemand mit 67 Jahren bei sieben Grad Temperatur einen Arbeitstag lang Schweinehälften verwurstet und dafür immer wieder 30 Kilo oder mehr heben muss. Oder mit 68 Jahren um 21:00 Uhr zur Nachtschicht fährt, um die ganze Nacht lang Joghurt, Bier, Brot, Mehl oder Pizza zu produzieren. Auch in der Gastronomie sehe ich das nicht. Stress in der Küche, gebückt Betten machen oder stundenlang nach 18:00 Uhr Gäste mit einem fröhlichen Lächeln bedienen. Nur weil die Medizin weiter ist und wir alle älter werden, heißt das doch nicht, dass wir alle auf einmal länger arbeiten können. Schichtarbeit bleibt extrem belastend. Viele Mitglieder in unseren Branchen sagen, dass sie schon jetzt nicht bis 67 durchhalten. Und das Entscheidende: Sie wollen es auch nicht.

Woran liegt das?

Der Arbeitsdruck ist derzeit enorm, zahlreiche Kolleginnen und Kollegen müssen heute schon mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen in Rente gehen. Die Forderung nach einer längeren Lebensarbeitszeit ist nichts anderes als eine versteckte Rentenkürzung. Das machen wir als NGG nicht mit. Wer 45 Jahre lang gearbeitet hat, muss abschlagsfrei in Rente gehen dürfen. Das ist fair und gerecht.

Ist die gesetzliche Rente bezahlbar, wenn morgen noch mehr Menschen in Rente gehen?

Auf Druck der Arbeitgeber ist der Beitragssatz zur Rentenversicherung seit 2011 gesunken, auf 18,6 Prozent. 2011 lag dieser noch bei 19,9 Prozent. Von der Rentenversicherung profitieren aber nicht nur die, die einzahlen. Denn die gesetzliche Rentenversicherung zahlt an viele Menschen Renten aus, die aufgrund ihrer Lebensumstände nicht immer die Möglichkeit hatten, genügend hohe eigene Beträge einzuzahlen. Zum Beispiel an diejenigen, die eine Aufwer-

tung ihrer Rente durch die Mütterrente oder Grundrente bekommen. Das ist das Besondere und Wertvolle an der gesetzlichen Rente. Sie hat eben auch einen solidarischen Gedanken und ein solidarisches Wirken in ihrem System.

Dafür gibt es die Zuschüsse des Bundes.

Genau. Daher ist das Gerede um die angeblich zu hohen Bundeszuschüsse für die Rentenkasse nicht sachgerecht. Wichtige sozialstaatliche Leistungen werden über die Rentenversicherung geleistet und sind somit über Steuermittel zu bezahlen. Die Bundeszuschüsse müssen also steigen, wenn wir zum Beispiel die Mütterrente besserstellen wollen.

Funktioniert die gesetzliche Rente?

Die gesetzliche Rente als Umlagesystem hat in Deutschland zwei Weltkriege überlebt, sie funktioniert seit 135 Jahren. Die Ausgaben im Sozialsystem der Bundesrepublik sind im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Leistung auch nicht gestiegen. Ganz im Gegensatz zu den Gewinnen aus der Wertschöpfung. Diese Gewinne erwirtschaften unsere Kolleg*innen in der Schichtarbeit der Ernährungswirtschaft oder morgens um fünf Uhr auf dem Milchlasten mit ihrer Hände Arbeit. Die Gewinne fließen aber immer stärker als Dividende den Aktionären und den Überreichen im Land zu. Die Schere zwischen Arm und Reich geht immer weiter auseinander. Das funktioniert nicht. Wir müssen unseren Wohlstand endlich gerecht verteilen.

Woran hakt es bei der Rente?

Wir leisten uns den Luxus, dass ganze Berufsgruppen wie Apothekerinnen, Ärzte, Notare, Rechtsanwältinnen, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer nicht wie alle anderen in die gesetzliche Rente einzahlen. Dabei verdienen sie sehr gut. ►

**„DIE GESETZLICHE RENTE
ALS UMLAGESYSTEM
HAT IN DEUTSCHLAND
ZWEI WELTKRIEGE ÜBER-
LEBT, SIE FUNKTIONIERT
SEIT 135 JAHREN.“**

Guido Zeitler, NGG-Vorsitzender

► Sie haben ihre eigenen Rentenversorgungswerke und dadurch auch meist höhere Leistungen. Und insbesondere von Vertreterinnen und Vertretern aus diesen Berufen hören wir immer wieder, dass die gesetzliche Rente nicht finanzierbar ist. Das halte ich für einen schrägen Blick auf die derzeitige Debatte. Wir müssen den Kreis der Beteiligten in der gesetzlichen Rente vergrößern und damit mehr Solidarität im System schaffen. Und wir dürfen Renditen aus Kapital und Dividende bei der Finanzierung nicht völlig außer Acht lassen. Mit großzügigen Freibeträgen ließe sich das gerecht und einfach steuern.

Wie sieht aus Sicht der NGG eine Lebensstandard sichernde Rente aus?

Ich plädiere für Ehrlichkeit bei dem Thema. Die gesetzliche Rente funktioniert im Kern nach dem Äquivalenzprinzip. Das bedeutet, dass die Höhe meiner Rente im Wesentlichen von der Höhe meiner Beiträge abhängt und daher von dem, was ich verdiene. Für höhere Rentenauszahlungen braucht es daher wieder ein höheres Rentenniveau von 53 Prozent, wie wir es fordern, und vor allem sehr viele Jahre gut bezahlter Vollzeitarbeit zu guten Tarifbedingungen, möglichst über die gesamte Erwerbstätigkeit.

Reicht das?

Bei dem derzeitigen Lohnniveau oft leider nicht immer. Wer viele Jahre in Teilzeit oder im Niedriglohnbereich arbeitet oder lange Sorgearbeit geleistet hat, wird keine auskömmliche Rente bekommen können. Dies betrifft leider viel zu häufig insbesondere Frauen, wie wir aus den Zahlbeträgen der Rentenversicherung wissen. Hier ist auch die Politik gefragt. Wir müssen Billigjobs und Lohndumping bekämpfen und die Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz stärken. Erfreulich ist, dass das Kabinett den Entwurf am 6. August beschlossen hat. Geht alles seinen weiteren Weg, dürfte das Gesetz bis Jahresende in Kraft getreten sein. Schon damit hätten wir deutlich bessere Voraussetzungen für faire Vollzeitarbeit, die ein gutes Leben und eine zukunftsfeste Rente ermöglicht.

Oft wird behauptet, ein „Weiter so“ in der Rente belastet gerade die junge Generation.

Umfragen des DGB oder der IG Metall zeigen: Gerade junge Menschen haben ein großes Interesse an einer soliden gesetzlichen Altersvorsorge. Sie würden auch höhere Beiträge zahlen, wenn dann auch die Höhe der Rentenauszahlung stimmt.

Lohnt sich das?

Die DGB-Berechnungen zeigen, dass gerade junge Menschen von einer sicheren gesetzlichen Rente profitieren. Im Gegensatz dazu, wenn sie die Risiken über einen kapitalge-

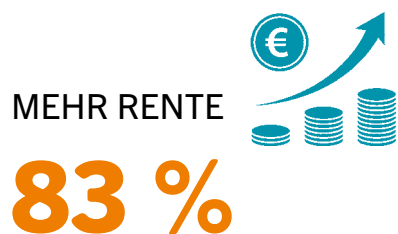
deckten Weg absichern müssten. Ich kann verstehen, dass junge Menschen verunsichert sind, wenn die gesetzliche Rente mit Absicht schlechtgeredet wird. Hier gilt mein Appell an die Politik, zur Sachebene zurückzukehren, statt in Alarmismus zu verfallen.

Was kann ich selbst machen?

Wir brauchen als erstes eine starke gesetzliche Rente. Diese Forderungen müssen wir gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen in die Politik tragen. Wir brauchen aber auch mehr betriebliche Altersvorsorge. Betriebsrenten sind eine sinnvolle Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Als NGG verhandeln wir mit den Arbeitgebern eine bessere betriebliche Altersversorgung. Hier muss der Gesetzgeber besser unterstützen und die Arbeitgeber verpflichten, ihren Teil beizutragen und Mittel bereitzustellen. Nur bei entsprechenden Arbeitgeberbeiträgen können die Beschäftigten mit eigenem Geld eine Basis neben der gesetzlichen Rente schaffen. Worte allein helfen wenig.

Die Altersvorsorge bleibt also Thema bei NGG?

Natürlich. Die gesetzliche Rente ist und bleibt der wichtigste Baustein, um im Alter würdevoll leben zu können. Sie ist mehr als eine Versicherung, sorgt durch ihr Umlagesystem als Kitt für die Generationen und zeigt, dass wir solidarisch miteinander umgehen und uns auch um diejenigen kümmern, die gerade nicht so können, wie sie vielleicht wollen. Damit ist die gesetzliche Rente ein wesentlicher Bestandteil unserer demokratischen Kultur. Daran dürfen wir nicht sagen, das wäre gefährlich. ◀



der erwerbsfähigen Bevölkerung finden, die Renten sollen höher ausfallen. Sie sehen das Verhältnis der Renten zu den Löhnen – das sogenannte *Rentenniveau* – als zu gering an. Der Wunsch nach einem höheren Rentenniveau wird also gesellschaftlich breit getragen. 12 % empfinden die Renten als gerade noch ausreichend. Nur 1 % empfindet sie als zu hoch.

DIE WÜNSCHE DER BESCHÄFTIGTEN AN DIE RENTE



► Der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes haben Anfang 2023 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 67 Jahren befragt, was sie über die Rente denkt. Die Ergebnisse sind eindeutig: Die Befragten wünschen sich eine andere Rentenpolitik.



HÖHERE BEITRÄGE STATT SPÄTER IN RENTE



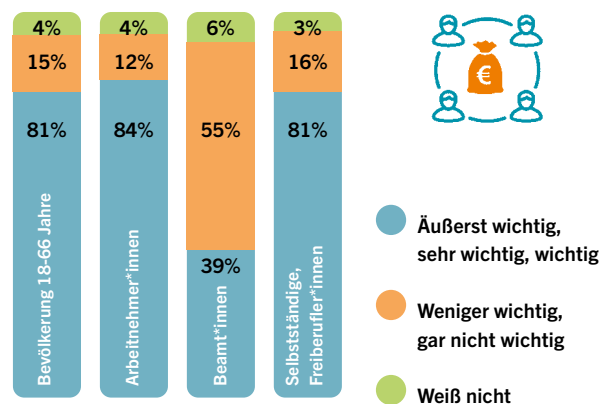
Befragte zwischen 18 und 39 Jahren tendieren mit 70 Prozent sogar besonders häufig zu höheren Beiträgen statt späterer Rente.

NICHT LÄNGER ARBEITEN



Über die absehbar geltende Altersgrenze von **67 Jahren** hinaus zu arbeiten, können sich nur **5 %** der Erwerbstätigen „in jedem Fall“ vorstellen, **61 %** verneinen dies kategorisch. **15 %** halten ein längeres Erwerbsleben für eine Option, „wenn die Arbeitsplatzbedingungen stimmen“, und **26 %** dann, „wenn ich gesundheitlich dazu in der Lage bin“.

ALLE SOLLEN EINZAHLN



Eine Alterssicherung für alle entspricht den Wünschen der Erwerbsbevölkerung und explizit auch der Selbstständigen. Hier ist klar: Die Politik soll die Vorsorgepflicht für Selbstständige endlich einführen.



PUNKTSPIEL RENTE:

So geht die Rechnung auf

► Für viele Berufstätige ist der Ruhestand eine abstrakte Idee. Entsprechend schwer fällt es mitunter, Pläne für die Rente zu schmieden. Dabei lassen sich früh entscheidende Weichen stellen: durch solide Altersvorsorge und gewerkschaftliches Engagement.

68%

der 18- bis 67-jährigen
Erwerbstätigen meinen, dass die
Rente vorwiegend gesetzlich
organisiert sein soll.

Dem stressigen Arbeitsleben den Rücken kehren, ausschlafen, viel Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und Reisen – wenn es gut läuft, beginnt mit dem Renteneintritt eine erfüllende neue Lebensphase. Die drei wichtigsten Punkte auf der Checkliste für einen schönen Ruhestand: Gesundheit, eine ausreichende Rente und gute Ideen für die Freizeitgestaltung. Damit das klappt, sollten Arbeitnehmer*innen frühzeitig auch das finanzielle Fundament für eine solide Rente legen.

So wie Marion Grytzmann. Die umtriebige 73-Jährige war 40 Jahre lang Laborantin im milchwirtschaftlichen Labor bei Mondelez in Bad Fallingbostal. „In meiner Jugend hieß es: Eine Frau braucht keinen Beruf, die heiratet sowieso, kriegt Kinder und wird dann ernährt“, erzählt Marion. „Ich habe gesagt: Das mache ich nicht mit. Es gab dann große Diskussionen zuhause, aber ich habe mich durchgesetzt und einen Beruf gelernt.“ Geheiratet und zwei Kinder bekommen hat sie auch, aber immer in Vollzeit gearbeitet. Zusätzlich zum anstrengenden Schichtjob war Marion

erst in der Jugendvertretung, später im Betriebsrat aktiv.

Nach dem langen Einsatz in Vollzeit wollte sie früher aufhören: „Ich wollte nicht arbeiten, bis ich umfalle.“ Bevor sie 2008 in Altersteilzeit ging, hat sie genau ausgerechnet, ob sie mit dem Geld auf eigenen Füßen stehen kann. Dass die Rechnung mit der Altersteilzeit aufgegangen ist, liegt auch an der Betriebsrente, die ihr ehemaliger Arbeitgeber zahlt.

Von der buchstäblichen Ruhe des Ruhestandes ist Marion allerdings weit entfernt. Sie leitet eine NGG-Seniorengruppe, ist seit mehr als 30 Jahren im Vorstand der Region Lüneburg aktiv, außerdem war sie bis 2013 Gleichstellungsbeauftragte in Bad Fallingbostal. „Damals habe ich viele Frauen in Geldnot gesehen. Sie waren geschieden, konnten aber die Kinder nirgends unterbringen und deshalb kaum arbeiten. Diese Frauen haben keine Ahnung, wie sie über die Runden kommen sollen, wenn sie einmal in Rente gehen“, sagt Marion.



Marion Grytzmann

BETRIEBSRENTE ERGÄNZT GESETZLICHE ALTERSVORSORGE

Nicht nur bei Marion hängt viel Lebensqualität im Alter davon ab, ob neben der gesetzlichen Rente noch eine Betriebsrente auf dem Konto eingeht. Die zweite Säule der Altersversorgung soll gesetzliche Rente sowie private Vorsorge ergänzen und ist immer stärker verbreitet – nicht zuletzt, weil sie dank der Gewerkschaften in immer mehr Tarifverträgen fest verankert ist.

SPÄTERER RENTENEINTRITT FÜR VIELE GAR NICHT MÖGLICH

Axel Swoboda ist erst 64, aber schon seit zwei Jahren im Ruhestand, auch weil es gesundheitlich zuletzt nicht rund lief für ihn. Der gelernte Bäcker hat 1982 bei De Beuke-laer in Kempen angefangen, nach der Lehre aber gar nicht als Bäcker gearbeitet. „Ich habe dort alles Mögliche gemacht, war in der Verpackungsabteilung, am Ofen, im Papierkeller, hauptsächlich im Silo.“ 2018 hatte Axel zwei leichte Schlaganfälle, zum

Glück war sofort Hilfe zur Stelle. Trotzdem leidet er bis heute unter Gleichgewichtsstörungen, hat inzwischen auch einen Pflegegrad. 2019 versuchte er noch eine Wiedereingliederung, aber dann schloss der Kempener Standort. Es folgten für Axel: Transfergesellschaft, zwei Jahre Arbeitslosigkeit und schließlich ab Dezember 2023 die Rente, vorzeitig und mit Abzug. Zusammen mit seiner Betriebsrente reicht es trotzdem zum Leben – auch, weil Axel keine großen Sprünge macht.

Stattdessen hat er im Ruhestand das Ehrenamt für sich entdeckt. Jeden Tag ist er in einem Altersheim im Einsatz: Spaziergänge mit Rollstuhlfahrer*innen, Kegelabende, Smalltalk, er hilft mit, wo er gebraucht wird. „Ich hätte nicht damit gerechnet, dass die Rente so gut wird. Manchmal träume ich von der Arbeit, wache in Panik auf und dann fällt mir ein: Ich muss da gar nicht mehr hin. Dann habe ich ein richtiges Glücksgefühl“, sagt Axel. „Aber wenn ich alte Menschen sehe, die durch die Straßen laufen und Pfandflaschen sammeln, blutet mir das Herz.“ ➤

DIE EHEMALIGE BETRIEBSRÄTIN BEI PHILIP MORRIS

Dank einer Witwenrente konnte Ingrid Schwarzer es sich leisten, mit 18 Prozent Rentenabschlag 2010 in Altersteilzeit zu gehen. 1986 hat sie als Betriebsratssekretärin bei Philip Morris angefangen, heute ist sie im Seniorenarbeitskreis Berlin-Brandenburg aktiv. Darüber hinaus engagiert sie sich ehrenamtlich in einer Kleiderstube, leitet eine Handarbeitsgruppe und treibt zweimal in der Woche Sport. Vor 50 hat sie sich kaum Gedanken über ihre Rente gemacht. Umso dankbarer ist sie der NGG, durch deren Einsatz Betriebsrenten in immer mehr Unternehmen gezahlt werden. „Solche Angebote sollte es verpflichtend in allen Betrieben geben“, findet Ingrid.

99%

der Erwerbstätigen sind der Überzeugung, dass die Rente hoch genug sein muss, um Armut zu vermeiden.



SO BERECHNET SICH DIE GESETZLICHE RENTE

Wer im Alter eine gute gesetzliche Rente bekommen möchte, muss möglichst viele *Rentenpunkte* sammeln. Die Berechnungsgrundlage dafür bildet eine – theoretische – Person, die jedes Jahr genau den statistischen Durchschnittslohn verdient. Geht die Person nach 45 Jahren mit genau 45 Rentenpunkten in den Ruhestand, erhält sie dafür die sogenannte *Standardrente*. Wie viel Geld das im jeweiligen Jahr ist, bemisst sich – vereinfacht gesagt – am *Rentenniveau*. Aktuell liegt es bei 48 Prozent des Durchschnittseinkommens. Das heißt, die Person bekommt für 45 Rentenpunkte 48 Prozent des jeweils aktuellen Durchschnittseinkommens, aktuell gibt es pro Rentenpunkt 40,79 Euro im Monat – Stand heute wären das also 1.835,55 Euro.

In der Realität scheidet kaum jemand mit genau 45 Rentenpunkten aus dem Erwerbsleben aus. Entsprechend wird die Rente anteilig berechnet. Gute Gehälter bringen Arbeitnehmer*innen bis zu zwei Rentenpunkte im Jahr, aber wer weniger als den Durchschnittslohn verdient, bekommt nur anteilig Punkte. Das betrifft vor allem Menschen im Niedriglohnsektor und Teilzeit-Arbeitskräfte. Bürgergeld-Bezieher*innen punkten nicht. Für Ausbildungs- oder Erziehungszeiten werden einige Extrapunkte angerechnet. Abzüge gibt es, wenn Menschen vorzeitig in den Ruhestand gehen.

Informationen über die eigenen Rentenpunkte bekommen Arbeitnehmer*innen per Post oder digital bei der Deutschen Rentenversicherung.



► ALTERSARMUT DARF NICHT SEIN

Sonja Wegener gehört zu denen, die ihren Lebensstandard gut halten konnten.

Die Rente der 77-jährigen Mannheimerin setzt sich aus drei verschiedenen Bausteinen zusammen. Neben der gesetzlichen Rente hat sie bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber Kampffmeyer-Mühlen verpflichtend in eine Pensionskasse eingezahlt, daraus erhält sie heute eine Rente. „Der Arbeitgeber hat zwei Drittel der Beiträge übernommen. Ich musste ein Drittel bezahlen, das waren damals 105 DM im Monat“, sagt Sonja. Hinzu kommt noch ein betriebliches Ruhegeld. „Ich war außerdem in meinen 47 Arbeitsjahren nur acht Jahre lang in Teilzeit beschäftigt“, erzählt Sonja.

Als kaufmännische Angestellte hatte sie einst bei der Hildebrandmühle angefangen und sich parallel zur beruflichen Karriere immer stärker gewerkschaftlich engagiert. 1981 war sie zunächst Betriebsratsvorsitzende an ihrem Standort, später saß sie dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat vor, war Aufsichtsratsmitglied und Mitglied im Re-



Sonja Wegener

gionsvorstand der NGG. Aktuell ist sie als ehrenamtliche Vertreterin der rund 14.000 NGG-Senior*innen im Hauptvorstand der NGG. Zuletzt allerdings musste sie den Einsatz etwas zurückfahren.

Vor einigen Monaten kam ihr Mann ins Pflegeheim, sie besucht ihn jeden Tag. Für die monatlichen Kosten von etwa 3.800 Euro reicht die Rente des Paares nicht aus. „Wir brauchen jetzt erst unsere Ersparnisse auf, dann müssen wir zum Sozialamt“, sagt Sonja.

Angst machen ihr die späteren Jahre im Ruhestand. Etwa ab 80 Jahren, wenn die Mobilität nachlässt, vereinsamen viele Senior*innen, hat sie beobachtet. Dagegen möchte sie gern mit vielen Verbündeten vorgehen: „Wir müssen an die Städte bestimmte Forderungen stellen, zum Beispiel für mehr Barrierefreiheit, damit die Menschen im Alter nicht vereinsamen. Am besten gefiele es mir, wenn wir uns dafür mit allen DGB-Gewerkschaften zusammentun, weil wir dann richtig viele sind.“ ◀



DER EHEMALIGE BETRIEBSRAT BEI COCA-COLA

Früher war Winfried Lätsch in der Logistik bei Coca-Cola tätig, zugleich gewerkschaftlich aktiv, unter anderem als Vorsitzender des Sozialausschusses im Gesamtbetriebsrat. Der NGG ist er auch nach seinem Renteneintritt 2005 treu geblieben. Seit 2018 vertritt er die Senioren im Landesbezirk Ost. Wenn es nach Winfried ginge, würden Kolleg*innen besser auf den Renteneintritt vorbereitet, damit niemand plötzlich in ein emotionales Loch fällt. Zum Beispiel wünscht er sich, dass alle Mitglieder vor der Rente über die Seniorengruppen in der NGG informiert werden. „Da müssen wir unbedingt noch aktiver werden“, sagt Winfried.

SICHER UND LUKRATIV FÜR DIE RENTE SPAREN

► Die NGG hat mit den Arbeitgebern in gut 300 Tarifverträgen eine betriebliche Altersvorsorge für Beschäftigte verhandelt, Versorgungsträger ist vor allem die Hamburger Pensionskasse (HPK). Sascha Brier ist Berater bei der HPK und erklärt, warum sich der nicht-kommerzielle Versorgungsträger für Beschäftigte sehr lohnen kann.



Was ist die Hamburger Pensionskasse?

Die HPK gibt es schon seit 120 Jahren. Sie kümmert sich um die betriebliche Altersvorsorge für die Beschäftigten von Unternehmen. Wir sind von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht geprüft und als reguliert anerkannt. Das bringt viele Vorteile mit sich. Anders als deregulierte Pensionskassen zahlt die HPK keine Provisionen, hat keine Gewinnerzielungsabsicht und macht auch keine teure Werbung. Wir sind eher genossenschaftlich aufgestellt: ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Wir legen die uns anvertrauten Gelder so an, dass die Beschäftigten bei Renteneintritt eine attraktive Zusatzrente erhalten. Hierbei liegt der Fokus auf Sicherheit, wobei sehr breit gestreut investiert wird, um Risiken zu reduzieren und langfristig gute Erträge für die Beschäftigten zu erwirtschaften. Gleichzeitig sind Mitglieder der Unternehmen bei uns in der Vertreterversammlung stimmberechtigt und bestimmen zum Beispiel die Höhe der Verzinsung mit.

Wie funktioniert die betriebliche Altersvorsorge über die HPK?

In vielen Tarifverträgen der NGG ist die HPK als Versorgungsträger festgelegt. Manchmal gibt es auch offenere Formulierungen, dann stehen mehrere Versorgungskassen zur Wahl. Die Arbeitgeber zahlen einen im Tarifvertrag festgelegten Betrag für alle Beschäftigten ein. Je nachdem, wie gut die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien verliefen, kann dieser Betrag variieren, da gibt es durchaus Unterschiede.

Können die Beschäftigten zusätzliche Beiträge leisten?

Ja, und das kann sich für die Beschäftigten sehr lohnen. Indem sie Entgelt umwandeln, sparen sie Steuern und Sozialversicherungen, weil sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen verringert. Je nach Steuerklasse und Sozialversicherung kann es sein, dass jemand zum Beispiel 100 Euro vom Bruttogehalt einzahlt, aber netto unterm Strich nur 50 Euro weniger im Monat hat.

Das Unternehmen spart so Sozialversicherungsbeiträge. Gibt es diese Einsparung an die Beschäftigten weiter?

In den Tarifverträgen ist geregelt, wie hoch dieser Arbeitgeberbeitrag ist, zum Beispiel 15 oder auch mehr Prozent des Beitrags der Entgeltumwandlung. Es gibt aber auch Tarifverträge, die dies nicht regeln.

Ist die Entgeltumwandlung verpflichtend?

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Entgeltumwandlung anzubieten. Sie müssen das aber nicht aktiv bewerben. Einige Unternehmen informieren und motivieren ihre Beschäftigten sehr gut, eigene Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge zu leisten. Andere weisen kaum darauf hin. Das führt dazu, dass in einigen Betrieben kaum bekannt ist, dass es diese tolle Möglichkeit gibt.

Was können Betriebsräte tun?

Ich finde es wichtig, dass Betriebsräte das System in ihrem Betrieb genau kennen. In Einzelgesprächen oder auf Betriebsversammlungen können sie immer wieder darauf hinweisen, dass Beschäftigte ihre Betriebsrente durch Entgeltumwandlung deutlich erhöhen können. Betriebsräte dürfen zwar nicht beraten, aber sie können auf das Angebot hinweisen, es erklären und Fragen beantworten. Die HPK bietet auch Schulungen für Betriebsräte an, oft gemeinsam mit der NGG.

Wie hoch sollte der monatliche Beitrag zur Pensionskasse sein, damit am Ende wirklich etwas herumkommt?

Das hängt von so vielen individuellen Faktoren jedes und jeder Einzelnen ab, dass ich keine generelle Empfehlung geben kann. Auf unserer Website haben wir aber einen sehr guten Rentenrechner. Damit kann jeder die individuelle Höhe der eigenen betrieblichen Altersvorsorge einschätzen und sehen, welche zusätzliche Rente später dabei rauskommt. ◀

EINE STARKE BETRIEBSRENTE LOHNT SICH

► Die Hamburger Pensionskasse (HPK) hat für die einigkeit modellhaft berechnet, wie sich eine **betriebliche Altersvorsorge** im Idealfall für jemanden entwickeln könnte, der am 1.1.2026 im Alter von 20 Jahren beginnt, monatlich **Entgelt umzuwandeln** und in die HPK einzuzahlen. Wie gesagt: Dies ist ein Idealfall über ein gesamtes Berufsleben und rechnet sich, wenn der/die Beschäftigte immer genug verdient, um die monatlichen Zahlungen leisten zu können. Außerdem sollte der Tarifvertrag einen Arbeitgeberzuschuss von mindestens jährlich 500 Euro beinhalten.

So läuft es im Idealfall:

- Der/die Beschäftigte zahlt ab 20 Jahren zehn Jahre lang monatlich 50 € ein, ab einem Alter von 30 Jahren 65 €, ab 40 Jahren 80 €, ab 50 Jahren 100 € und ab 60 Jahren 125 € bis zum Renteneintritt.
- Der Arbeitgeber zahlt 15 Prozent zur Entgeltumwandlung und zusätzlich einen mit der NGG tariflich vereinbarten Beitrag von 500 Euro pro Jahr.

Die Vorteile:

Zuschuss 1 + 2:

Die zweifache Zahlung durch den Arbeitgeber erhöht die eingezahlte Summe deutlich.

Zuschuss 3:

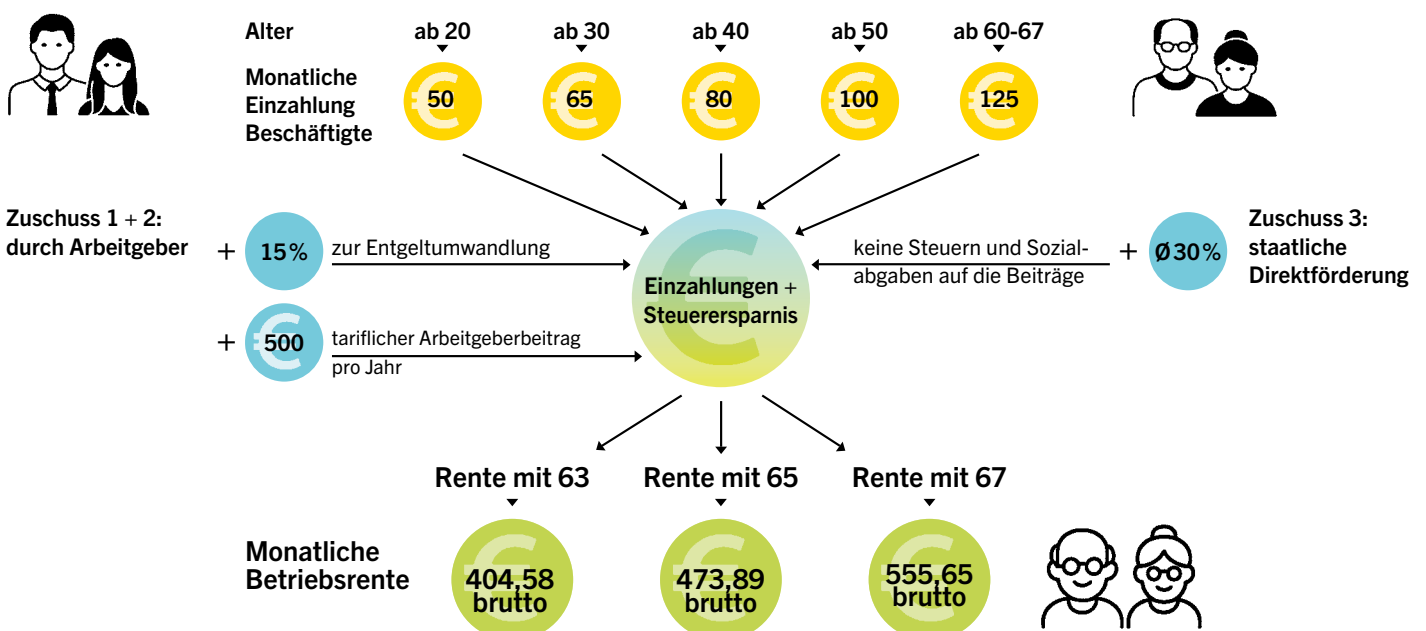
Für den Betrag der Entgeltumwandlung ist der/die Beschäftigte von Steuern und Sozialabgaben befreit und erhält somit eine staatliche Direktförderung in Höhe der eingesparten Steuern und Sozialabgaben.

Die Gesamtsumme wächst im Laufe der Jahrzehnte durch den Zinsszinseffekt kräftig an.

Bei einer Verzinsung von 3,5 Prozent beträgt die Brutto-Betriebsrente:

- bei Renteneintritt mit 63 Jahren monatlich 404,58 Euro
- bei Renteneintritt mit 65 Jahren monatlich 473,89 Euro
- bei Renteneintritt mit 67 Jahren monatlich 555,65 Euro

EIGENANTEIL + ZUSCHUSS 1, 2 + 3 = 473,89 EURO ZUSATZRENTE AB 65



Alle Zahlen beruhen auf den derzeitigen Steuer- und Zinssätzen und gehen von einem tariflich vereinbarten Arbeitgeberbeitrag von 500 Euro pro Jahr aus.

NUR KEINE KÜHE

► „Jeder kann ein gutes Bier brauen. Die Kunst ist, es immer gleich gut zu brauen.“ Imke Allers weiß, wovon sie spricht: Die 25-jährige gelernte Brauerin und Mälzerin arbeitet bei Beck's in Bremen im Lagerkeller.

Der Keller liegt im Erdgeschoss, immer gut durchlüftet, bei gleichbleibenden, angenehmen Licht- und Temperaturverhältnissen: „Die Luftfeuchtigkeit ist nur höher, wenn wir die Leitungen einmal in der Woche mit Dampf sterilisieren.“ Zu Imkes Arbeitskleidung gehören Sicherheitsschuhe, Gehörschutz, Schutzhandschuhe, grüne Latzhose und T-Shirt. Wenn sie Reinigungskemikalien benutzt, auch Gummistiefel, Schürze, Schutzbrille und Visier.

Das Handwerkliche und Zupacken kennt sie vom elterlichen Milchviehhof nahe Bremerhaven. „Ins Büro wollte ich nicht. Ich muss in Bewegung sein und mit den Händen arbeiten“, sagt sie und schnappt sich Hammer und Hakenschlüssel. Beides hat sie als Schlaucherin immer dabei, wenn sie das Jungbier, das zuvor von der untergärigen Hefe durch Abpumpen getrennt wurde, schlaucht, also auf mehrere riesige Edelstahltanks verteilt. Oder bei der Reinigung der leeren Tanks. Dann baut sie Leitungen, sogenannte Rohrbögen, um die Tanks zu verbinden: „Die Reinigung innen erfolgt automatisch, außen muss ich die Kleinteile auseinandernehmen und reinigen.“

Der dritte Bereich, um den sie sich kümmert, ist die Hefebiergewinnung. Imke trennt hier ausgediente Hefe mit Hilfe verschiedener Anlagen in Bier und Hefe. Letztere wird mit einem Tankwagen abgeholt und verkauft: zur Herstellung von Hefetabletten oder für Kosmetika. „Letztlich“, findet Imke, „sind Bier und Milch gar nicht so weit voneinander entfernt: Beides sind flüssige Lebensmittel. Und auch beim Brauen gibt es Leitungen und Tanks und Tankwagen, nur keine Kühe.“

Die Brauerin ist froh, dass sie nicht, wie ursprünglich geplant, Stuckateurin geworden ist. In ihrer Freizeit trainiert sie im Fitnessstudio, liest und spielt Online-Spiele. Wenn sie nicht gerade beim NGG-Vertrauensleutetreffen oder mit ihren Kolleg*innen unterwegs ist: auf ein Bier. Oder zwei. ◀



DRANBLEIBEN

► Herzlich willkommen, die Neuen sind da! Doch wie nimmt man Auszubildende gut im Empfang und bringt ihnen nah, welchen Wert Mitbestimmung und Gewerkschaft haben? Es gibt gute Beispiele dafür.

Einmal im Jahr ist Feiertag für die Azubis beim Deutschen Milchkontor (DMK) in Zeven. Dann startet die traditionelle Bollerwagentour durchs Nachbardorf Selsingen mit abschließender Party. Zuletzt geht es zum Grillen zu Betriebsrat Bernd in den Garten.

„Das ist eine schöne DMK-Tradition“, erzählt Isa Haliti, stellvertretender Jugendauszubildendenvertreter (JAVi) im Unternehmen. „Für viele ein echtes Highlight. Eingeladen sind alle Azubis aus dem Betrieb, aber auch Ehemalige kommen gerne vorbei.“ 51 Azubis gibt es aktuell am Standort.

ES GEHT SCHON VOR AUSBILDUNGSSTART LOS

Ein schönes Fest, aber nicht nur das. Es ist auch fester Bestandteil der Willkommenskultur, die JAV und Betriebsrat (BR) beim DMK für alle neuen Azubis pflegen. Das beginnt schon, bevor die Neuen angefangen haben. Alle bekommen ungefähr sechs Wochen vor dem Start einen Brief nach Hause, in dem sich BR und JAV kurz vorstellen und schon mal zur Bollerwagentour einladen.

Am ersten Tag, dem Onboarding-Tag im Betrieb, stellen sich die JAVis persönlich vor, in den folgenden Tagen geht es weiter mit persönlichen Gesprächen. Immer mit der Frage: Wie geht es dir? Brauchst du Unterstützung? Aber auch mit dem Hinweis auf die NGG und was sie bringt. Praktische Tipps sind dabei immer gut.

ÜBERZEUGENDE ANSPRACHE BRINGT MITGLIEDER

„Als ich beim DMK angefangen habe, wusste ich kaum was von Gewerkschaften und war erst mal zurückhaltend. Aber weil die Kollegen immer in Kontakt mit mir geblieben sind, war ich irgendwann überzeugt und bin eingetreten“, blickt Isa auf seine Anfangszeit zurück. Inzwischen ist der 24-Jährige frisch ausgebildeter Industriemechaniker und engagierter Gewerkschafter.

Ähnliches kann auch Florian Jahn, Gesamtjugendauszubildendenvertreter bei Nestlé und JAV am Standort Biessenhofen im Allgäu berichten. „Hätten die nicht immer wieder nachgefragt, wäre ich vielleicht nie Teil der NGG geworden“, sagt der 22-Jährige.



Profis im Onboarding der Neuen:
Florian von Nestlé und Isa vom DMK.

GLEICH ZU BEGINN PRÄSENT SEIN ...

Nun ist er selbst in der Rolle, die Neuen im Betrieb zu begrüßen. „Es lohnt sich, da Arbeit reinzustecken. Man muss dranbleiben, die Leute immer wieder ansprechen“, sagt er.

Auch hier schickt die JAV frühzeitig einen Brief an alle Neuen, gleich in den ersten Tagen steht eine persönliche Vorstellung auf dem Programm und etwas später dann ein ganzer Vormittag mit Essen, Trinken und Kennenlernspielen. Auch von der NGG kommt jemand mit ein paar Infos vorbei.

... ABER AUCH NICHT AUF DIE NERVEN GEHEN

„Dann sollen alle den ganzen Input erstmal sacken lassen“, sagt Florian, „wir wollen denen ja auch nicht auf den Senkel gehen.“ Eine Woche später folgt ein Rundgang durch den Betrieb, wenn möglichst viele da sind. Gerne zu zweit, Frau und Mann, aber nicht mehr. „Das würde einschüchternd wirken“, so Florian.

Sowohl beim DMK als auch bei Nestlé hat das Verfahren schon lange Tradition, jedes neue Gremium frischt es ein bisschen auf, aber die Abläufe haben sich bewährt, und der Erfolg gibt ihnen Recht: Bei Nestlé sind rund 70 Prozent organisiert, beim DMK sogar 95 Prozent. ◀

5 PRO-TIPPS
FÜRS ONBOARDING



HOW TO TARIF**TARIFVERTRÄGE SELBER MACHEN**

Mit uns wirst du zum Tarifprofi und lernst, wie Tarifverträge zustande kommen und wie man selbst mitbestimmen kann. Denn Tarifpolitik ist eine der wichtigsten Aufgaben von Gewerkschaften. Verbesserungen im Arbeitsleben erreichen wir häufig direkt durch Tarifverträge.

Du hast Lust, Tarifpolitik selber zu gestalten und die Forderungen von jungen Menschen und Auszubildenden einzubringen? Dann bist du bei unserem Seminar genau richtig: Hier lernst du alles rund um Tarifverträge und bist fit für die nächsten Verhandlungen. Neben dem Überblick zu den wichtigsten Fragen werden wir in einem Planspiel ganz praktisch Verhandlungen üben.

HIER ZUM SEMINAR

ANMELDEN

**JUNGENG****SOMMERCAMP 2026**

Im kommenden Sommer ist es wieder so weit, das bundesweite Sommercamp von jungeNGG steht an! Vom 9.-12. Juli 2026 hast du die Möglichkeit, dich im Jugendcamp Markelfingen am Bodensee vier Tage lang mit anderen jungen Gewerkschafter*innen zu vernetzen, neue Leute kennenzulernen, in Workshops zu diskutieren und dich auszutauschen. Freu dich auf kreative Freiräume, spannende Gespräche und jede Menge Spaß: ob beim Beachvolleyball, Schwimmen, gemeinsamen Singen oder was auch immer.

Notier dir den Termin im Kalender und sei dabei: Die Anmeldung erfolgt ab Januar 2026 über unsere Veranstaltungsseite. Willst du auf dem Laufenden bleiben? Dann folge jungengg_de auf TikTok oder Instagram.

#DeinXtra

Kennst Du alle Vorteile als NGG - Mitglied?

Preisvorteile | Rabatte | kostenfreie Beratung | Vorsorge & Absicherung | innovative Mobilität | Gesundheit & Prävention und vieles mehr



ngg-mitgliedervorteil.de



**»Keine offiziellen Rennen mehr,
nur noch Renntrainings.«**

Susanne Paulsen

DIE RENNFAHRERIN

► Wenn Susanne Paulsen auf ihrer Kawasaki Z 650 sitzt, vergisst sie alles um sich herum. Schon mit 14 Jahren brennt sie darauf, Motorrad zu fahren. Mit 18 dann Führerschein, erstes Motorrad, erster Freund und nie mehr davon losgekommen: weder vom Motorradfahren noch vom Freund.

Mit dem Freund von damals ist die Oldenburgerin schon lange verheiratet. Sie sind Eltern zweier erwachsener Töchter und beide bis vor kurzem Langstreckenrennen gefahren, auf klassischen Motorrädern: „Da vergisst man alles. Totales Abschalten, volle Konzentration. So ein Rennen dauert vier Stunden. Man ist zu zweit und alle halbe Stunde heißt es: Boxenstopp, Fahrerwechsel, Tanken, Pause. Wir waren schon auf der Europameisterschaft Classic Endurance in Aragón, Imola, Spa, im Donnington Park und öfters auf der Rennstrecke in Oschersleben. Einmal haben wir einen zweiten Platz in der Gesamtwertung gemacht. Aber es geht nicht darum, auf dem Siegertreppchen zu stehen, sondern um den Spaß, die Ehre und dass alle heile über die Ziellinie kommen. Jeder wird beklatscht und bekommt erst mal ein Bier. Das macht zufrieden und lässt einen die brennenden Oberschenkel vergessen.“

Auch an ihre Arbeit im Qualitätsmanagement und in der Diätküche der Evangelischen Krankenhaus Service GmbH denkt die gelernte Diätassistentin dann nicht. Obwohl auch die ihr Freude macht: „Mir gefällt sowohl die Arbeit am Computer und in der Diätküche in Kayhausen als auch die Patientenberatung im Krankenhaus in Oldenburg. Es ist schon toll, wie viel man mit der richtigen Ernährung für die Gesundheit bewirken kann. Nicht nur bei Übergewicht und Allergien.“

DA GIBT'S KEINE ZWEI MEINUNGEN

Etwas bewirken will Susanne Paulsen auch als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, im Betriebsausschuss, in der Schwerbehindertenvertretung, im Frauenausschuss der NGG-Region Oldenburg/Ostfriesland und in der Tarifkommission HoGa Weser-Ems: „Bei uns wollen sich nur wenige engagieren. Aber ich kann schlecht Nein sagen. Es ist wichtig, dass wir dem Arbeitgeber als Betriebsrat auf die Finger gucken. In der Tarifkommission ist mir das Wichtigste, dass alle bei uns Weihnachtsgeld und Sonn- und Feiertagszuschläge bekommen.“ In der NGG ist sie, weil sie solidarisch sein will und um die Gewerkschaften insgesamt zu stärken: „Sie sind der einzige große Gegenpol zum Arbeitgeber. Allein schafft man das nicht. Da gibt's keine zwei Meinungen.“

EINE SCHWERE ENTSCHEIDUNG

So entschieden Susanne in ihren Ehrenämtern und im Beruf auch ist, eine private Entscheidung fiel ihr sehr schwer: Seit einem Unfall im vergangenen Jahr fährt sie keine Rennen mehr: „Ich hatte mir auch früher schon zweimal das Schlüsselbein gebrochen. Aber 2024 ist mir jemand beim Training hinten ins Rad gefahren, und es hat mich zerlegt. Ich war kurz bewusstlos. Letztlich war es nur eine Gehirnerschütterung und eine Fingerverletzung. Aber mir ist klar geworden, dass ich meine gute Gesundheit erhalten möchte. Also keine offiziellen Rennen mehr, nur noch Renntrainings.“



Auf ihre Gesundheit ist Susanne auch sonst bedacht: Sie fährt die gut zehn Kilometer zur Arbeit mit dem Fahrrad, spielt im Verein (Beach-)Volleyball, arbeitet im Garten, isst das selbst angebaute Gemüse: „Bewegung und gesunde Ernährung empfehle ich nicht nur unseren Patientinnen und Patienten. Ich mag das einfach gerne: viel Salat, Nüsse naschen. Trotzdem esse ich für mein Leben gern Schokolade! Genießen ist auch wichtig.“

Dazu gehören für die 60-Jährige auch weiterhin Motorradrennen. Auch in diesem Sommerurlaub, und sei es nur als Zuschauerin. Ob sie schon Pläne fürs Alter hat? „Mein Mann geht nächstes Jahr in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. Etwas früher in Rente zu gehen, wäre schon schön. Dann könnten wir zusammen mehr Motorradtouren auf der Straße machen. Oder mit dem Camper in den Süden. Natürlich mit Motorradanhänger. Das ist der Plan.“ ◀

ZUR PERSON

Susanne Paulsen, Jahrgang 1965, Diätassistentin und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Evangelischen Krankenhaus Service GmbH in Kayhausen, macht sich in der NGG-Tarifkommission HoGa Weser-Ems für Weihnachtsgeld und Sonn- und Feiertagszuschläge stark.

AM ENDE KANN ES KNAPP WERDEN

► Ein ganzes Leben gearbeitet und dann reicht das Geld in der Rente nicht zum Leben? Diese existenzbedrohende Erfahrung machen deutlich mehr Frauen als Männer. Eine gute Betriebsrente kann helfen.

Bald ist für Bettina Losbrand Schluss mit dem Erwerbsleben. Ende 2026 geht sie in den Ruhestand, nach 45 Jahren bei Dr. Oetker in Wittlich. Neben ihrer Altersrente bekommt sie dann noch eine Betriebsrente. „Seit Mitte der 1980er-Jahre zahlt der Betrieb für alle Mitarbeitenden in die betriebliche Altersvorsorge ein“, sagt Bettina. 1981 hat sie mit 19 Jahren in der Produktion angefangen, später wechselte sie ins Büro, seit Anfang der 1990er-Jahre ist sie auch im Betriebsrat. Das Thema Rente war damals für sie weit weg, gesteht sie. „Erst als ich auf meinen 60. Geburtstag zugesteuert bin, habe ich mich eingelesen und mir ausrechnen lassen, wie viel Geld ich bekomme. Und ich habe zum Glück festgestellt, dass ich sorglos in die Rente gehen kann, dank der betrieblichen Altersvorsorge.“

RENTEN REICHEN OFT NICHT ZUR EXISTENZSICHERUNG

So geht es längst nicht allen Frauen. 2024 bekamen sie durchschnittlich rund 850 Euro weniger Rente als Männer, gesetzliche, betriebliche und private Renten eingerechnet: Während Männer im Schnitt 2.293 Euro im Monat bezogen, waren es bei den Frauen nur 1.446 Euro, also 37 Prozent weniger. Insbesondere in den alten Bundesländern ist der Gender Pension Gap, also der Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Rente, hoch. Hier lagen die Renten der Frauen mit 1.410 Euro fast 1.000 Euro unter denen der Männer. Anders in den neuen Bundesländern: Weil im Osten weniger Frauen in Teilzeit arbeiten, haben sie 1.573 Euro im Monat, rund 300 Euro weniger als die Männer.

Neben langen Erziehungszeiten und Teilzeitarbeit ist auch geschlechtertypische Berufswahl eine Ursache für niedrigere Renten. In von Frauen dominierten Branchen sind die Löhne oft niedriger als in männerdominierten Branchen. Hinzu kommt, dass Frauen häufig zu niedrig eingruppiert werden. Die Folgen: Frauen verdienen rund 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Jede dritte Frau, die in Deutschland in Vollzeit arbeitet, bezieht nach 40 Arbeitsjahren weniger als 1.000 Euro Rente. Für eine eigenständige Existenzsicherung im Alter reicht das vorn und hinten nicht. Und wer davon abhängig ist, dass die gemeinsame Rente mit dem Partner ausreicht, geht ein hohes Risiko ein: 39 Prozent der vor 25 Jahren geschlossenen Ehen sind inzwischen geschieden.

Für Sina Bernard sind solche Überlegungen weit weg. Die 22-jährige Jugendvertreterin hat dieses Jahr bei Dr. Oetker eine Ausbildung als Fachkraft für Lebensmitteltechnik abgeschlossen. „Wir können entscheiden, ob wir für die Umkleidezeiten eine Extra-Zahlung in die Pensionskasse oder drei freie Tage bekommen wollen“, sagt Sina. Dass der Betrieb für sie in eine Pensionskasse einzahlt, findet sie sehr beruhigend. Das macht den Arbeitgeber aus ihrer Sicht noch attraktiver. ◀

Zwei Generationen Dr. Oetker in Wittlich mit unterschiedlichem Blick auf die Rente bei: Sina Bernard und Bettina Losbrand





Deutschkenntnisse lohnen sich: Denn gute Kommunikation ist zentral im Berufsleben.



JETZT REDE ICH MIT

► Nicht mehr schweigen müssen, wenn der Chef zu laut wird: Zugewanderte Beschäftigte in Hotels, Gaststätten und der Ernährungsbranche lernen Deutsch. Das Besondere: Die Sprachlehrkräfte kommen direkt in den Betrieb. Der Unterricht findet während der Arbeitszeit statt, mit maßgeschneidertem Material.

Man stelle sich vor: Ob das Essen glutenfrei sei, fragt eine Büroangestellte in der Firmenkantine. Elena nickt: „Das Quinoa enthält kein Klebereiweiß. Das können Sie essen.“ Die Kollegin bedankt sich und bestellt das Gericht. Früher hätte Elena nicht an der Essensausgabe arbeiten können, sie sprach kaum ein Wort Deutsch. Wie auch: Nach der Arbeit holt sie ihren Sohn aus dem Hort und eilt nach Hause, um ihre demenzkranke Mutter zu versorgen.

Seit die Firma eine Sprachlehrerin angestellt hat, ist alles anders. Elena darf sich während der Arbeitszeit abmelden, um Deutsch zu lernen. Gemeinsam mit Kolleg*innen, die ebenfalls eine Migrationsgeschichte haben, besucht sie den Unterricht. Die Themen sind praxisnah, rund um Arbeit und Beruf. Für die Küchenkräfte: Soufflé, Allergene, Zusatzstoffe. Für die Produktion: Leistungsprotokoll, Fehlermeldungen. Der Sprachkurs ist so normal wie die Arbeitsunterweisung.

So sollte es überall sein. Doch Realität ist es noch nicht. „Das wäre unser Traum“, sagt Olessia Götzinger vom Projekt *MitSprache im Betrieb* des Vereins Bildung und Beruf. Ziel ist es, Deutschtrainings direkt in die Betriebe zu bringen. Der umgekehrte Weg scheitert viel zu oft. Wer im Schichtdienst arbeitet, körperlich schuftet und wenig verdient, hat weder Geld noch Zeit für einen externen Kurs. „Die Menschen kämpfen damit, ihren Alltag zu bewältigen.“

Das erläutern Anne Böing und Olessia Götzinger den zwölf teilnehmenden Sprachlehrkräften des ersten Kurses im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO). Die Sprachlehrkräfte

erfahren in einer Woche, wie Deutschlernen am Arbeitsplatz funktioniert und lernen von Betriebsräten und NGG viel über die Branchen und die Arbeit. Der Plan: Ist ein Betriebsrat interessiert, entwickelt er mit dem Projektteam eine Strategie, um den Arbeitgeber vom Deutschtraining zu überzeugen. Verläuft das Gespräch positiv, vermittelt *MitSprache im Betrieb* eine passende Sprachlehrkraft.

Utopie ist das nicht. Richtig gut funktioniert das Deutschtraining schon bei Dölling-Hareico Fleisch- und Wurstwaren in Satrup in der Nähe von Flensburg. Seit fast zwei Jahren lernen dort Zugewanderte täglich bis zu anderthalb Stunden Deutsch – während der Arbeitszeit und bezahlt. Die fest angestellte Sprachlehrerin Virginija Kiesiliene versteht ihren Job nicht nur im Unterrichten: „Ich will die Menschen motivieren, ihr Herz für Deutschland zu öffnen.“

Der Betriebsrat hat für das Projekt den Sonderpreis *Transformation mitbestimmen* des Betriebsrätepreises 2024 gewonnen. „Mit den Deutschkursen hat sich das Betriebsklima verbessert, die Fluktuation ist gesunken, die Leute sind zufriedener“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende Jan-Peter Holm-Bertelsen. Ein paar von ihnen wollen im nächsten Jahr für den Betriebsrat kandidieren.

Genau das ist das Ziel: „Die Menschen sollen sich einmischen“, sagt Anne Böing. Und selbstbewusst mitreden. ◀

Mehr Infos
zum Projekt



FLEISCH, DIE NUMMER 1

► Die Arbeitsbedingungen sind herausfordernd, die Löhne könnten deutlich besser sein – aber das Geschäft bleibt groß: Die Fleischwirtschaft ist die mit Abstand umsatzstärkste Branche der Lebensmittelindustrie.



Laut, kalt, körperlich
herausfordernd: Fleischer wie
Klaus Flechsig leisten viel.



Bodo Wesemann,
Betriebsratsvorsitzender Fleischwarenfabrik Könecke

Hinter der Fensterscheibe, nur wenige Zentimeter von Torsten Rogge entfernt, strahlt die Sonne an diesem warmen Julitag schon morgens um 10:20 Uhr in bestem Sommerferienwetter. Das Industriethermometer, mit dem der gelernte Fleischer die Großgebinde Hähnchenbrust, Schweineschinken und Rinderbrust, Karotten oder Zwiebeln am Wareneingang kontrolliert, darf hier drinnen aber nie mehr als vier bis sieben Grad Celsius anzeigen. „Sonst müssen wir die Ware zurückgehen lassen“, sagt der 59-Jährige. Auch chemisch, optisch und haptisch muss alles stimmen.

Die funktionierende Kühlkette ist das A und O in der Fleischbranche. Deswegen ist es hier in der Produktion in der Fleischwarenfabrik Könecke in Delmenhorst nie wärmer als sieben Grad. In einigen Räumen ist es auch nur ein Grad kalt. Wie hält man das aus, den ganzen Tag in der Kälte und dann arbeiten? „Dicke Jacke“, sagt Torsten, „dann geht es schon. Schwierig wird es im Winter, wenn kurz vor dem Abladen der kalte Wind durchs offene Tor reinzieht.“

DER KÄLTE BEGEGNEN

Wenn jemand weiß, wie man Kälte auf der Arbeit begegnet, dann Torsten Rogge. Seit 1983 ist er im Unternehmen, hat im ehemaligen Werk in Bremen Fleischer gelernt und auch nach der Lehre jeden Arbeitstag seines Lebens erst im Werk Bremen und dann in Delmenhorst in der Fleischwarenproduktion verbracht. Früher hieß die Delmenhorster Firma mal Waltner, Anfang der 1990er firmiert das Werk zur Könecke Fleischwarenfabrik um. Seit 2006 gehört es zu der zur Mühlen Gruppe. Knapp 900 Beschäftigte arbeiten hier in Delmenhorst, nur wenige Kilometer von Bremen entfernt.

Ein paar Räume weiter, immer in leicht diesiger und feuchter Luft, weil überall parallel zum Arbeiten sofort mit Wasser gereinigt wird, schieben und wuchten Sascha Plewka und

Klaus Flechsig vorgeschnittenes Schweinefleisch an und in den Kutter. Der Kutter ist eine große Metallschüssel und so etwas wie das Herzstück in der Produktion. Hier schneiden die rotierenden scharfen Messer die verschiedenen Fleischstücke im exakten Mengenverhältnis sehr fein. Fleischer Sascha Plewka holt die schweren Kutterwagen mit den Schweineschwarten aus dem Kühlhaus und schiebt sie an den Kutter. „20 Kilo sind nicht so schwer“, sagt er. Sein Kollege Klaus Flechsig, 62 Jahre alt und auch schon seit 30 Jahren im Unternehmen, findet, dass „man sich an das Gewicht gewöhnt, das man heben muss.“ Er lädt das Fleisch in den Kutter und prüft die Konsistenz. Routine ist wichtig – jeder Griff sitzt, beide arbeiten konzentriert und zügig.

300 PRODUKTE – ALLES WURST

Später, nachdem im nächsten Arbeitsschritt Gewürze dazugegeben worden sind und die Ausgangsmasse gekocht ist, schneiden Maschinen die Wurst in immer gleich bleibender Qualität in feine Wurstscheiben. Hunderte, tausende Pakete des gleichen Produkts produzieren sie hier an einem einzigen Tag – zum Beispiel Kochschinken, Mortadella, Sülze, Jagdwurst, Aspick, Currywurst, Burgunderbraten oder Geflügelwurst. Zu den Kunden zählen Aldi und Lidl, einige wenige Eigenprodukte gibt es auch noch und eine kleine Produktentwicklungsabteilung. ➤



TOP 5 DER DEUTSCHEN ERNÄHRUNGSWIRTSCHAFT

Umsatz in Milliarden Euro 2024



Quelle: Statista/NGG



Der erste Arbeitsschritt: Fleischer Torsten Rogge kontrolliert das Fleisch und die anderen Zutaten mit dem Industriethermometer. Im Kutter schneiden scharfe Messer das Fleisch fein. Die fertig verschweißte Wurst läuft über Transportbänder in die Verpackung.

► „Wir haben 300 Produkte und produzieren in einer Woche 800 bis 900 Tonnen Wurst“, sagt Bodo Wesemann, der Betriebsratsvorsitzende. Er führt durch den Betrieb und zeigt auf den Fußboden, der wegen der Feuchtigkeit extra rutschfest verbaut ist. „Hier direkt in der Wurstherstellung haben wir zu 80 Prozent Fleischer und zu 20 Prozent angeleitete Kollegen“, sagt Bodo. Hinter den Räucherarkaden, da wo nicht mehr gekocht, gebrüht oder geräuchert wird, sondern Laufbänder das fertige Produkt transportieren und geschnitten, verpackt und für den Warenausgang kommissioniert wird, ändert sich die Belegschaft. Hier arbeiten vor allem Beschäftigte aus Rumänien, Bulgarien und Moldawien, aus Polen, Ghana oder Russland. „Wir haben Kolleginnen und Kollegen aus mehr als 20 Ländern bei uns“, sagt Bodo Wesemann, der hier grüßt und da kurz mit jemandem spricht – Betriebsrat eben.

15 IN DER LERNEN BEI KÖNECKE

Nach einem Tag Anlernzeit könne man als Ungelernter hier anfangen, sagt der 59-jährige Fleischer, der fast sein ganzes Berufsleben hier verbracht hat. Einige der ausländischen Beschäftigten, die insgesamt deutlich in der Mehrzahl sind, kommen sogar aus Indien und lernen bei Könecke Mechatroniker, Elektriker oder Fachkraft für Lebensmitteltechnik. Denn das Unternehmen findet vor Ort kaum jemanden, der die Ausbildung machen will. „2022 haben die ersten vier indischen Kollegen angefangen, das klappte gut, 2023 nochmal drei. Jetzt fangen die nächsten acht an“, erzählt Bodo.

Was nicht flutscht, ist die Anerkennung der Abschlüsse bei rumänischen oder moldawischen Kollegen. „Wir würden sie gern als Techniker einsetzen, weil sie es in ihrem Geburtsland gelernt haben und es können“, sagt Bodo. „Aber die Anerkennung der Berufsabschlüsse dauert.“ Seit die Unternehmen der Fleischbranche den Großteil der Beschäftigten

fest und nicht mehr als Leihbeschäftigte einstellen müssen, „ist die Fluktuation deutlich geringer bei uns und auch die Stimmung insgesamt viel gelassener“, sagt Bodo. „Viele arbeiten gerne und bleiben lange hier, manche haben inzwischen eigene Häuser.“

KÖRPERLICH SEHR HERAUSFORDERND

Ortswechsel. Im brandenburgischen Schönwalde-Perwenitz bei Wilhelm Brandenburg ist die Personalsituation ähnlich. Hier produzieren 220 Beschäftigte Wiener, Bock- und Brühwürste für Rewe und Penny. „Wir suchen immer helfende Hände“, sagt René Scholz, der freigestellte Betriebsratsvorsitzende. Er ist gelernter Fleischer und betont, dass die Arbeitsbedingungen heute deutlich besser als vor der Übernahme durch Wilhelm Brandenburg seien: „Wir sind gewerkschaftlich gut organisiert, das hilft natürlich bei den Tarifverhandlungen. Wir zahlen ab der nächsten Tarifierhöhung im Dezember im Haustarif einen Einstiegslohn von 16,76 Euro, das entspricht einer Lohnerhöhung von 30 Prozent in nur wenigen Jahren. Wir finden aber trotzdem kaum Leute.“

Hebe- und Steh-Hilfen, Anti-Ermüdungsmatten, ergonomische Maschinen oder Bewegungspausen, um die Schultern zu lockern, häufige Tätigkeitswechsel: Diese und andere Maßnahmen gehören bei Wilhelm Brandenburg und Könecke wie in vielen anderen, wenn auch nicht allen Fleischbetrieben inzwischen zum Alltag dazu. Doch eines bleibe, sagt René Scholz: „Die Arbeit ist nun mal körperlich sehr herausfordernd, und es ist kalt bei der Arbeit, das schreckt viele Fachkräfte ab.“

EINER DER HÄRTESTEN JOBS

So auch bei Plukon im hessischen Gudensberg. Dort schaffen es die 502 Beschäftigten mit 27 verschiedenen Nationalitäten, täglich etwa 100.000 Hühner zu schlachten und zu zerlegen. „Wir sind ein reiner Frischwarenbetrieb und zerle-



Auch in der Verpackung ist es nicht wärmer als sieben Grad. Beata Scharnitzki kontrolliert die fertigen Produkte – natürlich auch die fertig portionierte Wurst für Frühstücksbuffets.

gen, verpacken und marinieren. Tiefkühlware gibt es bei uns nicht“, sagt Selda Can, die Betriebsratsvorsitzende. Die besondere Herausforderung hier: „Wir haben es mit lebenden Tieren zu tun. Wenn es wegen Stau oder Maschinenschaden zeitliche Verschiebungen gibt, müssen wir als Belegschaft zeitlich flexibel sein. Schließlich wollen wir es den Tieren so angenehm wie möglich machen.“

30 Kollegen arbeiten in der Schlachtung – einer der wohl härtesten Jobs im Land. „Da gibt es nichts zu beschönigen, das ist keine schöne Arbeit“, sagt Selda. „Daher versuchen wir, es den Kollegen dort mit gleichmäßiger Raumtemperatur, Radio und guter Frischluftzufuhr so angenehm wie möglich zu machen.“ Wer in der Schlachtung arbeitet, bekommt einen Zuschlag von zwei Euro die Stunde. „Generell“, sagt die Betriebsratsvorsitzende, „haben wir eine gute Stimmung bei uns.“

HISTORISCHES ERGEBNIS IN DER DÖNERBRANCHE

Schwierig wird es da, wo die Kolleg*innen über Jahre der Willkür der Unternehmensleitung weitgehend schutzlos ausgesetzt sind – weil es keine etablierte Tarif- und Mitbestimmungskultur gibt. Lange war es bei der Dönerspieß-Fabrik Birtat im baden-württembergischen Murr so. Die gehört zur Meat World SE und ist im Juli bundesweit in die Schlagzeilen geraten, weil die 120 Kolleginnen und Kollegen dort in mehreren Streikrunden teils gleich mehrere Tage hintereinander die Arbeit niedergelegt hatten – auch deswegen, weil es weder ein transparentes Bezahlungssystem noch ausreichend Hilfen bei der extrem schweren körperlichen Arbeit mit den bis zu 100 Kilo schweren Dönerspießen gibt.

Mitte August hatten die Kolleg*innen mit ihrem erst kurz vorher erstmals gewählten Betriebsrat ihr Ziel erreicht. An ihren mutigen kollektiven Aktionen beteiligte sich nahezu

die gesamte Belegschaft – die 120 Beschäftigten setzten den bundesweit ersten Tarifvertrag in der Dönerfleischindustrie durch. „Dieser Tarifabschluss ist ein historisches Ergebnis in der Dönerfleischbranche und der Erfolg der Beschäftigten“, sagt Magdalena Krüger. Die Geschäftsführerin der NGG Stuttgart organisierte gemeinsam mit der Belegschaft den Arbeitskampf. Sehr viele Beschäftigte sind in die NGG eingetreten.

WENN AUS KURZ GELD VERDIENEN EIN GANZES LEBEN WIRD

Zurück in Delmenhorst in der Fleischwarenfabrik Könecke in der Verpackungsabteilung. Dutzende Beschäftigte aus vielen unterschiedlichen Ländern sausen hin und her, verteilen Kartons, achten darauf, dass die richtige Folie eingelegt ist und finalisieren die fertigen Wurstprodukte für den Versand. „Von hier aus gehen die Produkte dann in den Versand“, sagt Betriebsrat Bodo Wesemann und begrüßt Elisabeth Mrukwa herzlich: „Hattest du nicht Jubiläum?“

Die 61-Jährige hat hier vor 35 Jahren als Produktionshelferin angefangen und sich bis zur Qualitätssicherung hochgearbeitet. Ursprünglich aus Polen hat sie wie Betriebsrat Bodo Wesemann fast ihr komplettes Berufsleben hier verbracht, inzwischen sogar mehr als ihr halbes Leben: „Es war schwer am Anfang, eigentlich wollte ich nur ein, zwei Jahre zum Geldverdienen bleiben und dann zurück.“ Sie ist geblieben und ist heute ganz zufrieden mit ihrem Job und dem Stimmengewirr aus vielen Ländern um sie herum. „Die Stimmung ist gut und ich arbeite hier in meiner Lieblingsabteilung“, sagt sie – und freut sich, dass sie in Polen in der Schule Russisch gelernt hat: „Das ist jetzt sehr angenehm für mich, weil ich mit vielen Kolleginnen und Kollegen hier sprechen kann.“ ◀

„IHR SEID UNSER RÜCKGRAT“

► In Köln machen sie sich gerade für ihre Kolleg*innen. *Et es wie et es?* Diesen Artikel aus dem Rheinischen Grundgesetz setzen sie gerne mal außer Kraft.

Im Flur des NGG-Regionsbüros in Köln steht eine Vitrine mit allerlei besonderen Dingen. Zum Beispiel dem Bundesverdienstkreuz, das der ehemaligen Kölner NGG-Geschäftsführerin Anneliese Weyers verliehen worden ist. Oder der Hans-Böckler-Preis der Stadt, den die Rider für ihre Initiative *Liefern am Limit* bekommen haben. Eine Coca-Cola-Flasche steht da auch. Sie erzählt eine traurige Geschichte.

„Viermal im Jahr bin ich mit einem Lächeln im Gesicht zur Betriebsversammlung gefahren“, sagt Regionsgeschäftsführer Marc Kissinger. „Die Stimmung unter den Kolleg*innen dort war immer klasse.“

ET HÄTT NOCH IMMER JOT JEJANGE?!

Doch als Kissinger an diesem Tag zu Besuch war, war es anders. Da war es ganz still im Coca-Cola-Werk in Ossendorf. Die letzten Flaschen liefen vom Band. Dann war Schluss.

„Die Konzernspitze hat behauptet, der Betrieb sei nicht mehr profitabel genug.“ Rund 300 Kolleg*innen standen ohne Job da. „Das war einer meiner härtesten Momente, seitdem ich hier bin“, blickt der 33-Jährige zurück. *Et hätt noch immer jot jejange* – das bekannte Kölner Sprichwort: Hier hatte es keine Gültigkeit.

ET BLIEV EBEN NIX WIE ET WOR

Das war im April. Noch immer sind sie dabei, nach neuen Arbeitsplätzen für diejenigen zu suchen, die noch nichts gefunden haben.

Zum Glück haben die Kolleg*innen der NGG-Region nicht nur mit solchen traurigen Situationen zu tun. Gewerkschaftssekretärin Sarah Richter kann eine ganz andere Geschichte erzählen. Die vom Haribo-Werk in Bonn.

DIE NGG-FAMILIE HÄLT ZUSAMMEN

„Wir wollen auch mal streiken“, hatten die Beschäftigten ihr gesagt – also gut, freute sich Richter, mulmig war ihr aber doch ein bisschen. Schließlich hatte es sowas an dem Ort, wo Hans Riegel Haribo gründete – **HAns Riegel BOnn** – noch nie gegeben.

Aber die NGG-Familie ist da, wenn man sie braucht: Rund 200 Kolleg*innen kamen aus der Region Aachen zur Kundgebung, das

Fernsehen ebenfalls. Immer mehr Bonner Beschäftigte trauten sich vor die Tür. Ein riesiger Erfolg im Rahmen der Tarifrunde Süßware und ein Meilenstein für die Organisation im Betrieb. ►





Region Köln

5.200 Mitglieder

Fünf Landesbezirke

48 Regionen

www.ngg.net/vorOrt



Das Team aus Köln arbeitet und feiert zusammen:
 Antonia Rabente, Ioannis Papadopoulos, Sarah Richter,
 Milena Schultze, Marc Kissinger und
 Sabine van Oostrum, Bettina Baier fehlt auf dem Foto.

► ZUSAMME ERREICHST DU MEHR

Coca-Cola und Haribo – das sind nur zwei Beispiele aus den Branchen der Region Köln. Erzählen können die Kolleg*innen auch von der langen Tradition von Werkschließungen im urbanen Raum, die sie in Köln begleiten mussten. Aber auch von immer neuen Erfolgen wie dem ersten Streik bei der Gaffel-Brauerei nach 14 Jahren, an dem sich Produktion und Logistik zu fast 100 Prozent beteiligt haben, und dem anschließenden Tarifabschluss.

Es ist auch hier der NGG-typische Gemischtwarenladen: In der Tourismus-Hochburg Köln und dem Umland – die Region erstreckt sich von der Grenze zu Rheinland-Pfalz über die Eifel bis kurz vor Düren und Gummersbach im Osten – gibt es viel Gastronomie, eine blühende Kneipenkultur, Hotels.

NESTLÉ-PURINA: HOHER ORGA-GRAD

Sie haben mit Süßware, Brot-, Milch- und Cigaretten-, Obst und Gemüse verarbeitender Industrie zu tun, mit Hefeherstellern, mit dem großen Zuckerhersteller Pfeifer & Langen und mit Nestlé-Purina auch mit einem bedeutenden Tierfutterhersteller. Es ist der mitgliederstärkste NGG-Betrieb in der Region.

Michael Königsfeld ist hier Betriebsrat. Als er vor 17 Jahren Vorsitzender geworden ist, hatten sie noch zwölf NGG-Mitglieder, inzwischen haben sie einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 80 Prozent in der Produktion. „Wenn hier jemand neu anfängt, gehen wir gleich auf ihn zu, meist mit Erfolg“, erzählt er.

Nestlé verdient gut am Standort, das Katzenfutter „Felix“ ist eine bekannte Marke.



Die Region Köln lebt die NGG als Mitmachorganisation. Alle NGGlerinnen und NGGler sind willkommen und können sich über die Arbeit in der Region informieren.

Was ihn nervt, sind die ständig wechselnden Führungskräfte. „Jeder hat andere Ideen, aber einen vernünftigen Schichtplan kriegen sie nur schwer hin, weil sich kaum jemand da reindenken kann.“

HOHE MIETEN VERSTÄRKEN PERSONAL-ENGPAß

Natürlich darf im bunten NGG-Portfolio auch die Systemgastronomie nicht fehlen. Marco Romualdi ist Betriebsrat bei der Schnellrestaurantkette Nordsee und seit fünf Jahren stellvertretender Regionsvorsitzender.

Eines der Themen, das sie bei ihren Sitzungen zuletzt oft besprechen, ist die schwierige Personallage in den Betrieben. „Wir hatten immer zu wenig Auszubildende und es ist auch nicht attraktiv genug, im Unternehmen aufzusteigen. Wer mal eine Filialleitung angeboten bekommt, schaut auf die Mieten vor Ort und winkt schnell ab.

Umziehen ist zu teuer.“ Inzwischen werben sie bei Nordsee offensiv um junge Arbeitskräfte. Reichlich spät.

Personalprobleme kennt Romualdi auch bei seiner Nachfolgesuche, er ist jetzt 64. „Leider wollen immer weniger Kolleg*innen Betriebsratsarbeit machen“, sagt er.

AUS DEM NORDEN NACH KÖLN

Insgesamt sind sie in der NGG-Region Köln zu siebt. Neben Richter sind Antonia Rabente und Ioannis Papadopoulos als politische Sekretär*innen dabei. Papadopoulos ist Volljurist und kann viele Mitglieder schnell und unkompliziert beraten. Ein großes Pfund. Das Verwaltungsteam bilden Bettina Baier sowie Milena Schultze und Sabine van Oostrum.

Sabine kommt eigentlich aus Schleswig-Holstein, hat das Rheinland aber schnell lieben gelernt, was sicher auch an ihrem

Mann liegt, den sie in Köln kennengelernt hat. Als gelernte Hotelfachfrau ist sie im Team für die Veranstaltungsorganisation zuständig. „Wenn sich die Mitglieder nach unseren Veranstaltungen bei mir bedanken, wird mir ganz warm ums Herz.“

Die Region Köln lebt die NGG als Mitmachorganisation. „Wir legen viel Wert auf einen guten Austausch und ein enges Miteinander. Als Rheinländer liegt das einfach in unserer DNA“, sagt Alexandra Schang, die Vorsitzende der Region. Deshalb waren sich im Regionsvorstand schnell alle einig, dass jährlich alle Gewerkschaftsmitglieder zu einer Mitgliederversammlung eingeladen werden. Alle NGGlerinnen und NGGler sind willkommen und können sich über die Arbeit in der Region informieren. „Wichtig ist, dass genug Zeit für Fragen und Anregungen der Mitglieder bleibt. Wir wollen alle mitnehmen. Viele Mitglieder bringen sich aktiv in die Debatten ein und überlegen auch, wie die Gewerkschaftsbewegung gestärkt werden kann. Da gilt es dann aufmerksam zuzuhören.“

„KÖLLE, DU BES E JEFÖHL“ – DAS GILT NICHT NUR AN KARNEVAL

Natürlich feiern sie als Team auch Karneval zusammen, treffen sich an Weiberfastnacht verkleidet im Büro, bevor sie sich ins Getümmel schmeißen, draußen auf den Straßen. „Für mich war immer klar, dass ich hier arbeiten möchte. Ich fühle mich tief verbunden mit der Stadt“, sagt der gebürtige Mainzer Marc Kissinger. „Auf meine erste Einladung als Büttenredner warte ich allerdings noch.“

Wert legen sie in der Region auf Bildungsarbeit und stecken viel Arbeit hinein. Regelmäßig besuchen sie Berufsschulen, erklären Gewerkschaft und NGG. „Wisst ihr, was unsere Aufgabe ist?“, hat Kissinger die Berufsschüler*innen vor längerer Zeit einmal gefragt. „Ihr seid unser Rückgrat“, war die Antwort. Das freut ihn noch heute. ◀



Milena Schultze, Verwaltungsangestellte

FRISCHE REZEPTE AUS DER REGION

Rievkooche

Reibekuchen, auf Kölsch: Rievkooche

Zutaten:

1 kg Kartoffeln
1 große Zwiebel
2 Eier
Salz
Muskat
Öl oder Butterschmalz zum Braten

Zubereitung:

Ein Leinentuch oder dünnes Geschirrhandtuch über eine Schüssel legen. Kartoffeln und Öllisch (Zwiebel) auf einer groben Küchenreibe in die so ausgeschlagene Schüssel reiben. Danach die Masse in dem Tuch über der Schüssel kräftig ausdrücken. Die aufgefangene Flüssigkeit stehen lassen, bis sich die Stärke am Boden absetzt. Die ausgedrückten Kartoffeln und Zwiebeln mit der aufgefangenen Stärke (das Restwasser wird weggegossen) und dem Ei in einer Schüssel verrühren. Kräftig mit Salz und Muskat würzen. In einer großen Pfanne reichlich Öl erhitzen. Mit dem Löffel kleine Häufchen der Reibekuchenmasse hineinsetzen und flach drücken. Die Rievkooche von beiden Seiten knusprig goldbraun braten. Herausnehmen und auf Küchenkrepp kurz abtropfen lassen.

Die Kölner essen Rievkooche am liebsten mit Rheinischem Schwarzbrot und Apfelmus. Und natürlich mit Zuckerrübensirup, aber auch als kölsche Tapas mit Räucherlachs oder Flönz (Blutwurst).

Rievkoochen auf Vorrat

Reibekuchen lassen sich prima vorbereiten und sogar einfrieren. Dafür werden sie von beiden Seiten gebraten, bis sie leicht Farbe annehmen. Abtropfen und abkühlen lassen. Portionsweise ab ins Tiefkühlfach. Bei Bedarf herausnehmen und in der Pfanne fertigbraten.

Guten Appetit!

HERZLICHEN DANK FÜR EURE TREUE

► Hier gratulieren wir Mitgliedern, die im dritten Quartal der Jahre 1950 (vor 75 Jahren), 1955 (vor 70 Jahren) und 1975 (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

Dortmund: Erich Sundermeier

Dresden-Chemnitz: Manfred Ficker, Gerhard Richter

Leipzig-Halle-Dessau: Rosemarie Krüger

Magdeburg: Jutta Rosenplenter

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Käthe Bergmann

Trier: Hans Binsfeld

Unterfranken: Irmgard Schadt

SEIT 70 JAHREN MITGLIED

Berlin-Brandenburg: Hannelore Altenhenne, Alfred Maune, Walter Pfeifer, Hans-Joachim Pflug, Ingeborg Seiffert, Werner Skubich

Dortmund: Hans-Dieter Kämpchen

Dresden-Chemnitz: Rosemarie Friebe, Ruediger Krauspe, Ingrid Lunze, Guenter Orland, Peter Otto, Anita Riemer

Hannover: Gerhard Wawrzyniak

Hamburg-Elmshorn: Heinz Henneberg

Leipzig-Halle-Dessau: Peter Schulze

Magdeburg: Hannelore Düsterheft, Ursula Kristott, Irmgard Möbius, Margarete Sonne

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Gerhard Heinzelmann

Niederbayern: Heinz Müller

Nürnberg-Fürth: Hannelore Baumgärtl

Oberfranken: Gerhard Jacobs, Siegfried Krautwurst

Rosenheim-Oberbayern: Erich Mann, Werner Stecher

Schwaben: Jürgen Geppert

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Joachim Pohl

Thüringen: Christa Beyer, Erna Geissler, Herbert Kubitza, Karl-Heinz Platzdasch, Helga Schumann

Trier: Hans Klink, Josef Mohr

Ulm-Aalen-Göppingen: Anton Harsch

SEIT 50 JAHREN MITGLIED

Aachen: Ludwig Bergs, Klaus-Theo Keulen, Karin Skwara

Baden-Württemberg Süd: Johannes Kugler, Ivan Vranjkovic, Wolfgang Waldruff

Berlin-Brandenburg: Hans-Ulrich Arndt, Andrea Brucks, Petra Dietrich, Martina Dittberner, Hans-Jürgen Eckl, Karin Gartz, Michael Goscinski, Marion Hantke, Klaus-Peter Hartel, Monika Jung, Wilfried Klatt, Roswitha Krohse, Frank Maurer, Ralf Naethe, Rita Ohadi, Petra Ohly, Fred Radetzki, Bernhard Richter, Karola Schäfer, Heidelinde Siewert, Eveline Starzinski, Andreas Steinert, Heidemarie Thomas, Joachim Trometer, Frank Völker

Bremen-Weser-Elbe: Lothar Dilewski, Adolf Felsch, Antje Rohwedder

Dortmund: Günther Brinkmöller, Christian Istel, Roland Nowak, Armin Weise

Dresden-Chemnitz: Frank Beck, Reiner Boerner, Angela Böttcher, Fredo Ehrlich, Uwe-Jens Georgi, Heike Gooßen, Bernd Hahne, Gudrun Häbler, Klaus Hegenbarth, Volkmar Heinrich, Heinz Hentschel, Ray Hipler, Edeltraud Hirche, Roswitha Klemm, Uwe Knöfel, Jörg Locker, Birgit Mehner, Ramona Niederhofer, Roberto Niss, Andreas Pierer, Petra Rössel, Helga Scheffler, Elona Schöberle, Rolf Steinert, Erika Stelzer, Sylvia Thonig, Margitta Winter, Bärbel Wöckel

Düsseldorf-Wuppertal: Harald Wiedenhofer

Hannover: Christa Bödecker

Heilbronn: Joachim Blum, Walter Klimesch, Anastasia Potok, Maria Stumberger

Hamburg-Elmshorn: Kurt-Hans Heine, Ilse Krafzig, Anne Moderegger, Ruth Timmann

Köln: Steffen Maass, Günter Peck

Krefeld-Neuss: Kaethe Ceelen, Karin Kleuser, Johannes Langowski, Anni Muehlen

Leipzig-Halle-Dessau: Elke Brandt, Hannelore Fricke, Petra Höde, Birgit Krebs, Michael Lesniczek, Birgit Müller, Lothar Müller, Ronny Opitz, Jörg Sperling, Ilona Weidler

Lübeck: Ulrich Skudza

Lüneburg: Michael Begoin, Frank Engelmohr

Magdeburg: Birgit Schöinian

Mannheim-Heidelberg: Roswitha Berehoiu, Renate Kruse

Mecklenburg-Vorpommern: Christiane Bossecker, Peter Cordt, Herbert Ernst, Peter Glaue, Eckhard Godglueck, Frank Grieger, Ferdinand Humboldt, Udo Mehning, Bodo Zawischa

WAS BIN ICH?

Am 2. Januar 1955 strahlte das deutsche Fernsehen zum ersten Mal die Ratesendung *Was bin ich?* aus. Moderator war Robert Lembke. Das Rateteam bestand viele Jahre aus Hans Sachs, Annette von Aretin, Guido Baumann und Marianne Koch. Mit Ja-/Nein-Fragen mussten sie die Berufe von drei Gästen erraten. „Welches Schweinderl hätten S' denn gern?“ fragte Lembke die Gäste, nachdem diese eine berufstypische Handbewegung gemacht hatten. Jedes Mitglied im Rateteam durfte so lange Fragen stellen, bis es ein „Nein“ erhielt. Danach war der Nächste dran. Nach jedem Nein warf Lembke ein Fünf-Mark-Stück in das Sparschwein. Den Stargast in der vierten Runde musste das Team mit verbundenen Augen erraten.

Die legendäre Sendung lief 34 Jahre (!) bis zu Lembkes Tod 1989. Robert Lembke selbst gab zeit seines Lebens nichts Privates preis. Wer er wirklich war, erkundet die spannende SWR-Doku *Wer bin ich?* – in der ARD-Mediathek oder am 3. Oktober als Wiederholung im SWR zu sehen.

Dokumentation:

Robert Lembke - Wer bin ich?



Foto: picture-alliance / KPA Copyright

Mittelbaden-Nordschwarzwald: Marita Kästel

Mittelrhein: Wido-Richard Burghardt, Giovanni de Crescenzo, Ernst Engels

München: Helmut Heel, Michael Pfannes

Münsterland: Heinz Dirksmeier, Roland Heyme

Niederbayern: Heinrich Fröschl, Maximilian Halser, Rudolf Hofbauer, Elfriede Müller, Ludwig Riedl, Josef Zellmeier

Nord- und Mittelhessen: Otmar Schäfer

Nordrhein: Bruno Overkamp, Klaus-Peter Ratuschny

Nürnberg-Fürth: Willy Dörre, Luise Görnert, Hermann Krajinski, Alfons Lasser, Willi Limbacher, Luise Scheller

Oberfranken: Günther Jahn, Marie-Luise Lechner, Christiana Schott

Oldenburg/Ostfriesland: Heyo Voss

Osnabrück: Rosemarie Baron, Lothar Casper, Franz Morgret, Angelika Vornholt

Ostwestfalen-Lippe: Detlef Brinkmeier, Peter-Martin Cox, Annemarie Henkel, Detlef Kragel, Marita Küch, Dieter Kunkel, Werner Lindner, Heike Müller, Hans Niebur, Helge Peitsch, Wolfgang Ries, Wilfried Stoppel

Pfalz: Josef Mück, Inge Neubauer

Ruhrgebiet: Uwe Moritz

Saar: Volker Bernhard, Peter Börnicke, Peter Kessler, Joachim Martin, Hans Jürgen Peter, Annemarie Zengerle

Schwarzwald-Hochrhein: Klaus Gockel, Volkhard Hann, Wolfgang Rittmann

Schleswig-Holstein Nord: Gerda Jürgensen, Wolfgang Stöhlmacher

Stuttgart: Josef Appenmaier

Süd-Ost-Niedersachsen-Harz: Burckhard Bode, Christel Dedecke, Gerd Fricke, Klaus Grunert, Gudrun Hille, Peter Köppel, Karin Lodyga, Eve-Marie Meseberg, Marlene Müller, Lutz Naeter, Vera Reuleke, Ursel Wagner

Südwestfalen: Rosemarie Anderseck, Manfred Bierbrauer, Manfred Fischer, Brigitte Goldschmidt-Zimmer

Thüringen: Marion Blume-Müller, Northild Breitbarth, Wolf-Dietrich Brünner, Ronald Gebhardt, Marianne Hutfilz, Dieter Mahrhold, Frank Neuberger, Ute Schädlich, Bernd Wagner

Trier: Hans Jürgen Jekal, Norbert Lellinger

Ulm-Aalen-Göppingen: Uwe Hildebrandt

Unterfranken: Gerhard Kitz



Seminare 2026

direkt anmelden unter:
www.bzo.de

Vom Einstieg in die
Betriebsratsarbeit bis zu
Seminaren für spezielle
Funktionen und Gruppen –
bei uns findest Du das
passende Angebot.

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



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



TARIFTICKER: MEHR GELD

Für viele tausend Beschäftigte in der Brotindustrie und der Brauwirtschaft hat die NGG neue Tarifabschlüsse mit mehr Entgelt durchgesetzt.

Sehr gute Nachrichten für die knapp 3.000 Beschäftigten der **Brotindustrie Ost**: Nach der Erhöhung um 1,1 Prozent im Februar steigen die Löhne rückwirkend zum 1. Juni um weitere drei Prozent. Zum 1. Dezember erfolgt die **vollständige Angleichung** an das bundesweit höchste Entgeltniveau des Tarifgebiets Hamburg/Schleswig-Holstein. Das bedeutet in diesem Jahr ein Entgeltplus von 5,4 bis 5,6 Prozent.



Ihre Kolleg*innen in **Bayern** bekommen rückwirkend zum 1. Juni 3,0 Prozent mehr Lohn, ab 1. August 2026 weitere 2,4 Prozent und zum 1. Januar 2027 nochmal 1,4 Prozent.

In **Baden-Württemberg und Hessen** gibt es rückwirkend zum 1. April ein Lohnplus von 3,0 Prozent, zum 1. Juni 2026 weitere 2,4 Prozent und zum 1. Januar 2027 nochmals 0,9 Prozent.

In der **nordwestdeutschen** Brotindustrie bekommen die Beschäftigten neben einer Einmalzahlung von 600 Euro für die Monate Mai bis August ab dem 1. September drei Prozent und ab 1. August 2026 weitere 2,6 Prozent mehr Lohn. NGG und Arbeitgeber haben die Übernahme der Azubis 2026 und 2027 vereinbart.



Die etwa 5.500 Beschäftigten in **Nordrhein-Westfalens Brauereien** verdienen rückwirkend 2,8 Prozent mehr Lohn. Im Februar 2026 kommen 60 Euro hinzu, im September 2026 weitere 1,5 Prozent. Azubis erhalten zwei freie Tage zur Prüfungsvorbereitung.

Zum 1. August 2025 und 1. Mai 2026 verdienen ihre rund 1.500 Kolleg*innen in **Baden-Württemberg** 2,8 Prozent mehr. Mit der August-Abrechnung 2025 zahlen die Arbeitgeber eine Erholungsbeihilfe von netto 156 Euro. Auszubildende erhalten einen zusätzlichen freien Tag zur Prüfungsvorbereitung.

In **Berlin** gibt es zum 1. Juni eine Vorweganhebung für Spree-Trans und REB um 30 Euro; ebenfalls zum 1. Juni eine Lohnerhöhung von 2,9 Prozent, zum 1. April 2026 weitere 65 Euro Festbetrag und zum 1. Oktober 2026 weitere 1,5 Prozent.

2,9 Prozent mehr Entgelt rückwirkend zum 1. April 2025 und weitere 2,8 Prozent mehr ab 1. Januar 2026 heißt es für die 250 Beschäftigten der **Hasseröder Brauerei** und der Logistiktochter Hasseröder Service in Wernigerode.

Mehr Lohn gibt es auch in den Brauereien in **Hessen und Rheinland-Pfalz** (ohne Pfalz): 2,8 Prozent ab 1. August, 60 Euro ab 1. April 2026 und weitere 1,5 Prozent ab 1. November 2026.

Tarifabschluss nach Schlichtung: Die Beschäftigten der **Brauindustrie Hamburg/Schleswig-Holstein/Mecklenburg-Vorpommern** verdienen ab 1. August 2,35 Prozent mehr, weitere 2,7 Prozent ab 1. Juni 2026. Mit der August-Abrechnung erhalten sie eine Erholungsbeihilfe von 156 Euro.

Auch die Löhne in der **Brauindustrie Sachsen-Thüringen** steigen: für die Beschäftigten der Radeberger Gruppe – darunter das Freiburger Brauhaus, die Krostitzer Brauerei, die Sternburg Brauerei und die Radeberger Brauerei – bis Ende 2026 stufenweise um insgesamt 6,3 Prozent. Die Wochenarbeitszeit sinkt von 38,5 auf 38 Stunden. Zusammengekommen ergibt dies ein Lohnplus von 7,7 Prozent. Bei der Wernesgrüner Brauerei und der Köstritzer Schwarzbierbrauerei steigen die Löhne um insgesamt 5,9 Prozent.

LESEN & HÖREN



Der Vorleser* – seit 1865

Soulmates



Im Mittelpunkt steht der ehemalige Soulsänger Bucky Bronco. Nicht mehr aktiv auf der Bühne – hat der US-Amerikaner mit dem Leben abgeschlossen. So lebt er zwischen Drugstore und Bett, als er eingeladen wird, im englischen Scarborough auf einem Soul-Festival live aufzutreten. Auf der Insel angekommen, nimmt ihn Dinah in Empfang. Mit Bucky's Songs kann sie ihrem deprimierenden Alltag am besten entfliehen. In Myers neuem Roman treffen zwei Gestrandete aufeinander, die sich gegenseitig etwas zu schenken haben und uns über den Sommer hinaus im Gedächtnis bleiben werden.

Benjamin Myers: Strandgut, DuMont Verlag, 288 Seiten, 24 Euro

Wie riecht das Watt?



Auf diese Sommerferien hat Skat gar keine Lust. Sein bester Freund Jeppe ist weggezogen. Doch dann lernt er im Zug nach Cuxhaven Luna kennen: Sie ist von zuhause abgehauen, um ihren Vater zu finden. Ihre Begegnung ist der Beginn eines großen Abenteuers, bei dem man nebenbei auch noch einiges über das Watt und Joachim Ringelnatz erfährt. Lese- und Vorlesespaß ab 9 Jahre.

Silke Schlichtmann: Mein merkwürdig schöner Sommer mit Luna, Hanser Verlag, 15 Euro

Wohnen, Leben und Kultur ...



... dieses Dreigespann gehört für Doris Dörrie untrennbar zusammen. Sie ist eine Vagabundin und hat die Eigenheiten des Wohnens in vielen Ländern erlebt. In diesem Buch beschreibt die erfolgreiche Autorin viele Wohnformen vom konventionellen Einfamilienhaus bis zum versuchsweisen Leben auf dem Land. Dabei stellt sie nicht nur die Frage nach den vergessenen Räumen für Frauen, sondern beschreibt auch, wie sich der Wunsch nach neuen Wohnmodellen im Laufe des Lebens wandelt.

Doris Dörrie, Wohnen, Hanser Verlag, 20 Euro

Liebe in all ihren Facetten



Dieses schöne Buch ist ein Debüt und wahrlich ein Geschenk! Es führt uns nach Schottland, zurück ins Jahr 1900. Am Strand von Skerry wird ein lebloser Junge angespült, der auf unheimliche Weise dem vor Jahren verschwundenen Moses ähnelt. Ausgerechnet dessen Mutter, die Lehrerin Dorothy, erklärt sich bereit, das gestrandete Kind aufzunehmen, bis dessen Herkunft geklärt ist. Doch die Anwesenheit des Kleinen reißt alte Wunden auf. Auch die Bewohner*innen des Fischerortes stellen längst vergessene Fragen neu. Und dann ist da noch Joseph, der attraktive, kluge Fischer, der sein Leben lang in die unnahbare

Dorothy verliebt war. Warum die beiden nie ein Paar wurden und was mit Moses wirklich geschah, bleibt bis zum Schluss ein Rätsel. Der Roman ist bereits vielfach ausgezeichnet und in zehn Sprachen übersetzt. Ein absoluter Lesetipp.

Julia R. Kelly: Das Geschenk des Meeres, Mare Verlag, 350 Seiten, 25 Euro



Wir verlosen drei Exemplare – bitte sendet eine E-Mail mit eurer Adresse und dem Stichwort *Das Geschenk des Meeres* bis zum 19. Oktober 2025 an redaktion@ngg.net Viel Glück!

Podcast: Im grünen Bereich



Neigt sich der Sommer dem Ende zu, wird es auch im Garten ruhiger. Zu tun ist aber immer was. Warum nicht mal hören, wie Garten oder Balkon verschönert werden können, welches Gemüse gern nebeneinander wächst und wie man Schädlinge im Zaum hält? Ein schöner Podcast für Gartenanfänger und Profis gleichermaßen.

***... 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.**

ÜBERSTUNDEN DÜRFEN ERWERBSMINDE- RUNGSRENTE NICHT SCHMÄLERN

► Wer krank wird und eine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhält, bekommt manchmal noch Zahlungen aus dem Arbeitsverhältnis: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder die Abgeltung von Überstunden. Genau darum ging es in einem aktuellen Fall vor dem Landessozialgericht Sachsen-Anhalt.



Eine Bankangestellte war seit Ende 2019 dauerhaft arbeitsunfähig und erhielt rückwirkend eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Ihr Arbeitsverhältnis endete 2021, und der Arbeitgeber zahlte auf einen Schlag rund 33.000 Euro aus – darunter mehr als 22.000 Euro für jahrelang angesammelte Überstunden. Die Rentenversicherung rechnete diese Summe als Hinzuverdienst nach § 96a SGB VI an und kürzte die Rente deutlich.

Die Arbeitnehmerin wehrte sich und bekam Recht. Das Gericht stellte klar: Überstundenvergütung ist kein Hinzuverdienst, wenn die Arbeitsleistung vor Beginn des Rentenbezugs erbracht wurde. Maßgeblich ist nicht der Zeitpunkt der Auszahlung, sondern die sogenannte rechtlich-zeitliche Kongruenz. Einkommen darf nur dann als Hinzuverdienst berücksichtigt werden, wenn es auch rechtlich dem Zeitraum des Rentenbezugs zugeordnet werden kann. Bei Überstunden ist das nicht der Fall, denn sie beruhen auf einer bereits erbrachten Arbeitsleistung, die lediglich verspätet vergütet wird.

Das Gericht stützte sich auf § 14 Abs. 1 SGB IV, wonach Arbeitsentgelt eine unmittelbare Gegenleistung für er-

brachte Arbeit ist – und diese war im Fall der Überstunden hier bereits vor Rentenbeginn erbracht. Anders ist es bei Urlaubsabgeltungen. Diese entstehen erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also während des Rentenbezugs, und können daher angerechnet werden.

Das Landessozialgericht hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Das Verfahren liegt nun beim Bundessozialgericht, das endgültig entscheidet. Bis dahin ist das Urteil ein wichtiges Signal: Wer seine Arbeitskraft in Überstunden eingebracht hat, darf im Erwerbsminderungsrentenrecht nicht schlechter gestellt werden, nur weil sie erst später ausgezahlt werden.

Du hast Fragen zum Sozialrecht? Melde dich in deiner NGG-Region vor Ort. Die Rechtsberatung ist in deiner Mitgliedschaft kostenlos inbegriffen. ◀

Mehr Informationen online

www.ngg.net/vorOrt



AUSBLICK 04_25

► Ist der Weg zur Kantine schon Pausenzeit oder nicht? Haben wir im Betrieb Arbeitszeitmodelle, die die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen oder setzt sich die Unternehmensleitung immer durch? Kann ich mich an meinem Arbeitsplatz beruflich weiterentwickeln?

Gute Arbeitsbedingungen sind nicht selbstverständlich, sie fallen in der Regel auch nicht vom Himmel: Es braucht dafür Betriebsräte, die sich stark machen, die Wünsche der Belegschaft mit der Unternehmensleitung besprechen und auch durchsetzen können. Dazu wählen die Beschäftigten alle vier Jahre ihre Betriebsräte neu – das nächste Mal zwischen März und Mai im kommenden Jahr.

In der kommenden einigkeit beschäftigen wir uns im Titelthema mit der Betriebsratswahl 2026 und freuen uns wie immer über Beispiele aus euren Betrieben und Gremien rund um das Thema Betriebsräte: Wie findet ihr neue Leute, die Lust haben, sich im Betriebsrat zu engagieren – und wie überzeugt ihr sie anzutreten? Welche Themen sollen die neuen Betriebsräte bearbeiten? Und wie habt ihr es geschafft, einen neuen Betriebsrat zu gründen, obwohl die Unternehmensleitung das verhindern wollte? Schreibt uns doch, wir berichten gern in der einigkeit darüber: redaktion@ngg.net ◀



Druckprodukt mit finanziellem

Klimabeitrag

ClimatePartner.com/53326-2504-1030

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,
Birgit Böhret, Felix Hoffmann,
Alexandra Mankarios, Silvia Tewes

Titelfoto

Titelmodels: Ingrid Schwarzer, Win-
fried Lätsch und Petra Schwalbe
Foto: Christian von Polentz

Redaktionsschluss

31. August 2025

Gestaltung und Satz

Malena Bartel
Andrea Birr, hofAtelier

Druck

QUBUS media

Der Verkaufspreis ist im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

**Wenn jedes Mitglied
ein Mitglied begeistert,
sind wir bald doppelt
so stark!**

Jetzt kostenloses Infopaket bestellen!
ngg.net/mitglieder-werben-mitglieder



Mitglieder werben Mitglieder