

## Mehr Geld für Bäckerei- beschäftigte

Sowohl für Bäckereibeschäftigte in Nordrhein-Westfalen als auch für ihre KollegInnen im Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen gibt es mehr Geld.

In Niedersachsen und Bremen bedeutet dies, dass ein Geselle mit Berufserfahrung seit August 2012 am Monatsende rund 110 Euro brutto mehr in der Lohntüte hat. Die Verkäuferin, die schon seit Jahren hinter der Ladentheke steht, geht mit rund 92 Euro mehr nach Hause. Für beide ist dies ein Plus von 5,9 Prozent. Einen weiteren Lohnzuschlag gibt es im Sommer kommenden Jahres. Dann steigt der Lohn für Beschäftigte, die schon länger in Bäckereien arbeiten, in einer zweiten Stufe nochmals um vier Prozent.

### „Enormer Nachholbedarf“

BäckerInnen und VerkäuferInnen in Niedersachsen und Bremen haben - nach achtjähriger Tarifpause - allerdings auch einen enormen Nachholbedarf, weiß Gisela Dost, Betriebsrätin bei der Meisterbäckerei Steinecke und Mitglied der NGG-Tarifkommission: „Viele Kolleginnen und Kollegen in unserer Branche haben jahrelang auf dem Niveau des Lohn- und Gehaltstarifvertrages von 2003 gearbeitet. Ich weiß nicht, wie viele davon leben konnten. Und gerecht war das schon gar nicht!“

Marianne Limburger, ebenfalls in der Tarifkommission und Betriebsratsvorsitzende bei Schäfer's Brot- und Kuchenspezialitäten, kann ihr da nur zustimmen: „Genau. Nur wenn der Arbeitgeber selbst bereit war, über den Uralt-Tarif hinaus zu bezahlen, konnten die Kolleginnen und Kollegen auch an der allgemeinen Lohnentwicklung teilnehmen. Tariflich garantierte Löhne sind eben doch viel besser!“

- Info: [www.ngg-bremen.de](http://www.ngg-bremen.de)
- [www.ngg-hannover.de](http://www.ngg-hannover.de)
- [www.ngg-lueneburg.de](http://www.ngg-lueneburg.de)

### Spätzuschläge im Verkauf durchgesetzt

In Nordrhein-Westfalen hat NGG für die rund 60.000 Beschäftigten im Bäckerhandwerk zum 1. Juni 2012 drei Prozent mehr Geld durchgesetzt. Im Mai 2013 kommen nochmal 1,8 Prozent hinzu. „Der junge Geselle bekommt insgesamt rund 90 Euro mehr, ebenso die erfahrene Bäckereifachverkäuferin“, freut sich Ernst Busch, NGG-Verhandlungsführer. „Uns war besonders wichtig, endlich auch für die Frauen Zuschläge zu vereinbaren, wenn sie spätabends hinter der Ladentheke stehen. Für die Gesellen sind Nachtzuschläge selbstverständlich.“

Die untersten Entgeltgruppen werden zusätzlich so angehoben, dass ab 1. Mai 2013 auch im Bäckerhandwerk ein Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro gilt. Überdies wurde der Manteltarifvertrag wieder in Kraft gesetzt und das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld um je 15 Prozent erhöht.

- Info: [www.ngg-nrw.de](http://www.ngg-nrw.de)
- Abschluss Thüringen s. Tarinfos (S.3)

## Wissen, wie es geht



Im Rahmen der „Zukunftswerkstatt“, einer gemeinsamen Initiative von Werksleitung, Betriebsrat und NGG, sind beim Fettsäuren- und Spezialchemikalienhersteller Oleon GmbH im nordrhein-westfälischen Emmerich verschiedene Projekte angestoßen worden.

Ein wichtiges Projekt wird zurzeit mit Hilfe der „Sozialpartnerinitiative Lebenslanges Lernen“ (SPILL) Food NRW umgesetzt und in Kürze erfolgreich beendet sein. Ziel ist es, durch die Einführung einer Qualifizierungsmatrix den Weiterbildungsbedarf im Unternehmen zu ermitteln. Warum dies so wichtig und mitentscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Oleon ist, wissen Personalleiter Jürgen Haan und Lothar van Remmen, Betriebsratsvorsitzender. Beide sind Mitglieder im Steuerungskreis des betrieblichen SPILL-Projektes. „In den kommenden Jahren gehen viele Mitarbeiter in Rente, die an entscheidenden Stellen im Betrieb tätig sind. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass aus unseren eigenen Reihen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachfolgen. Wir möchten einen fließenden Übergang, denn das Wissen soll nicht verloren gehen. Und den Jüngeren wollen wir eine Chance geben“, so Haan. „Der demografische Wandel ist bei uns angekommen“, bringt es van Remmen auf den Punkt.

### Alle miteinbeziehen!

Mit Unterstützung der SPILL-Beraterin Louise Schneider hat der Steuerungskreis zunächst einmal eine gründliche Betrachtung der Situation im Betrieb vorgenommen. Dann wurden die einzelnen Schritte festgelegt, wie der Weiterbildungsbedarf zu ermitteln sei. Die Werksleitung unterstützt das Projekt maßgeblich, und auch die Belegschaft hat das Projekt sehr positiv aufgenommen. „Wichtig war uns von Anfang an, dass wir alle miteinbeziehen und regelmäßig über den Fortgang informieren“, betont van Remmen. So seien die Beschäftigten auf einer Betriebsversammlung ausführlich informiert und um Feedback und Beiträge zur Gestaltung gebeten worden. Die regelmäßige Information im Rahmen von persönlichen Gesprächen und die Mitteilungen über das Schwarze Brett gehören mittlerweile zum Alltag.

### „Der Blick von außen ist wichtig“

Die Umsetzung der Qualifikationsmatrix ist komplex und eine zeitintensive Aufgabe, daher war die Begleitung durch die SPILL-Beraterin sehr wichtig. „Sie stellt die richti-

gen Fragen und sieht die Dinge aus einem anderen Blickwinkel. Der Blick von außen ist einfach wichtig“, sind sich Betriebsrat und Personalleiter einig. „Für alle Beteiligten bedeutet es mehr Arbeit, - die sich aber sehr lohnt!“ Personalleiter Haan weiß, wovon er spricht: Bei ihm laufen die Fäden des Projektes zusammen, er koordiniert im internen Bereich und bereitet vor.



■ Der Nachwuchs bei der Oleon GmbH

Inzwischen sind rund 80 Prozent des Soll-Zustandes in der Qualifikationsmatrix für den Produktionsbereich erfasst. Im nächsten Schritt werden Mitarbeitergespräche geführt, um den Ist-Zustand der Qualifizierung festzuhalten. Sobald Soll/Ist abgeglichen sind, geht es mit Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten weiter. Die Maßnahmen sollen auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes und auf die Erfahrung des Beschäftigten zugeschnitten sein. Zusätzlich zur Matrix sind unter anderem detaillierte Tätigkeitsbeschreibungen, Checklisten für die Einarbeitung neuer Beschäftigter und Stellenbeschreibungen entstanden. Van Remmen freut sich, dass seine KollegInnen gerne am Projekt mitarbeiten und für sich die Möglichkeit sehen, sich persönlich weiterzubilden. Anfragen, wann die aus der Qualifikationsmatrix abgeleiteten Maßnahmen bekannt gegeben werden und beginnen, gebe es bereits. Das gemeinsame Fazit von Personalleitung und Betriebsrat: „Mit der Fertigstellung der Qualifikationsmatrix haben wir einen großen Schritt in die richtige Richtung getan: Wir positionieren unseren Betrieb als attraktiven Arbeitgeber in der Region mit Perspektiven für die Beschäftigten.“

### Terminhinweis:

26. September 2012: SPILL Food NRW-Konferenz und Branchentag der ErnährungsWirtschaft NRW „Führung & Qualifizierung“.

- Info: [www.spill-ernaehrung.de](http://www.spill-ernaehrung.de)