



Zeitung der IG BCE für BI Biberach – seit 1972



PILLENDREHER 102 Dez. 2004

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit Aktionen vor Ort, mit Informationen auch im Pillendreher haben wir Ihnen im letzten Jahr Einblicke in die Arbeit und die Aufgaben der IG BCE und ihrer Mitglieder verschafft. Neben den Ereignissen und Tätigkeiten an der Basis gilt die Aufmerksamkeit den Ausschüssen, in denen nicht nur gewählte Vertrauensleute, sondern auch engagierte Mitglieder zu finden sind. Im Jahr vor dem großen Gewerkschaftskongress werden alle Gremien neu gewählt, die Jugendgruppen, die Frauen- und Angestelltenausschüsse, die Vertrauensleute, die Vertrauensleiteleitungen – wir berichten darüber.

Ein paar kritische Bemerkungen runden den letzten Pillendreher des Jahres 2004 ab. Glücklicherweise gibt es dieses Jahr keine traurigen Schlagzeilen wie vor zwölf Monaten. So können wir ganz unbeschwert allen Leserinnen und Lesern frohe Feiertage und alles Gute für 2005 wünschen.

Ihre Redaktion



Impressum

V.i.S.d.P.:

Harald Sikorski, IG BCE
Ulm, 89073 Ulm, Neue
Straße 52

Redaktion:

Joe Pöschl (BC 7 35 90),
Franzi Raible (7434), Ralf
Schaude (4980), Hubert
Rechtsteiner (4826), Rein-
hard Trunzer (5632)
Karin Jehle (7770).

E-Mail:

IGPILLEBC@aol.com

Mitarbeit:

JAV, Wolfgang Kuritsch,
Freddy Speth, Oliver
Venzke

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart,
Aulendorf

Sie finden in der Ausgabe 102

Vertrauensleutenvorstand
gewählt - S.2
Frauen- und Angestellten-
forum gewählt - S. 2
Sozialleistungen auf dem
Prüfstand - S. 3
Leb wohl heile Welt - S. 4
Längere Arbeitszeit? - S. 5
Eine gute Vertrauensba-
sis? - S. 6
Zukunft Deutschlands und
seiner Unternehmen - S.7
JAV neu gewählt - S. 11
Reform der Krankenversi-
cherung - S. 12

Aus der Arbeit der IG BCE

Neuer Vertrauensleutevorstand gewählt

Nach dem erfolgreichen Abschluß der Vertrauensleutewahlen im Sommer 2004 hat sich der Vertrauensleutevorstand neu konstituiert. Er besteht aus fünf Mitgliedern, die für die Koordination der Vertrauensleutearbeit verantwortlich sind. Die Vorbereitung der

monatlichen Sitzungen, die Weitergabe von Informationen an die Vertrauensleute und die Mitglieder, Koordination von Aktionen, wie beispielsweise die jährlichen Tarifverhandlungen, werden vom Vertrauensleutevorstand organisiert.

In den Vorstand wurden

Freddy Speth als Vorsitzender, Karin Jehle als Stellvertreterin, Jochen Neu als Bildungsobmann sowie Christine Frey und Franz Gerstenlauer gewählt. Mit der Besetzung des Bildungsobmannes möchte der Vertrauensleutevorstand erstmals auch einen Ansprechpartner für die Bildungsarbeit benennen. Die IG BCE bietet für Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder verschiedene Seminare an. Interessierte wenden sich bitte direkt an Jochen Neu.

Als Verbindungsperson zur Pillendreher-Redaktion wurde Karin Jehle eingesetzt.

Die weitere Aufgabenverteilung wird demnächst vorgenommen. Wir werden darüber im nächsten Pillendreher mehr berichten.

Freddy Speth



Aus der Arbeit unserer IG BCE-Ausschüsse - aus der Arbeit unserer IG BCE-Ausschüsse - aus der Arbeit unserer IG BCE

„Gesunder Mensch am Arbeitsplatz“ und „lernförderliche Arbeit“

Zwei Themen, zu denen das Frauenforum und das Angestelltenforum der IG BCE eingeladen hatten. Zunächst wurde im Rahmen eines Interviews von den Mitgliedern über Aufgaben und Ziele informiert. Zur Einstimmung der Konferenz wurden Zusammenfassungen von den bundesweiten Angestellten- und Frauentagen auf Leinwand projiziert.

Im Einführungsreferat ging die Leiterin der Abteilung Frauen der IG BCE-Hauptverwaltung, Kollegin Cornelia Leunig, auf die

unterschiedliche Betrachtung von z. B. Gesundheit oder Lernverhalten zwischen Männern und Frauen ein. Gleiche Krankheiten können beim anderen Geschlecht völlig unterschiedliche Symptome zeigen und dadurch auch völlig andere Behandlung und vor allem Behandlungsbeginn erfahren. Selbst die Therapien können dadurch unterschiedlich sein und damit auch die Behandlungserfolge. Hier müssen die Erfolgchancen für beide Geschlechter maximiert werden.

Lernen Lernen Lernen – täglich werden wir dazu mit Vorschlägen und Forderungen eingedeckt. Mit welchen Zielen? Sei es um eigene Defizite abzudecken, oder den Profit des Arbeitgebers zu maximieren – woher sollen wir die Zeit nehmen? Geht es automatisch nebenher oder in der Freizeit oder während der Arbeitszeit? Macht Lernen Vergnügen oder ist es belastend? Lernen wir allein oder gemeinsam? Wer möchte gern, wer darf, wer muß lernen? Ein weites Feld, und es lohnt sich hinzuschauen, wie andere Betriebe das Problem angehen.

Nach den Vorträgen wurden die Mitglieder der Foren neu gewählt. Diese Foren werden in der Satzung der IG BCE als die Personengruppen „Angestelltenausschuß“ und „Frauenausschuß“ bezeichnet. Die Mitglieder der Foren könnten sich diese Ausschüsse als „Zielorientierte Arbeits Foren“ oder „Zielorientierte Arbeit für...“ vorstellen, jedenfalls als „ZAF“.

Die engagierte Beteiligung der BI-Gewerkschafter spiegelt sich in der Zusammensetzung der Foren wider. So sind von den neun Mitgliedern im Angestelltenforum die Kolleginnen und Kollegen Petra Eberhardt-Härle, Hans-Peter Pfender, Heidi Rittinger und Rosi Warga von BI Biberach, im Frauenforum die Kolleginnen Karin Jehle, Heidi Rittinger und Claudia Vocke unter 12 Mitgliedern. Die konstituierenden Sitzungen haben schon stattgefunden.

Erstmalig gab es bei einer solchen Veranstaltung ein ganz besonderes Rahmenprogramm: die persönliche Beratung und Konstitutions-typbestimmung durch Frau Ratke vom Institut Charis Ayurvedische Ganzheitskosmetik Biberach. Dieses Angebot wurde aktiv genutzt und wir freuen uns, dass wir zur Gesunderhaltung unserer Teilnehmer beitragen durften.

Wir gratulieren den Gewählten und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit ihnen. Wir sind sicher, sie bei der einen oder anderen Aktion zu treffen.

Außerdem danken wir allen, die mitgeholfen haben und besonders denjenigen, die es uns ermöglicht haben, jedem Teilnehmer ein vorweihnachtliches Geschenk zu überreichen.

Für die Konferenzleitung
Karin Jehle

Schulungsmöglichkeit Sozialpolitik/ Sozialrecht

Geschlechtergerechte betriebliche Gesundheitsförderung
(Teil 1) 09.03.2005 – 11.03.2005
Willhelm-Gefeller-Bildungszentrum
Nähere Informationen siehe Heft IG BCE
Zentrale Seminare Jan – Dez 2005 Seite 32

Aus der Betriebsratsarbeit

Sozialleistungen auf dem Prüfstand

Seit geraumer Zeit befassen sich die Betriebsräte der deutschen Gesellschaften mit den sozialen Leistungen des Unternehmens. Dabei geht es nicht um Kosteneinsparungen, sondern um ein Umschichten von möglicherweise überholten auf zukünftig notwendigeren Leistungen.

Die Betriebsrente als größte Sozialleistung ist sicher und steht nicht zur Diskussion.

Die Betriebsvereinbarung zur Direktversicherung wurde gekündigt. Der Grund ist der Wechsel zur nach gelagerten Besteuerung der Beiträge zur Altersvorsorge. Um zukünftig Nachteile für Mitarbei-

ter (Doppelbesteuerung) zu vermeiden, muss erst geklärt werden welche Angebote die Versicherungsgesellschaften künftig anbieten. Altverträge sind nicht betroffen.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung – aus heutiger Sicht werden im Jahr 2020 etwa 50% der Belegschaft über 50 Jahre alt sein - besteht ein Handlungsbedarf. Gleichzeitig wird das tatsächliche Renteneintrittsalter in den kommenden Jahren ansteigen. Diese absehbare Entwicklung bedeutet eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit für jeden Einzelnen.

Die Betriebsräte sehen deshalb einen Handlungsbedarf bei der Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter.

In erster Linie bedeutet dies für den Betriebsrat, dass wir die krankmachenden Auswirkungen der täglichen Arbeit besser erkennen und bekämpfen können. Stichworte sind Arbeitsverdichtung, ungleiche Verteilung von Arbeit, hoher Erfolgsdruck auf Vorgesetzte, psychische Probleme bei Mitarbeitern durch Überforderung oder Mobbing. Hier gilt es Strukturen zu schaffen, die uns helfen können, Probleme schnell zu lösen.

Ein Baustein einer Strategie zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter ist ein in regelmäßigen Abständen stattfindender Gesundheits- und Fitnesscheck, der den Mitarbeitern z.B. ab dem 40. Lebensjahr angeboten wird. Die Teilnahme an dieser Untersuchung ist freiwillig und wird von externen Spezialisten in Zusammenarbeit mit dem werksärztlichen Dienst durchgeführt. Diese Untersuchung geht inhaltlich weit über das hinaus was bei einer Vorsorge- oder Präventionsuntersuchung durch die Krankenkassen angeboten wird. Als Ergebnis der Untersuchung erhalten die Teilnehmer einen Trainingsplan sowie Hinweise zur Ernährung. Bei Bedarf werden weitere Maßnahmen geplant. Selbstverständlich unterliegen alle erhobenen Daten der Schweigepflicht der Ärzte und werden nicht dem Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Die Problematik liegt in der Finanzierung dieser Maßnahme. Da das Unternehmen die Sozialleistungen nicht erhöhen will, müssen Gelder umverteilt werden. Der Vorschlag, in Besitzstände einzugreifen und die zusätzlichen Altersurlaube für Tarif- bzw. AT – Mitarbeiter, die vor 1989 eingetreten sind, anzugreifen, wurde vom Betriebsrat in Biberach abgelehnt, ebenso wie die Streichung der Jubiläumsurlaube für Mitarbeiter, die vor 1993 im Unternehmen waren. Neben juristischen Erwägungen war es für den Betriebsrat eine Frage der Glaubwürdigkeit. Man kann nicht Mitarbeitern Leistungen zusagen und ein paar Jahre später wieder streichen.

Eine alternative Finanzierung kann die tarifliche Jahresleistung sein. Gemäß Tarifvertrag über Einmalzahlungen beträgt die tarifliche Jahresleistung 95 % eines tariflichen Monatslohns. Auf Grund der niedrigen Krankheitsrate hat das Unternehmen in den vergangenen Jahren freiwillig 100 % eines tariflichen Monatsentgelts ausbezahlt. Ein Teil dieser freiwilligen Leistung kann aus Sicht der Betriebsräte zur Finanzierung des Gesundheitschecks herangezogen werden. Allerdings ist diese Finanzierung nur für Tarifmitarbeiter möglich. Für AT-Mitarbeiter müssen gesonderte Finanzierungsmöglichkeiten gefunden werden.

Wolfgang Kuritsch

Leb wohl, heile Welt..

Traurige Weihnachten für die KaVo-Beschäftigten

Die Nachricht war die sprichwörtliche Bombe:

In der Presseinformation vom 9. November gab die Geschäftsleitung der KaVo GmbH eine sog. „strategische Neuausrichtung“ bekannt, eine diplomatische Umschreibung für den massiven Abbau von Arbeitsplätzen (Mittlerweile wird vom Wegfall von mehr als 800 Vollzeitstellen gesprochen!). Die Ende Mai 2004 abgeschlossene Übernahme

durch die Danaher Corporation ließ schon nichts Gutes erahnen. Bereits im Juni war angeblich im Internet über einen geplanten Stellenabbau zu lesen. Noch schneller als erwartet wird bei KaVo Realität, was unter amerikanischer Unternehmenskultur verstanden wird. Rücksichtslos wird das Prinzip „übernehmen, ausschachten, abstoßen“ umgesetzt, eine jahrzehntelange Erfolgsgeschichte des innovativen und profitablen

Unternehmens und seiner Mitarbeiter ist nurmehr Makulatur, zu rechenbaren Größen verkommen und werden dem neuen Götzen „shareholder value“ geopfert, das traurige Los eines börsennotierten Unternehmens. Von einer Entscheidungsunabhängigkeit einer Geschäftsleitung darf in einer solchen Gesellschaftsform wohl keine Rede mehr sein, sitzt sie unter dem Damoklesschwert, Erfolge vorweisen zu müssen, um nicht auf der nächsten Hauptversammlung in die Wüste geschickt zu werden. Die meisten KaVo-Mitarbeiter wünschen sich wohl sehnlichst in die Arme der Familie zu-

rück. Dieses „Glück“, nicht in einer AG untergebracht zu sein, sollten wir bei Boehringer zu schätzen lernen. Unabhängigkeit in Unternehmensausrichtung und Entscheidungen können anders erfolgen.

Genug der klugen Worte, es bleibt uns leider nur, den KaVo-Mitarbeitern unsere ungeteilte Solidarität zu zeigen. Wollen wir hoffen, dass dies ein einmaliger Vorgang bleibt und der Schaden für die vielen Kolleginnen und Kollegen und ihre Familien sich in Grenzen hält.

Hubi Rechtsteiner

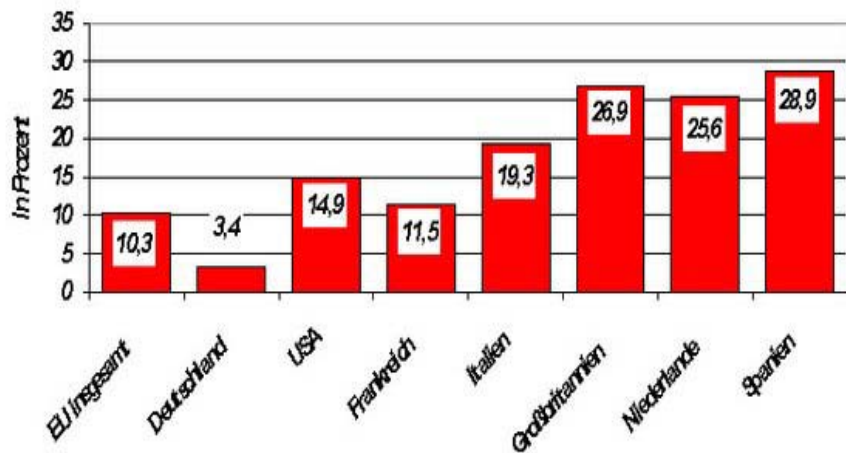
Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten?

Einige besonders mit Profilsucht und pseudobetriebswirtschaftlichen Kenntnissen behaftete Politiker, Arbeitgebervertreter und selbsternannte Experten haben den Ausweg aus der angeblich wirtschaftlichen Misere in Deutschland gefunden. Nach Vorschlägen, etwa ein paar Jahre über das 65.

Lebensjahr hinaus zu arbeiten, ihr neuestes Patentrezept: Längere Wochenarbeitszeiten! Das soll folgendermaßen die Wirtschaft ankurbeln: Längere Arbeitszeit - ohne Lohnausgleich, versteht sich - soll Produkte billiger machen. Wenn die dann auch billiger angeboten werden, werden die wie wild gekauft und die Nachfrage steigt. Wenn dann mehr produziert werden muss, muss entweder noch länger gearbeitet oder, so die Theorie, müssen neue Arbeitskräfte eingestellt werden. Die Arbeitslosigkeit ist dann wie weggeblasen. Grau, teurer Freund ist alle Theorie, möchte man da mit Fausts Mephistopheles sagen, und grün der Arbeitslosigkeit und schwachen Binnenkonjunk-

tur „goldner“ Baum. Die Realität sieht da ein bisschen anders aus. Zum Beispiel wird in den Neuen Bundesländern länger gearbeitet und dafür weniger bezahlt als in den Alten mit dem Erfolg größerer Arbeitslosigkeit und schwacher Kaufkraft der Men-

die vorhandene Arbeit auf noch weniger Beschäftigte verteilt wird und die Arbeitslosigkeit weiter steigt. Da verreckt auch der Trick mit den angeblich billigeren Produkten, weil dann auch die von mehr Arbeitslosen nicht mehr gekauft werden. Also doch nicht mehr Auf-



Grafik: Entwicklung der Lohnstückkosten 2002 im Vergleich zu 1995. (Quellen: Deutscher Gewerkschaftsbund; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)

schen. Hinzu kommt, dass das, was einem in den volkswirtschaftlich unsicheren Zeiten bleibt, z. B. in private Altersvorsorge investiert oder sonst wie gespart wird. Längere Arbeitszeiten bedeuten zunächst, dass

träge, die mehr Arbeit und dadurch neue Arbeitsplätze schaffen. Außerdem, wieso Produkte billiger anbieten? Lieber auf ausländischen Märkten, die noch was hergeben, verkaufen, weil höhere Gewinne doch viel

mehr Spaß machen, als Arbeitslosigkeit zu mildern. Damit ist auch gesagt, dass exportorientierte Firmen sich nur in erster Linie an Märkten orientieren, wo Produkte möglichst gewinnbringend und in großer Menge verkauft werden können. Woher kommt es also, dass Deutschland nach wie vor Exportweltmeister ist, obwohl die Arbeitszeiten angeblich zu kurz und die Löhne zu hoch sind? Zum einen sind die Arbeitszeiten gar nicht so kurz (im Durchschnitt ca. 40 Std./Woche) und halten Vergleichen mit anderen europäischen Ländern durchaus stand, zum anderen ist die Lohnstückko-

stenentwicklung (siehe Kästen) gegenüber anderen wichtigen Industrienationen seit Jahren die niedrigste überhaupt (ausgenommen Japan).

Viel wichtiger als mit der Holzhammermethode längere Arbeitszeiten einzuführen und damit u. U. vorsätzlich Flächentarifverträge und damit auch den sozialen Frieden zu gefährden, sollte man sich verstärkt auf die tatsächlich wirtschaftsstärkenden Dinge wie Innovationen in Forschung und Entwicklung mit entsprechend einhergehender weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit besinnen. Zum Glück gibt es auch unter

Arbeitgebern zumindest verbal Be- und Erkenntnisse (vergl. Statement Dr. R. Erckel, Präsident Bundesarbeitgeberverband Chemie, Bundespressekonferenz Berlin, 18.11.2004), Arbeitszeiten nicht zu verlängern, sondern deren Flexibilität zu erhöhen. Scharfmacher wie Westerwelle, Stoiber, Merkel und Hundt reden in Wirklichkeit ausschließlich der Profitoptimierung das Wort und wollen Arbeitslosen und vielen Noch-Arbeitnehmern noch mehr Opfer für nicht haltbare Versprechen abverlangen.

R. Trunzer

Die **Lohnstückkosten** ("Lohnkosten pro Stück") bezeichnen den Anteil der Arbeitskosten, die auf eine Produkteinheit entfallen ("Wie viel Lohnkosten stecken in einem Auto?"). Sie sind ein Maßstab für die Kosten-Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Man errechnet die durchschnittlichen Lohnstückkosten für eine Volkswirtschaft, indem man die Arbeitskosten je Arbeitnehmer ins Verhältnis setzt zu der erbrachten Wirtschaftsleistung je Erwerbstätigen (Produktivität). Die Lohnstückkosten sind dann besonders niedrig, wenn sich niedrige Arbeitskosten mit einer hohen Produktivität kombinieren lassen. (Lexikon zur Marktwirtschaft)

Tarifpolitik

„Ein Signal der Vernunft“



Pressekonferenz Berlin, 18.11.2004

Chemie-Arbeitgeber und IG BCE haben gemeinsam Angriffe auf die Tarifautonomie und die Flächenverträge scharf zurück gewiesen. Die Gesetzentwürfe von CDU und FDP seien „in ihren Folgen nicht durchdacht“. BAVC-Präsident Rüdiger Erckel warnte „dringend vor Versuchen, über gesetzliche Öffnungsklauseln die Tarifautonomie auszuhebeln“ und verwies ebenso wie der IG-BCE-Vorsitzende Hubertus Schmoldt auf die Ergebnisse der gemeinsamen, innovativen Tarifpolitik im vergangenen Jahrzehnt.



Der Kommentar

Eine gute Vertrauensbasis!?

Seit vielen Wochen versucht der Betriebsrat, mit der Personalabteilung ein Langzeitkonto zu vereinbaren, das auch Gleitzeiteinstellung ermöglicht, wie es im Tarifabschluß 2003 zwischen IG BCE und Arbeitgeberverband Chemie ausgehandelt wurde.

Zur Einrichtung eines Zeitkontos mit der Möglichkeit, Geld dort einzubringen, wäre die Firma bereit, Mehrstunden sollen aber nicht eingestellt werden können. Der Grund: Es wird unterstellt, dass dann alle Mitarbeiter „Überstunden“ generieren würden, auch wenn sie vom Arbeitsanfall her nicht notwendig wären. Tja. Das zum Thema „Vertrauen in eine mündige Belegschaft“.

Eigenartigerweise jedoch wollen die Firmenverantwortlichen Vertrauensarbeitszeit einführen. Ach, hier ist scheint's das nötige Vertrauen vorhanden, oder wie sollen wir das verstehen?

Bei der Vertrauensarbeitszeit wird auf jegliche Zeiterfassung „verzichtet“, Mehrstunden werden also nirgends mehr dokumentiert, der Einzelne kann höchstens seine Arbeitszeiten aufschreiben. Will der Mitarbeiter dann mal einen Tag frei nehmen, muß er seinen Vorgesetzten fragen, ohne dass er mit entsprechenden nachweisbaren Stunden argumentieren kann. Man kann sich

leicht ausmalen, wie wichtig hier ein gutes Verhältnis zum Chef ist.

„Was, ihr wollt an Weihnachten frei haben? Habt ihr auch alle Ziele erreicht?“



Zurück zum Vertrauen. Sollte es etwa so sein, dass man dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin beim Umgang mit der eigenen Arbeitszeit misstraut? Dass man dem Vorgesetzten aber insoweit vertraut, dass er schon Ziele und Aufgaben finden wird, die ein Abfeiern der Zeit schlicht verhindern? Bisherige Erfahrungen lassen darauf schließen.

Ich glaube allerdings nicht an diese Teilbarkeit von Vertrauen.

Franzi Raible

Vor zehn Jahren....nachgeblättert im Pillendreher

1994: Das Jahr der Demonstrationen und Aktionen in Biberach und Ingelheim! Nachdem vor Weihnachten 1993 der Verlagerungsbeschluß verkündet worden war, starteten die Biberacher zur eindrucksvollen Demonstration nach Ingelheim. Bis weit in das Frühjahr hinein zogen sich weitere Demos in Biberach, Aktionstage auf dem Ingelheimer Wochenmarkt, Verhandlungen mit dem Betriebsrat, bis schließlich die Zusage „Keine betriebsbedingten Kündigungen“ erreicht war. Der Tarifabschluß **1994** betrug 2% Erhöhung mit der Zusage, daß möglichst viele Einstellungen vorgenommen werden sollten. Flexible Arbeitszeitmöglichkeiten gab es in der Chemieindustrie schon damals, allerdings wurden sie wenig angewandt.

Schon **1994** gab es Diskussionen um die Gesundheitsreform, der Pillendreher kritisierte „Seehofers Liste“ (die damals geplante Positivliste).

Im Deutschlandprojekt waren weitere Arbeitsplätze auf der Abschußliste – erst längere Verhandlungen mit dem Betriebsrat brachten auch hier die Zusage „keine betriebsbedingte Kündigungen“. Langwierige aber erfolgreiche Sozialplanverhandlungen folgten.

Die ersten Vision & Leadership Aktivitäten wurden eingeleitet.

Wie wir Deutschland und seine Unternehmen wie Boehringer Ingelheim erfolgreich in die Zukunft führen!

Bewegt sich Deutschland eigentlich in die richtige Richtung, wenn

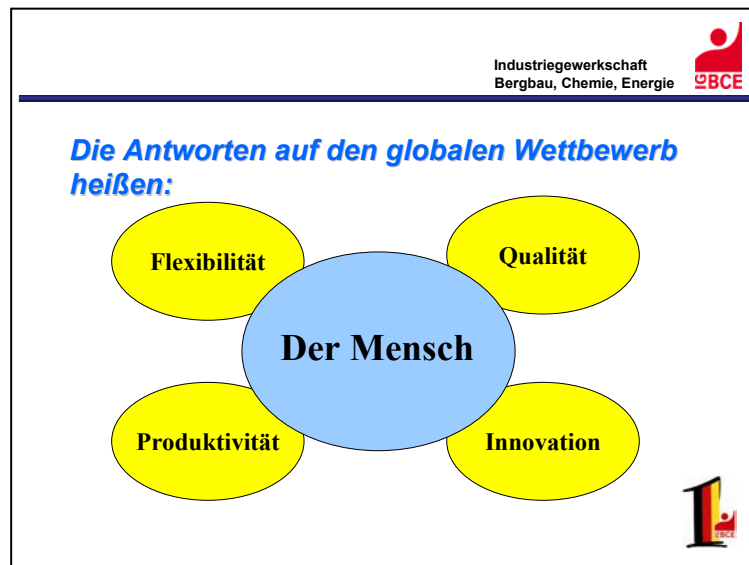
- den politischen Parteien immer weniger Kompetenz in Zukunftsfragen zugetraut wird?
- Unternehmensführungen viel zu stark der kurzfristigen Rendite auf Höchsthiveau hinterher hecheln, ohne auf weitere wichtige Unternehmensziele zu achten?
- der Abstand zwischen Arm und Reich auch in Industriegesellschaften immer größer wird und die Mittelschicht aus Angst vor der Zukunft und aus Geldmangel nicht mehr zum konsumieren kommt?


Sicher nicht! Schliesslich müssen sich Gesellschaften stets fragen, was eigentlich das Ziel alles Wirtschaftens und Handelns ist. Und wenn auf den Waagschalen des Lebens für einige Wenige ein hoher Gewinn erwächst, für viele andere Menschen aber zu wenig übrigbleibt, dann geht die innere Balance einer Gesellschaft verloren. Das Gefühl von Ungerechtigkeit wächst rasant, wie derzeit Umfragen in Deutschland ergeben.


Gewerkschaften haben die Aufgabe für Gerechtigkeit, insbesondere Verteilungsgerechtigkeit, in einer Gesellschaft zu sorgen. Werden sie von vielen Menschen unterstützt, dann sind sie politisch und betrieblich stark und haben die Möglichkeit der Einflussnahme bei Entscheidungsprozessen. Diese Balance braucht es auch in Unternehmen. Ansonsten gehen die verschiedenen Ziele eines Betriebes verloren und Manager orientieren sich zu stark auf einige wenige „Values und Goals“.

Natürlich hat der Druck aufgrund des globalen Wettbewerbs von Unternehmen und Nationen zugenommen. Andererseits sind die wirtschaftlichen Ansprüche auch enorm gestiegen. War ein Unternehmen in den 60er und 70er Jahren mit Kapitalrenditen von 5-8 % sehr erfolgreich, müssen es jetzt schon weit über 10 Prozent sein, in der Pharmaindustrie sogar über 15 %. Das KaVo-Werk in Leutkirch soll nun aufgrund einer „so geringen“ Rendite von 8 Prozent dicht gemacht werden.

Hier werden Maßstäbe verloren und die eigentlichen Ziele wirtschaftlichen Handelns ignoriert. Die IG BCE sieht vier entscheidende Bereiche als zielführend für die Zukunft von Unternehmen an: höchste Qualität, höchste Produktivität, größte Innovationsbereitschaft, Umsetzungsfreude und Flexibilität. Innerhalb der Standortkonkurrenz werden wir nicht mit niedrigen Löhnen oder hohen Arbeitszeiten punkten, sondern nur mit den Stärken, die uns bereits jetzt zum Exportweltmeister geführt haben. Jeder Mensch steht dabei im Zentrum des langfristig orientierten Handelns: jede/r Arbeitnehmer/in, jede/r Manager/in, jede/r Kunde/in, jede/r Lieferant/in, jede/r Nachbar/in usf. Dies beschreibt man als Stakeholder-Value-Ansatz, im Gegensatz




Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie 



Der Mensch

Sicherheit und Flexibilität zusammenbringen.

**Flexicurity - Gemeinsam mit der IG BCE
Leitplanken für die Zukunft
setzen.**



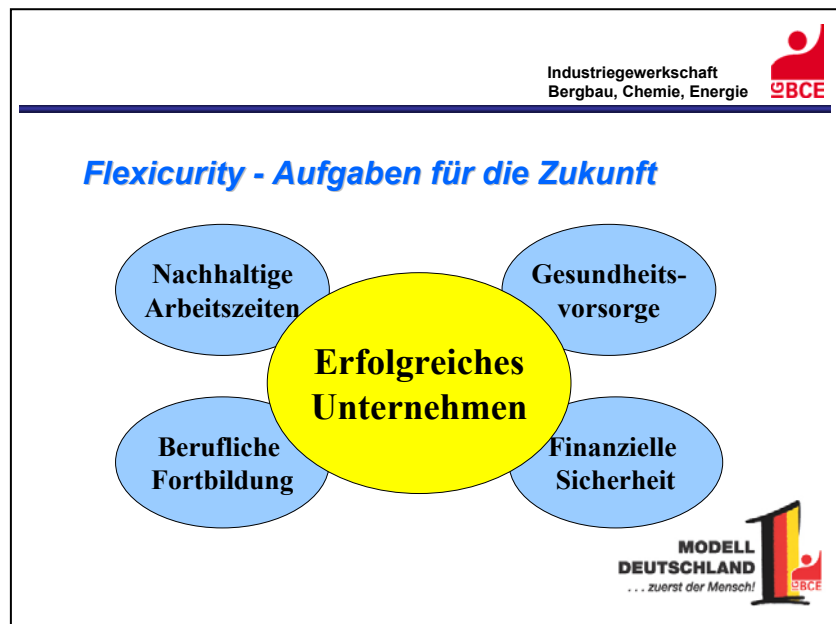
zum Shareholder-Value-Ansatz, bei dem hauptsächlich der Kapitaleigner und damit die Rendite im Vordergrund jedes unternehmerischen Handelns steht.

Flexibilität spielt dabei eine besondere Rolle, da sie nicht nur positive Seiten hat. Wenn der Kunde beispielsweise nach einer Bestellung schon am nächsten Tag die gewünschte Ware erhält, dann ist das sehr flexibel, aber der Arbeits- und Beschaffungsaufwand meist auch sehr hoch. Wir kennen dies durch die zunehmende Arbeitsverdichtung, die natürlich durch den Versuch, die finanziellen Aufwendungen klein zu halten, noch verstärkt wird.

Aufgabe der IG BCE und der Arbeitnehmervertretungen ist es nun, gemeinsam mit den Arbeitgebern die Flexibilität so zu erweitern, dass zeitgleich die Menschen nicht kurz- oder langfristig krank dadurch werden. Hierfür sind kollektive Schutzmaßnahmen notwendig, da ungesunde Selbstausschöpfung gerade in jungen Jahren mittlerweile an der Tagesordnung ist, weil einseitige Schwerpunkte im Leben gesetzt werden.

Ein Unternehmen kommt in Schwierigkeiten, wenn seine Mitarbeiter und Führungskräfte in Unsicherheit geraten. Das geht schneller, als man denkt. Sei es durch kontinuierliche Umstrukturierungsprozesse, unklare und einseitige Zielverfolgung oder intransparente und nicht beteiligungsorientierte Entscheidungsvorgänge. Es folgen Demotivation, Desorientierung bis zum Weggang der besonders produktiven Arbeitnehmer/innen aus dem Unternehmen.

Für die IG BCE folgt daraus, dass sie ihre Politik nach dem Flexicurity-Prinzip ausrichtet (Wortschöpfung aus den englischen Begriffen von Flexibilität und Sicherheit). In der praktischen Arbeit von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften stehen deshalb vier Ziele im Vordergrund:



1. Nachhaltige Arbeitszeitgestaltung

Der betriebliche Flexibilisierungsdruck bedarf der Verknüpfung mit der Zeitsouveränität der Beschäftigten. Hierzu gehört die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie der Wunsch, persönliche Lebensziele zu verwirklichen.

2. Gesundheitsvorsorge

Hier gilt es Arbeitsplätze und -prozesse so zu gestalten, dass sie keine Gesundheitsprobleme herbeiführen. Dass ein Mensch am Ende des Tages gesünder vom Arbeitsplatz weggeht, als er zu Beginn der Arbeit hingekommen ist, muss keine Utopie sein. Die Umsetzung von Gefährdungsanalysen bei allen Arbeitsplätzen, Arbeitsablaufstrukturen, die nicht zu kontinuierlichem, negativen Stress führen und ein gesundheitlicher Ausgleich während und nach der Arbeit sind ohne Probleme umsetzbar.

3. Berufliche Fortbildung

Lebensbegleitendes Lernen muss Wirklichkeit werden. Der Tarifvertrag „Weiterbildung“ von 2003 gibt hierzu erste Strukturen, weitere Aktivitäten werden folgen müssen.

4. Finanzielle Sicherheit

Kernaufgabe der IG BCE bleibt der Erhalt und Weiterausbau der Tarifverträge, die ein ausreichendes und leistungsgerechtes Einkommen sichern. Zusätzlich muss eine finanzielle Absicherung bei Krankheit und am Lebensabend erfolgen.

Für diese Ziele steht die IG BCE in Zukunft in den Unternehmen und in der Politik weiter ein. Erfolgreich jedoch nur mit breiter Unterstützung und Ihrer Mitgliedschaft.

Oliver Venzke – IG BCE-Pharmaprojektsekretär

SOZIALPOLITIK

Zitate zur Gesundheitspolitik

Positionen von Hubertus Schmoldt (IG-BCE-Vorsitzender), Fritz Kollorz (Mitglied im geschäftsführenden IG-BCE-Hauptvorstand), Dr. Brigitte Bauhoff (IG-BCE-Hauptvorstand) und Gerald Weiß (Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion).



Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der IG BCE:

"Wir wollen eine Reform, die unser Gesundheitssystem zukunftssicher macht. Richtschnur ist die soziale Gerechtigkeit."

„Wir wollen keine Umverteilung von unten nach oben, deshalb lehnen wir eine einheitliche Gesundheitsprämie ab.“

"Wir halten am Solidarprinzip in der Krankenversicherung fest. Für einen Systemwechsel stehen wir nicht zur Verfügung."

Fritz Kollorz, im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE zuständig für Sozialpolitik:

"Wirtschaftlichkeit und Qualität im deutschen Gesundheitssystem müssen erhöht, Verschwendung und Vergeudung abgestellt werden. Wettbewerb darf auch im Gesundheitswesen kein Fremdwort bleiben."

Dr. Brigitte Bauhoff, Mitglied des Hauptvorstand-

des der IG BCE und Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates von Roche Diagnostics:

„Wir brauchen bessere Qualität und mehr Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen. Das hat Vorrang vor allen Überlegungen, mehr Geld in das System zu pumpen.“

"Die gesetzliche Krankenversicherung hat sowohl ein Einnahme- als auch ein Ausgabeproblem. Jede Reform, die nur die eine Seite betrachtet, die andere aber außer Acht lässt, ist daher ungenügend."

Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung im Amt

Die Jugendlichen und Azubis von BI Biberach haben am 09. November 04 eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Zur Wahl standen 17 junge Leute aus fast allen Ausbildungsberufen, die sich am 4. November in der JA Versammlung vorgestellt hatten. Mit einer hohen Wahlbeteiligung von 74,61% wurden sieben neue JAVis berufen.

für verhinderte JAVis ein und stehen auch sonst der JAV mit Rat und Tat zur Seite. Die konstituierende Sitzung fand am 18. November unter Beisein des Wahlvorstandes Herrn Städele, der JAV-Beauftragten im Betriebsrat Frau Mattmann und des Betriebsratsvorsitzenden Herrn Kuritsch statt. Dabei wurde Ingo Hinz als JAV-Vorsitzender und Anja Vogelgesang als sei-



v. links nach rechts: Aline Boscher, Mathias Kolb, Anika Guggenmoser, Anja Vogelgesang, Ingo Hinz, Sandra Keil, Janine Beier

Von der „alten“ JAV ließen sich Janine Beier und Sandra Keil (beide 3. LJ Biologielaboranten) nochmals zur Wahl aufstellen und wurden auch gewählt. Dies dürfte der neuen JAV zu einem guten Start verhelfen, da die Beiden schon 2 Jahre lang Erfahrung in Sachen JAV-Arbeit sammeln konnten. Desweiteren wurde Ingo Hinz (2. LJ Biologielaboranten), Anja Vogelgesang (2. LJ Kauffrau für Bürokommunikation), Mathias Kolb (1. LJ Chemielaboranten), Aline Boscher (3. LJ Kauffrau für Bürokommunikation) und Annika Guggenmoser (2. LJ Industriekauffrau) gewählt.

Als Ersatzkandidaten stehen der JAV Simone Ehringer (2. LJ Chemielaboranten) und Raphael Ochs (2. LJ Pharmakanten) zur Verfügung. Sie springen bei JAV-Sitzungen

ne Stellvertreterin gewählt.

Die Jugendvertreter werden sich so bald wie möglich im JAV 1-Seminar zu „richtigen“ JAVis ausbilden lassen. Dieses Seminar wird den Teilnehmern Grundlagen in Gruppenleitung und Diskussionsführung vermitteln.

Die neue JAV steckt voller Tatendrang und hat auch schon einige Projekte mit Elan angepackt. Es werden einerseits unfertige Projekte der alten JAV noch vollendet und auch neue Projekte erarbeitet.

Die JAVis sehen nun zwei spannenden Jahren JAV-Arbeit entgegen.



Gesundheitssysteme



Parteien auf Reformkurs?

Heute: das Kopfgeldmodell der CDU/CSU

Nach langem hinter den Kulissen und auf offener Bühne ausgetragenen Kompetenzgerangel zwischen CDU/CSU und einzelnen Machtpositionen ist folgendes bekannt geworden. Zunächst die nachprüfbaren Ergebnisse:

1. Jeder Bürger zahlt eine einheitliche Grundprämie von 109 € (a).
 2. Arbeitgeber und Staat zahlen dazu 60 € pro Versicherten (b).
 3. Kinder sind beitragsfrei 0 € (b).
 4. Kassen erhalten pauschal pro Kind 78 € aus (b).
 5. Das Gebührenmonopol der Kassenärztlichen Vereinigungen soll fallen.
 6. Die Tür zu steuerfinanzierten Gesundheitsausgaben wird ein wenig geöffnet (Schweiz, Dänemark, siehe Pillendreher Nr. 100).
- a. Niedere Einkommen werden bis max. 7% des Gesamteinkommens belastet (Entgelt, Renten, Zinsen, Mieten usw.), hohe Einkommen höchstens mit 109 €.

- b. Arbeitgeberanteil max. 6,5% des Bruttoentgelts. Die Differenz zahlt der Steuerzahler aus höchstens 39% Steuerquote.

Es fällt auf, dass unser bewährtes Solidaritätsprinzip in Frage gestellt wird, dass Besserverdiener durch die Grundprämie auch wieder besser gestellt werden, dass durch Begrenzung des Arbeitgeberanteils auf 6,5% des Bruttoentgelts wieder der Steuerzahler über das Maß hinaus in Anspruch genommen wird. Außerdem gibt es jede Menge komplizierter Berechnungen und Ausnahmen: Der CDU/CSU-Kompromiss wird von Arbeitgebern wie von Gewerkschaftern als „faul“, „unakzeptabel“ und „überkompliziert“ bezeichnet. Zufrieden sein kann nur Frau Merkel. Mit dem Coup hat sie den zweiten kritischen Mann aus ihrer Riege zur Strecke gebracht.

Joe Pöschl



„So hat sich die Kopfgeld-Prämie doch noch gelohnt!“