



PILLENDREHER 108 März 2006

Liebe Leserin, lieber Leser,

eigentlich müsste die Überschrift heute „Liebe Wählerin, lieber Wähler,“ heißen. Unser Hauptthema ist heute die bevorstehende Betriebsratswahl 2006.

Für uns Arbeitnehmer ist diese Wahl fast wichtiger als die Kommunal- oder Bundeswahlen. Ein starker loyaler Betriebsrat ist häufig entscheidend für das Schicksal einer Belegschaft – schlimme Beispiele aus letzter Zeit sind noch ganz frisch.

Hier in Biberach haben sich die BI-Mitarbeiter in vergangener Zeit immer für die „Persönlichkeitswahl“ entschieden. Statt mit nur einer Stimme eine Liste zu wählen, mit Kandidaten, die man vielleicht gar nicht im Betriebsrat sehen möchte, kann man bei der Personenwahl sozusagen seinen „eigenen“ Betriebsrat wählen, wobei gerissene Taktiker gar nicht alle möglichen Kreuzchen verteilen, sondern nur die wenigen ankreuzen, denen sie wirklich vertrauen. Es hat schon Stimmzettel gegeben, auf denen statt der möglichen 25 nur ein oder zwei Stimmen vergeben waren. Beobachten kann man das in der öffentlichen Auszählung, wie es das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt. Die Wahl und die technischen Umstände liegen in der Hand des Wahlvorstandes.

Die Vorteile der „Persönlichkeitswahl“ sind vielfältig. Es findet kein verletzender Wahlkampf Liste gegen Liste statt, im Ergebnis können die einzelnen Betriebsräte ohne Listenzwänge und ohne persönliche Hahnen-/Hennenkämpfe vertrauensvoll zusammenarbeiten. Koalitionen bilden sich nur noch der Sache wegen und nicht auf Grund von Listenideologien.

Was beschäftigt uns sonst noch? Wolfgang Kuritsch formuliert zum Abschied seine treffende Sicht der Betriebsratsarbeit, Hubi Rechtsteiner „freut“ sich schon auf die 67er Rente, ein Leserbrief zur Sicht eines Schichtlers auf Fort- und Weiterbildung erreichte uns. Der Umweltausschuss meldet sich mit interessanten Überlegungen zu Wort, Berichte von Demo und Frauentag runden das Programm.

Ihre Redaktion



Sie finden in der Ausgabe 108

Betriebsrat wählen	S.2
An Briefwahl denken!	S.2
Vorschau und Rückblick ..	S.3
Leserbrief	S.3
Der Tag, an dem der Regen kam	S.3
Das Quotientheorem	S.4
Jobticket bei BI?	S.4
Betriebsratsarbeit	S.5
Von außen gesehen	S.5
Arbeiten bis 67?	S.6
Frauen fühlen sich von Männern besser vertreten?	S.7
Frauentag 2006	S.7
Demo in Straßburg	S.8

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),
Karin Jehle (7770).

E-Mail:

IGPILLEBC@aol.com

Mitarbeit:

Heidi Rittinger

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart, Aulendorf

Betriebsratswahlen 2006 – Die Zukunft mitbestimmen



Am 11. April wird bei Boehringer Ingelheim in Biberach der neue Betriebsrat gewählt, eine Wahl, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von großer Bedeutung ist.

Die Wertschätzung und damit auch die politische Kraft des neuen Betriebsrates hängt elementar von der Unterstützung der Belegschaft durch eine hohe Wahlbeteiligung ab.

Vor allem dadurch werden die Weichen gestellt, die erfolgreiche Arbeit der letzten Jahre fortzusetzen.

Starke Betriebsräte brauchen die Unterstützung durch eine starke Gewerkschaft und umgekehrt. Nur dieser Gleichklang und dieses Zusammenwirken ermöglicht es, für die Beschäftigten gute und womöglich noch bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Wir wollen wirtschaftlichen und sozialen Erfolg. Wir wollen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer teilhaben an Wohlstand und Wachstum. Das macht unser "Modell Deutschland" stark.

Es beruht ganz wesentlich auf der betrieblichen Mitbestimmung.

Betriebsräte - also Mitsprache und Mitgestaltung im Arbeitsleben sind unverzichtbare Säulen der sozialen Marktwirtschaft. Die Arbeit der Betriebsräte ist umfangreicher geworden. Zum einen entwickeln sich Betriebsräte mehr und mehr zu Co-Managern, zum anderen erfordert die Arbeit ein hohes Maß an sozialer Kompetenz.

Betriebsräte, die Beschäftigte richtig beraten sollen, brauchen auch den Rückhalt einer leistungsfähigen Gewerkschaft.

Ob in Fragen von Altersteilzeit oder Altersvorsorge, bei Elternzeit oder Versetzung - die IG BCE vermittelt das Wissen, ohne das die alltägliche Betriebsratsarbeit kaum zu bewältigen wäre.

Die IG BCE steht für eine fortschrittliche, erfolgreiche Politik, die wir auch im Betrieb fortsetzen wollen. Mit Unterstützung unserer Mitglieder und dem Engagement, der Kompetenz und dem Verantwortungsbewusstsein unserer Kandidatinnen und Kandidaten wollen wir unser Motto für die Betriebsratswahl in den nächsten Jahren Wirklichkeit werden lassen:

"Erfolge mitbestimmen!"

Harald Sikorski



An Briefwahl denken!

Wer am Wahltag, dem 11. April 2006, aus welchen Gründen auch immer, nicht in der Firma ist oder durch Schicht oder Dienstreise nicht persönlich wählen kann, sollte von der Möglichkeit der **Briefwahl** Gebrauch machen. Dazu die Briefwahlunterlagen ab **3. April** anfordern beim Wahlvorstand:

Herr Städele, Tel. 5955

Frau Lompa, Tel. 94070

Frau Schirmer, Tel. 5970

Die Briefwahl erfordert eine rechtzeitige Anforderung / Abgabe der Abstimmungsunterlagen.

Wichtig: Bitte Wahlberechtigung in der Wählerliste prüfen (liegt aus im BR-Büro und bei H. Städele, Wahlvorstand).

Neu: Diesmal wird die Wahlberechtigung elektronisch mittels Werksausweis erfasst, also bitte zum Wählen mitbringen!

Wahllokal: G84 Betriebsrestaurant, 1. OG

Vorschau und Rückblick

Nach vielen Jahren kontinuierlicher Betriebsratsarbeit durch Betriebsräte, die meist schon mehrere Amtszeiten hinter sich gebracht hatten und mit großer Erfahrung an die Lösung verschiedener Aufgaben herangingen, wird ab 2006 eine „neue Generation“ Betriebsratsarbeit zu leisten haben. Auch im Betriebsrat findet wie überall in der Firma ein Generationenwechsel statt. Viele Kolleginnen und Kollegen sind auf dem Sprung in den Ruhestand, einige suchen nach neuen Aufgaben in der Firma, die Anzahl der zu wählenden Betriebsräte wird zwar wohl bei 27 bleiben, aber schon rein rechnerisch werden über die Hälfte des BR '06 „Frischlinge“ sein, noch ohne Erfahrungen in den manchmal verzwickten Problemlösungen. Wir hoffen sehr, dass unsere Routiniers den Neulingen zur Hand gehen werden.

In der Neuformierung unseres Betriebsrats liegen auch große Chancen. So können zum Beispiel die Schichtmitarbeiter dafür sorgen, dass sie endlich entsprechend ihres Belegschaftsanteils im BR vertreten sind. Wegen des für viele Schichtler ungünstigen Wahltermins haben manche von ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch gemacht. Ihnen sei ganz

dringend die Briefwahl ans Herz gelegt! Das gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen, die aus persönlichen Gründen am Wahltag verhindert sind: Nützen Sie die Briefwahl, um „Ihren Betriebsrat“ mitzubestimmen! Näheres siehe Seite 2.

Dieser Hinweis bedeutet nicht, dass bisher z.B. die Interessen der Schichtler nicht gut vertreten waren. Aber eines gilt wie überall im Leben: nur wer als direkt Betroffener in der Diskussion, in der Argumentation und schließlich durch sein Abstimmungsverhalten bei BR-Entscheidungen Flagge zeigt, kann seine Interessen **nachdrücklich** vertreten sehen.

Hier könnten auch unsere Frauen als Beispiel stehen. Gerade junge Kolleginnen, die Kinderwunsch und Berufserfordernisse unter ein Dach bringen möchten, hätten da ein weites Feld – die Glosse zum Quotentheorem (Seite 4) liefert ein paar Zahlen. Das gilt übrigens auch für moderne Väter, die aktiv an der Erziehung ihrer Kinder teilhaben möchten.

Ich sehe schon den erhobenen Zeigefinger: die Betriebsratskandidaten von 2002 hatten da doch ein Programm. Was ist dabei herausgekommen? Dazu eine eigene Betrachtung (Seite 5, „Von außen gesehen“).

Joe Pöschl

Leserbrief



Who is who, liebe PD-Redaktion?

Wie der BI-Zeitung 1-2/2006, S.18, zu entnehmen ist, gibt es mittlerweile 149 Produktionsfachkräfte für Biotechnik (PFB). Diese haben einen "von der IHK Ulm zertifizierten Ausbildungsweg mit rund 320 Stunden Theorie und Praxis" mit erfolgreichem Abschluß hinter sich gebracht.

Dabei handelt es sich um neu Eingestellte und Mitarbeiter, die in den Upstream/Downstream-Fertigungsbereich gewechselt sind.

Kürzlich wurde in der Biotechnik neben einem Pulli die Who-Is-Who-Broschüre (des GFB BP/SM...) verteilt. Darin

ist von „Durchführung und Dokumentation fachlicher Qualifizierungsmaßnahmen“ die Rede. – Gibt es solche für Mitarbeiter, die vor Einführung des PFB-Kurses eingestellt worden sind und wie steht es um die Sterilherstellungen (BPO)?

Sebastian Jaeger

P.S. Vor 4 Jahren haben alte zugunsten neu eingestellter Mitarbeiter im Rahmen einer einheitlichen Wochenfeiertagsregelung auf Besitzstand verzichtet.

Diese und andere arbeiten jetzt mit Kollegen mit IHK-Zertifikat zusammen und hätten vielleicht selber gern eines.

Der Tag, an dem der Regen kam...

...war so der 25./26. Januar 2006. Und viele werden es fast schon vergessen haben, dass an diesem Tag ein wesentlicher Teil der Entgelterhöhung 2005/2006 fällig war. Im Pillendreher 105 hatten wir ja mit einer Tabelle gewisse Erwartungen geweckt; wir hoffen sehr, dass diese Erwartungen erfüllt wurden. Abzüge durch das gefrässige Finanzamt gehen nicht zu unseren Lasten! Und dass die Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge steuerfrei bleiben, dafür haben wir Wähler ja gesorgt – freut sich das Tarifkommissionsmitglied Franz Raible sowie das ganze Pillendreher-Team.

Das Quotentheorem

Seit 2001 ist im Betriebsverfassungsgesetz für die Betriebsratswahl die „Geschlechterquote“ eingeführt. Danach muß das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem Anteil vertreten sein. Und das sind hier in Biberach – die Männer! Heute ist das Verhältnis 54% Frauen: 46% Männer. Daß allerdings unsere Wähler diese Quote zum Tragen bringen, ist nicht zu befürchten. War 1998 der Frauenanteil im BR bei 26,087% (6 Frauen von 23), so stieg der Anteil 2002 auf gewaltige 28%! (7 von 25)

Joe Pöschl hatte für 2006 eine gewisse Vision; ob er Recht bekommt, liegt bei unseren Wählerinnen und Wählern!

„Was meinen unsere Quotenmänner dazu?“



Job-Ticket auch für Boehringer Ingelheim-Mitarbeiter?

Viele öffentliche Nahverkehrsbetriebe bieten es an: das Job-Ticket. So lautet der Name dieses Angebotes, das den Mitarbeitern von Firmen, Institutionen und Verwaltungen eine äußerst preisgünstige Gelegenheit bietet, Busse und Bahnen im öffentlichen Personennahverkehr für die täglichen Fahrten zur Arbeit zu nutzen. Es kommt durch eine Vereinbarung zwischen einem Verkehrsunternehmen und der am Job-Ticket interessierten Firma zustande.

Mobilität ist ein Stück Lebensqualität und ein Zeichen von individueller Freiheit. In Deutschland pendeln täglich 32,4 Millionen Berufstätige zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Rund 60 Prozent davon nutzen den eigenen PKW. Die Spritspreise steigen und strapazieren die privaten Haushalte, zudem zehrt das hohe Verkehrsaufkommen im Berufsverkehr und die Suche nach Parkplätzen an den Nerven.

Gefragt sind also neue Ideen für die Beweglichkeit. Ziel muss ein integriertes Verkehrssystem sein, das an die verschiedenen Infrastrukturnetze anknüpft und damit die Kapazität des ganzen Verkehrsnetzes nutzt. Verkehrsmittel wie Bahn und öffentlicher Nahverkehr müssen stärker zum Zuge kommen. Zielrichtung ist für alle Bereiche dieselbe: Verkehr vermeiden, auf umwelt-schonende Verkehrsmittel verlagern und in

ökologischer und ökonomischer Sicht optimieren.

Mit dieser Zielrichtung und unter dem Aspekt, damit auch den Beschäftigten einen kleinen materiellen Vorteil zu verschaffen, versucht der Umweltausschuss des BR, die Möglichkeiten eines künftigen Vertriebs des Jobtickets bei BI in Biberach zu erreichen. Nach den bisher bekannten Aussagen ist die Personalabteilung allerdings nur begrenzt für diesen Gedanken begeisterungsfähig. Eines der uns gerüchteweise zugetragenen Argumente dagegen sei die SAP-Untauglichkeit eines solchen Services. Dies bleibt natürlich zu überprüfen. Nichts desto trotz wird natürlich an der Ernsthaftigkeit der Boehringeraussage über seine mitarbeiterfreundliche und umweltfreundliche Geschäftsphilosophie nicht gezweifelt. Die Glaubwürdigkeit dieser ehernen Aussagen wird sich auch an der Haltung zur Einführung des Jobticketvertriebs in der Praxis überprüfen lassen müssen. Wir sind bereit, mit der leider notwendigen Geduld an einem positiven Ergebnis mitzuarbeiten.

Hoffen wir, dass sich etwas bewegt und dass ein tragfähiges Verkehrskonzept aufgestellt wird.

Ralf Schauder / Walter Hudler

Betriebsratsarbeit

Eine subjektive Betrachtung

Der Betriebsrat vertritt die Arbeitnehmer im Betrieb. Basis hierfür ist das novellierte Betriebsverfassungsgesetz von 2001. Die Arbeit des Betriebsrates umfasst die Felder soziale Angelegenheiten sowie personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten. Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht in sozialen Fragen wie z.B. Arbeitszeit, Mehrarbeit, Sozialeinrichtungen, Vorschlagswesen, Gruppenarbeit und Lohngestaltung. Bei personellen Angelegenheiten hat der Betriebsrat ein Beratungsrecht bis hin zur Mitbestimmung. In wirtschaftlichen Angelegenheiten ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Dies ist, schlagwortartig verkürzt, die rechtliche Grundlage der Betriebsratsarbeit.

Aber Betriebsratsarbeit ist mehr. Betriebsräte nehmen viele Rollen wahr. Betriebsräte sind Sozialarbeiter, Juristen, Bildungsberater und Co-Manager. Neue Mitwirkungsmöglichkeiten im betrieblichen Umweltschutz fordern Betriebsräte. Das Anforderungsprofil wird immer komplexer entsprechend den Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Einsatz neuer Technologien verändert das Arbeitsleben und die Qualifikationsanforderungen.

Betriebsratsarbeit bedeutet auch, über den Tellerrand hinauszuschauen. Im Euroforum, dem europäischen Betriebsrat des Boehringer-Konzerns, wird man mit den Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen der übrigen Boehringer-Gesellschaften konfrontiert. Vor Ort, beim Treffen mit den Betriebsratskollegen aus der Region, lernt man die Probleme anderer Branchen kennen. Dies hilft, die eigene Situation besser einzuschätzen. Nicht zuletzt ist Solidarität unter den Betriebsräten gefordert, wenn einzelne Betriebe unter Druck geraten.

Betriebsratsarbeit bedeutet auch, glaubwürdig die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, ohne die Interessen des Unternehmens aus den Augen zu verlieren. Betriebsräte brauchen das Vertrauen der Belegschaft, aber auch das Vertrauen des Arbeitgebers. Dieses Co-Management ist oft eine Gratwanderung für Betriebsräte, die nur aus einer Position der Konfliktbereitschaft heraus bewältigt werden kann. Man muss wissen,

wo man hingehört. Wenn die Belegschaft ihre Vertreter nicht mehr erkennen kann, verliert der Betriebsrat seine Bedeutung als Ordnungsfaktor im Betrieb. Käufliche Betriebsräte schaden der Belegschaft und der Mitbestimmung, wie das Beispiel VW deutlich gemacht hat.

Betriebsratsarbeit ist Zukunftsarbeit. Betriebsräte dürfen nicht nur auf Vorgaben des Arbeitgebers reagieren. Betriebsräte müssen agieren, d.h. für die Belegschaft wichtige Themen aufgreifen und vorantreiben. Heute schon müssen die Antworten für kommende Probleme gesucht werden.

Am Beispiel der demographischen Entwicklung kann dies deutlich gemacht werden. In 10-15 Jahren ist die Hälfte der Belegschaft über fünfzig. Dies fordert Antworten auf Fragen nach:

Erwachsenengerechter Fort- und Weiterbildung, Umgang mit der zunehmenden Arbeitsverdichtung, Gesunderhaltung der Belegschaft, Ersatz für die Altersteilzeit wie z.B. Langzeitkonten, Lösungen für Leistungsgeminderte, Umgang mit „Karrierestaus“, weil die „Alten“ länger bleiben müssen, wohin mit den ausgebildeten Azubis, ist Vollkontinuität bis 67 möglich, Teilzeitmodelle für Ältere und vieles mehr.

Betriebsratsarbeit ist spannend, vielfältig, manchmal frustrierend, aber nie langweilig. Betriebsratsarbeit ist angewiesen auf die Zustimmung der Belegschaft. Gehen Sie wählen und zeigen Sie mit einer hohen Wahlbeteiligung, dass Ihnen Ihr Betriebsrat wichtig ist.

Wolfgang Kuritsch

Von außen gesehen

Was wurde aus dem Wahlprogramm von 2002?

Im Rückblick – das gilt für jede BR-Periode – zeigt es sich, daß alle guten Vorhaben und Vorsätze häufig Opfer der Realität wurden. So werden manche Vorhaben durch aktuelle Probleme und deren Lösungen überholt, manches geht im Alltagsstrubel etwas unter.

Schauen wir doch mal in das Programm der IG BCE-Kandidaten von 2002. Gleich an erster Stelle finden wir **Ausbildung** (1) und **Fort- und Weiterbildung** (2). Wenn man sich so umhört, so bemerkt man schon Kritik

an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem „unabhängig vom Einkommen“. Es wird zwar sehr viel angeboten, doch nicht jeder bekommt Zugang.

Die Ausbildung von jungem Nachwuchs verdient allerdings jedes Lob: es wird sehr gut und über Bedarf ausgebildet; für Berufsanfänger ohne feste Anstellung gibt es BIZAS, eine hervorragende Einrichtung.

Und jetzt die **Entgeltgerechtigkeit** (3)! Es scheint sehr mühsam zu sein, Tätigkeiten und dafür angemessene Entgelte so zu vergleichen, dass auch die Anforderungen des Bundesentgelttarifvertrags erfüllt werden. Die Versuche, hier Transparenz herzustellen und die Einbeziehung der Ingelheimer Kollegen beschäftigten den „alten BR“ heftig und auch die „Neuen“ werden hier wohl noch länger zu nagen haben.

Bei der **Arbeitszeit** (4) gibt es eine Reihe von Vorhaben, die noch nicht ganz realisiert werden konnten. Noch gibt es kein Langzeitkonto, die vielfältigen Überstundenareale

sollten in den nächsten vier Jahren ausgetrocknet werden – reichlich Aufgaben für den neuen BR. Die Verhinderung der Vertrauensarbeitszeit war seit 2002 der größte Erfolg auf diesem Gebiet.

Familie und Beruf – ein Dauerthema: Zwar gibt es inzwischen eine externe Kleinkinderbetreuung, die vielfach gewünschte Betriebsnähe und Rundumversorgung auch schulpflichtiger Kinder bleibt wohl weiter ein gewichtiges Ziel.

Eine engagierte Umweltkommission kümmert sich inzwischen z. B. um Zertifizierung und andere einschlägige Themen wie z. B. ein Jobticket.

Bei weiteren Programmpunkten gilt das eingangs Gesagte: die täglichen Anforderungen und unsere weit gesteckten Ziele passen manchmal nicht so recht zusammen und erfordern Geduld, Einfühlungsvermögen und Beharrlichkeit, die wir Pillendreher von allen unseren Kandidaten erwarten!

Joe Pöschl

Am Rande bemerkt...

Arbeiten bis 67?

Ein Gespenst geht um in Deutschland: die Rente erst mit 67 Jahren! Vor Jahren noch eine Schnapsidee, geboren aus der puren Not der leeren, geplünderten (zeitweise wurden bis zu 65 % der Rentenkasse für andere als Rentenzahlungen zweckentfremdet) Rentenkasse wieder etwas auf die Beine zu helfen. Der neue Arbeits- und Sozialminister Müntefering sieht scheinbar keine Alternative, als die Arbeitnehmer noch länger im Arbeitsleben zu halten. Ein Offenbarungseid der Politik: die leeren Kassen und die demographische Entwicklung hätten schon zu Beginn der 90er Jahre alle Alarmglocken in Gang setzen und zu Reformen drängen müssen. Wer die Zeche zahlt? Nun wer schon? Ist man mit einer noch längeren Lebensarbeitszeit nicht schon gestraft genug, muss man auch noch die bittere finanzielle Pille der zusätzlichen privaten Altersvorsorge schlucken. Mit einer Verrentung ab 67 wäre Deutschland mit Norwegen (ebenfalls 67) und Irland (66 Jahre) in Europas Spitzentrio. Unbehagen stellt sich ein angesichts des heute schon herrschenden enormen Drucks in der Arbeitswelt mit ständig wechselnden und steigenden Anforderun-

gen. Wie sollen diese denn mit Mitte sechzig noch bewältigt werden? Dieser Gedanke trieb wohl auch Kurt Beck / SPD, als er zaghaft versuchte gegenzurudern, und für bestimmte „Risikoberufe“ wie beispielsweise Dachdecker und Bauarbeiter eine Ausnah-



merregelung einforderte. Dies wurde von Frau Merkel sofort knallhart abgelehnt.

Einmal mehr beschriftet die IG BCE Neuland, als sie schon vor Jahren Altersteilzeitarifverträge abschloss, beispielhaft und nachgeahmt in anderen Branchen. Regelungen dieser Art scheinen von der Politik wieder ausgehebelt zu werden. Diese muss sich aber ernsthaft fragen lassen, was sie ausser der unsäglichen Rente mit 67 noch in petto hat: Wie sollen Jugendliche in die Arbeitswelt integriert werden, wie stellen sie sich zur Gesundheitsversorgung und Vorsorge?

Wie steht's mit sozialen Aspekten im Betrieb mit einem höheren prozentualen Anteil älterer Mitarbeiter, mit deren Akzeptanz? Wird in den Betrieben nach ortsspezifischen Lösungen gesucht werden müssen, um das Versagen der Politik auszubügeln?

Nur einige Fragen, an deren Beantwortung sich Schwarz-Rot messen lassen muss. Die Quadratur des Kreises scheint dagegen ein Kinderspiel...

Hubi Rechtsteiner

Frauen fühlen sich von männlichen Kollegen besser vertreten! Oder?

Stimmt das? Welche Auswirkungen hat mein Wahlverhalten?

Folgende Paragraphen sind bei der Auszählung unter anderem zu berücksichtigen:

§ 9 BetrVG: Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 4.001 bis 4.500 wahlberechtigten Beschäftigten aus 27 Mitgliedern und bei 4.501 bis 5.000 aus 29 Mitgliedern.

§15 BetrVG (2): Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Die genauen Zahlen für BI BC sind noch nicht bekannt, deshalb folgende Darstellung mit fiktiven Werten:

Von 4.618 Beschäftigten (Wahlberechtigte gemäß § 7 BetrVG) sind 2.147 männliche Mitarbeiter, das entspricht 46,5% der Beschäftigten. Diese sind bei der Besetzung des Betriebsrates geschützt durch § 15 BetrVG (2), da sie in der Minderheit sind. Somit müssen unabhängig von der Stimmenzahl mindestens 14 Männer im Betriebsrat sein. Um ein zahlenmäßig vergleichbares Ver-

hältnis der Belegschaft bei der Besetzung des Betriebsrates zu erreichen, müssten 15 Betriebsratskandidatinnen gewählt werden. Da Frauen aber hier die Mehrheit haben, sind sie nicht durch eine Quote geschützt. Das Minderheitengeschlecht kann auch mehr Sitze bekommen, als es seinem Anteil an der Belegschaft entspricht. Das bedeutet, dass genügend Frauen gewählt werden müssen, um entsprechend im Betriebsrat vertreten zu sein. Voraussetzung dafür ist natürlich, dass sich überhaupt genügend Kandidatinnen zur Wahl stellen.

Hier ein kleiner Rückblick auf die Wahl 2002. Zur Wahl gestellt hatten sich 32 Kandidaten und 21 Kandidatinnen. Das Gremium war direkt nach der Wahl mit 18 männlichen und 7 weiblichen Betriebsratsmitgliedern besetzt. Frauen waren also 2002 nicht entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten. Wir brauchen deine Unterstützung und bitten dich dein Wahlrecht wahrzunehmen.

Karin Jehle



Internationaler Frauentag 2006

Auch hier bei Boehringer Ingelheim Pharma wurden die Mitarbeiterinnen von den weiblichen Vertrauensleuten/Betriebsräten persönlich begrüßt und u.a. über die Aktivitäten der Frauen in der IG BCE informiert.

Innerhalb der Gewerkschaft Bergbau Chemie und Energie gibt es traditionell Gremien, die ausschließlich von Frauen besetzt werden. Die Stärke ist, dass Themen wie „Gesunder Mensch im gesunden Unternehmen“ auf allen Ebenen aktiv auch von der weiblichen Perspektive begleitet wird. Sei es innerhalb der Hauptverwaltung Hannover, der Landesbezirke (BaWü Stuttgart), der Bezirke (Ulm) und vor Ort in den Betrieben. Angebote von Schulungen werden etabliert. Aktuelle Themen integriert wie Demographische Entwicklung, private Altersvorsorge etc.. Wir brauchen keine extra Frauenförderung, sondern wenn Entscheidungen und Regelungen verabschiedet werden, sollte vorher das gesellschaftlich geprägte Rollenspiel von Mann und Frau betrachtet und berücksichtigt werden, so dass die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit angeglichen wird.

Wir brauchen deine Unterstützung um unsere Ziele zu erreichen.
K. Jehle (BR, VLV, Vorsitz FF)
H. Rittinger (BR, FF Ulm)

Europa-Demo in Straßburg

Ein persönlicher Bericht von Heidi Rittinger

Dem Aufruf des DGB folgend machte sich am 14. Februar eine kleine, siebenköpfige Delegation der gewerkschaftlich Organisierten von Boehringer auf den Weg nach Straßburg. Um 8 Uhr stand unser Bus am Bahnhof bereit und führte uns zusammen mit Gewerkschaftern anderer Biberacher Unternehmen (z.B. KaVo, EnBW) zunächst nach Ulm. Hier stiegen die Bezirkssekretäre Harald Sikorski und Kathy Hübner mit ein. Geplant war eine dreistündige Fahrt; endlich angekommen waren wir nach 5 Stunden. Kaum waren wir also in Straßburg aus dem Bus ausgestiegen und hatten uns mit IG BCE-Fahnen, Trillerpfeifen und IG BCE-Sicherheitswesten bewaffnet, rollte auch schon die Spitze des gigantischen Demonstrationzugs auf uns zu. Wir nutzten die Chance und reihten uns gleich vorne bei den Gewerkschaftsvorsitzenden ein. Überall um uns herum war nun ein buntes Fahnenmeer untermalt von Trillerpfeifen- und Trommelchören aus den unterschiedlichsten Ländern Europas. Als wir auf dem Platz vor dem Europaparlament ankamen, positionierten wir uns ganz vorne bei der Rednerbühne mit wehenden IG BCE-Fahnen. Hier waren wir bestens bewacht von französischem Sicherheitspersonal und auf den Dächern sitzenden Scharfschützen, die uns vor Übergriffen der EU-Parlamentarier bewahrten. Nachdem eine französische Band ihr Bestes gegeben hatte, hielten verschiedene europäische Gewerk-



schaftsvorsitzende kurze Reden. Zwar konnten wir nicht immer genau verstehen, was geredet wurde, da es entweder französisch, spanisch oder tschechisch war, aber wir wedelten feste mit unseren Fahnen und piffen inbrünstig in die Trillerpfeifen, wenn das Wort „Bolkestein“ fiel. Nach ca. einer Stunde war das Meiste gesagt und gesungen und wir machten uns wieder auf den Weg zu den Busparkplätzen. Aber den rich-



tigen Bus unter tausend anderen Bussen zu finden, war nahezu eine „mission impossible“. Trotz aller Strapazen war dieser Tag außergewöhnlich interessant. Denn mit 50.000 Menschen aus ganz Europa für dieselbe Sache zu kämpfen ist ein überaus ergreifendes Erlebnis! Diese Demonstration hatte auch ihre Wirkung auf die Parlamentarier. Einen Tag später war zu lesen:

*„Die sozialdemokratische Fraktion im Europaparlament hat sich Meldungen zufolge mit den Konservativen darauf geeinigt, das umstrittene und von den Gewerkschaften kritisierte **Herkunftslandprinzip** aus dem Entwurf der EU-Dienstleistungsrichtlinie zu streichen.“*

Zu den Hintergründen:

Im Jahr 2000 einigten sich die Staats- und Regierungschef der EU-Mitgliedstaaten auf die sogenannte "Lissabon-Strategie": Bis 2010 soll die EU zum "wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt" werden. Um dies zu erreichen, wurde im Februar 2004 vom damaligen Binnenmarktkommissar **Bolkestein** der Entwurf für eine Richtlinie "Dienstleistungen im Binnenmarkt" vorgelegt. Grundlage dieser Dienstleistungsrichtlinie (DLRL) ist das sogenannte Herkunftslandprinzip. Die Erbringung von Dienstleistungen soll demnach im Wesentlichen den Gesetzen und Standards unterliegen, die am Unternehmenssitz des Dienstleisters gelten. Somit wäre es künftig z.B. möglich, dass ein osteuropäisches Unternehmen seine Arbeiten in Deutschland zu osteuropäischen Bedingungen anbietet und ausführt. Arbeiten für weniger als 4,- € pro Stunde, ohne Gesundheitsschutz, ohne „Lohnnebenkosten“ und ohne die geringste Verantwortung den Beschäftigten gegenüber.