



131 Dezember 2011

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



PILLENDREHER

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu und ich glaube, wir sind alle froh, dass der Weihnachtsurlaub vor der Tür steht. Alle haben sich ein paar besinnliche und ruhige Tage verdient, war dieses Jahr doch von einigen Ereignissen geprägt.

Der Dauerbrenner des Jahres war eindeutig das Thema „Arbeitsvertrag“...

Sei es ein befristeter Arbeitsvertrag oder eine Beschäftigung über Arbeitnehmerüberlassung (AÜ), auf jeden Fall war das Thema „prekäre Beschäftigung“ allgegenwärtig.

Für die AÜs trat am 1.12. noch eine weitere Änderung in Kraft - das neue AÜ-Gesetz. Mit diesem werden den Mitarbeitern/innen die in einem solchen Arbeitsverhältnis stehen mehr Rechte zugestanden.

Für die Kollegen, die dem Tarifvertrag Chemie unterliegen, gab es dieses Jahr eine Tarifierhöhung von 4,1 %. Wir sind mal gespannt, was nächstes Mal ausgehandelt wird???

Für den Winter 2010/2011 wurde entschieden, die Gehwege im Werksgelände nicht zu streuen. Und das bei „Zero by Choice“. Diesen Winter (2011/2012) sollen die Bordsteine wieder geräumt werden. Na ja, diese Aussage ist wohl einfach umzusetzen, denn wer weiß, ob der Schnee dieses Jahr überhaupt noch kommt.

Seit Beginn des Jahres gab es einige Änderungen für unsere Azubis. Die Familienheimfahrten wurden gekürzt, dafür haben alle Azubis aus dem naturwissenschaftlichen Bereich mit einer Übernahmeempfehlung einen Ein-Jahres-BIZAS-Vertrag bekommen. Mittlerweile hat auch BI erkannt, dass man unseren Azubis eine Perspektive nach der Ausbildung bieten muss, denn der Fachkräftemangel erreicht uns alle.

Inzwischen hat sich hier schon wieder etwas geändert: alle Azubis (Chemie- und Biologielaboranten, Pharmakanten, Absolventen der Dualen Hochschule sowie Industriekaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation) bekommen einen zwei-Jahres-BIZAS-Vertrag. Man sieht, es tut sich was. Fortsetzung auf Seite 2

Impressum

V.i.S.d.P.:

Thomas Echtermeyer, IG BCE Ulm,
89073 Ulm,
Weinhof 23

Redaktion:

Nicole Weiss,
Anja Kiesle,
Johannes Oberdörfer
Freddy Speth

Layout:

Nikolai Roosz

Druck:

Druckerei R. Marquart,
Aulendorf

E-Mail:

Pillendreher-IGBCE@gmx.de

Sie finden in der Ausgabe 131

- | | | | |
|--------------------------------|-----|---|---------|
| • DSM-Schichtler im Stresstest | S.2 | • VPR im Tarifbereich / Treffen der BR BC | S.7 |
| • Chemietarifabschluss Ost | S.3 | • Betriebsversammlung | S.8-9 |
| • Was tun mit alten Zöpfen | S.4 | • JA-Versammlung am 21.10.2011 | S.10-11 |
| • Flexibilisierung | S.5 | • Betriebsrätinnen-Konferenz | S.11 |
| • Änderung KBV BIZAS | S.6 | | |

Vorwort; Fortsetzung von Seite 1:

Wir hoffen, dass bald wieder die Aussicht auf eine unbefristete Übernahme kommt. In der „Schicht“ gab es auch einige Probleme. Die Prognose für dieses Jahr war, dass die Aufträge zurückgehen und die Mitarbeiter deswegen ein neues Schichtmodell brauchen. Eingetreten ist das Ganze nicht wie vorgesehen, deswegen steht nun einiges Kopf. Das Jahr 2011 war ein sehr turbulentes Jahr und es haben sich auch noch nicht alle Wogen geglättet. Wir hoffen, dass das nächste Jahr ruhiger startet als das Vergangene endete.

Es gab aber auch positive Veränderungen. Der Eltern-Stammtisch konnte dank Secure ID Card und anderen Aktionen eingestellt werden. Es hat sich herausgestellt, dass er nicht mehr benötigt wird. Die Nachfragen wurden weniger und die Einstellung der Vorgesetzten wurde familienfreundlicher. Man kann sagen, hier wurde der Sinn erfüllt.

VPR hat nun auch den Tarifbereich bis zur Entgelt-Gruppe E9 erreicht; wir werden sehen, wie es ankommt.

So, nun wünschen wir Ihnen eine schöne Vorweihnachtszeit, besinnliche Feiertage und einen guten Rutsch ins neue Jahr!!

Nicole Weiss für die Redaktion

DSM-Schichtler im Stresstest

Nachdem zum 01.01.2011 in der BP/DSM ein neues Schichtmodell etabliert wurde, haben wir nun nach einem dreiviertel Jahr einiges an Erfahrung gesammelt.

Ein Großteil der Mannschaft fühlt sich hierbei, als würde an ihnen ein Stresstest durchgeführt. Ausgehend von der Planung für 2011, die fürs zweite Halbjahr eine geringere Produktionsauslastung prognostizierte, wurden vorsorglich von Januar bis Juni Stunden im Schichtkonto aufgebaut. Nun trat aber der erwartete Produktionsrückgang nicht ein, im Gegenteil, das Arbeitspensum stieg weiter an. Daraus folgte eine Dauerbelastung aller Schichtmitarbeiter. Die aufgebauten Stunden explodierten, die Belastung der Kollegen wurde unerträglich. Man könnte zwar an dieser Stelle sagen, besser zu viel Arbeit als zu wenig, aber bei der Überbelastung der Mitarbeiter kann man das nur mit einem weinenden Auge tun.

Wenn man nun in dieser Situation auch noch zusätzlich Personen aus den Schichtgruppen, die sowieso schon unterbesetzt sind, an andere Bereiche „ausleiht“, geht das zu weit. Hier sind wir an einem Punkt, an dem Grenzen überschritten werden.

Die Kollegen hatten auf zwei vom Betriebsrat einberufenen Versammlungen die Möglichkeit, ihrem Unmut Luft zu machen.

Die Botschaft, dass es so nicht mehr weitergehen kann, muss in der Fachabteilung und bei Personal jetzt angekommen sein.

Mit neuen „Leitplanken“ zur Betriebsvereinbarung, die ein kleiner Kreis der Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erarbeitet haben, soll eine „lebbar“ und umsetzbare Implementierung der Betriebsvereinbarung „Schicht DSM“ gewährleistet werden.

Diese Aufstellung wurde den Fachbereichen und HR übergeben und dient nun als Kriterienkatalog für weitere Verhandlungen über das Ende der Pilotphase hinaus.

Betriebsvereinbarungen leben nicht nur vom Wortlaut, sie müssen lebbar sein.

Es bleibt spannend, ob die Vereinbarung die Probezeit überstehen wird.

Walter Hudler

Chemietarifabschluss Ost

Zukunftsweisend: Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen

Für die 36.000 Kolleginnen und Kollegen gelang in der sechsten Verhandlungsrunde der Durchbruch: IG BCE und Arbeitgeberverband Nordostchemie einigten sich am 2. November 2011 in Berlin auf einen Tarifabschluss in der chemischen Industrie Ost. Im Mittelpunkt steht ein neues Abkommen zur Lebensarbeitszeit, das von der IG BCE vorge-schlagen und entwickelt worden war.

40-Stundenwoche auf dem Prüfstand

Ausgangslage war die von der IG BCE geforderte Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 37,5 Stunden - so wie es seit langem in den alten Bundesländern üblich ist. Für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern gilt hingegen die 40-Stunden-Woche. Die Arbeitgeber waren in den Verhandlungen nicht bereit, einer Angleichung auf Westniveau zuzustimmen. Stattdessen ist nun ein neues Arbeitszeitmodell herausgekommen, das Arbeitszeitverkürzungen in besonderen Lebensphasen möglich macht.

Ausgangsbasis

Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Tarifvertrag „Lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die ostdeutsche chemische Industrie“ ein Werkzeug geschaffen, um den demografischen Wandel zu gestalten. Arbeitswelt und Gesellschaft sind in steter Veränderung. Der Altersdurchschnitt in den Unternehmen erhöht sich, starke Mitarbeiterjahrgänge gehen in den Ruhestand, und gleichzeitig zeichnet sich ein Mangel an Fachkräften ab. Die Anforderungen im Berufsleben, bei der Erziehung von Kindern sowie bei der Pflege von Angehörigen sollen besser vereinbart werden. Die Unternehmen brauchen hierzu veränderte Rahmenbedingungen, die dieser Tarifvertrag enthält. Dazu gehören flexible Übergangsformen in den Ruhestand und die Möglichkeit, die Arbeitszeit den verschiedenen Lebensphasen anzupassen.

Die Betriebsparteien können aus folgenden Gestaltungsmöglichkeiten wählen:

- Altersgerechtes Arbeiten
- Tarifliche Familienzeiten
- Entlastungszeiten für ausgewählte Arbeitnehmergruppen
- Langzeitkonten

Dieser Tarifvertrag sieht statt einer generellen tariflichen Arbeitszeitreduzierung eine lebensphasengerechte betriebliche Arbeitszeitentlastung vor. Ein Fonds ermöglicht es, dass eine Arbeitszeitentlastung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch aus finanziellen Aspekten umsetzbar wird.

Finanzierung durch Betrieblichen Fonds

Der Arbeitgeber stellt ab 2013 einen betrieblichen Fonds zur Verfügung. Der Fonds wird zur lebensphasengerechten Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer/-innen des Betriebes verwendet. Dem Fonds wird jährlich 2,5% der Summe der tariflichen Entgelte des Vorjahres zugeführt.

Fazit:

Es bleibt spannend, wie sich die Tarifparteien der westlichen Bundesländer zum Thema „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“ stellen werden. Der demografische Wandel zum einen sowie die Erhöhung des Renteneintrittsalters zum andern erfordern intelligente Lösungen, um sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die der Unternehmen abzudecken.

Freddy Speth

Erfolg im Osten - Tarifliche Jahresleistung fällt nicht vom Himmel!

Bei vielen BI-Beschäftigten gilt es als selbstverständlich, dass im November die tarifliche Jahresleistung von 95% eines Monatsgehaltes ausbezahlt wird. In Ostdeutschland mussten sich dies die Kolleginnen und Kollegen nun erst mühsam erkämpfen. Doch es ist vollbracht. Die tarifliche Jahresleistung wird dort in zwei Schritten nun auch von 65% auf 95% angehoben, so dass ab 2015 das Niveau der Westtarife erreicht ist. Auch ein Grund, warum ich Mitglied der IG BCE bin, denn ohne eine tarifvertragliche Regelung würde mir nichts zustehen!

Freddy Speth

Was tun mit alten Zöpfen?

„Ohne lange Umschweife und Gerede möchte ich Ihnen mitteilen, dass in diesem Jahr (hoffentlich auch in den kommenden Jahren) die Gehwege wieder wie gehabt geräumt und gestreut werden, falls es denn dann mal schneien sollte.“

Dies wurde dem Betriebsrat (BR) von Seiten der Arbeitssicherheit in einer Betriebsratssitzung mitgeteilt.

„Man hat es versucht und gesehen, dass es nicht sinnvoll ist und geht jetzt wieder zurück auf das alte System“, so sinngemäß der Vertreter der Arbeitssicherheit im Betriebsrat.

Die Entscheidung wurde jedenfalls sehr begrüßt, hat man ja bereits vor Einführung die Sinnhaftigkeit des Ganzen angezweifelt.

Veränderungen sind notwendig und erforderlich, denn Stillstand ist der Tod, dies wird sicher jeder Einzelne mit eigenen Erfahrungen bestätigen können. Allerdings heißt das nicht, dass man alles verändern muss und jede Veränderung zu einer Verbesserung führt, was man auch weitläufig als „verschlimmbessern“ bezeichnet. Hierfür haben Sie selbst sicherlich auch einige Beispiele parat.

In den letzten Jahren wurden einige alte Zöpfe abgeschnitten. Zwei aktuellere Beispiele, an denen der BR beteiligt war, sind die Fahrgeldzuschüsse für Azubis und die unbefristeten Übernahmen. Zumindest in letzterem Punkt hat sich das Unternehmen glücklicherweise dazu

überreden lassen, ihren alten Zopf wieder anleben zu lassen - sehr zur Freude des BR's.

Es spricht sicherlich auch nichts gegen ein solches Vorgehen. Ich meine damit, etwas einzuführen, auszutesten, und gegebenenfalls - wenn die Ergebnisse eben nicht ganz den Vorstellungen entsprechen oder der Druck von außen zu groß wird - wieder zu verwerfen.

Was allerdings dagegen spricht ist die Tatsache, dass manche die „Ergebnisse“ vorhersagen und man nicht auf diese hört bzw. diese nicht mit einbezieht.

Bei manchen Entscheidungen könnte man gut den Satz „Ich hab es ja gesagt!“ darunter setzen.

Wie es auch von Uwe Scheufele in der Betriebsversammlung angesprochen wurde, muss das Unternehmen und müssen wir alle wieder mehr „zuhören“ (was zur Zeit in vielen Bereichen auch wieder mehr getan wird, -Danke dafür), denn durch dieses Zuhören könnten wir alle uns eine Menge Frust und Vertrauensverlust sparen (und in manchen Fällen sicherlich auch viel Geld).

So wie es sich unseres Wissens nach im Moment entwickelt, ist es auf jeden Fall sehr begrüßenswert und wir hoffen, dass dies auch so anhält und sich weiter entwickelt.

Mal sehen, was sich sonst noch in der nächsten Zeit an „alten Neuem“ wiederfinden lässt. Bei dem, was die JAV und der BR zur Streichung des Fahrgeldzuschusses für Azubis gesagt haben, hat Human Resources (=Abteilung Personal) hoffentlich gut zugehört.

Johannes Oberdörfer

Flexibilisierung – das BI-Schlagwort des Jahres 2011

Ist man als Betriebsrat bei BI unterwegs, so kann man jede beliebige Abteilung (darf man ja nun wieder so sagen) besuchen, überall wird nach Flexibilität gesucht.

Die beiden schlimmsten Formen der Flexibilität, die mir bei BI begegnen, sind Leiharbeitnehmerverträge (auch AÜ = Arbeitnehmerüberlassung genannt) und befristete Arbeitsverträge. Hier hat sich bei BI eine Kultur etabliert, die das so genannte unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten überträgt.

Dieses unternehmerische Risiko ist das Risiko, welches der Unternehmer trägt, weil er als „Lohn“ den Gewinn (bei BI z.Z. ca. 16 % Umsatzrendite) hat.

Das Beschäftigungsrisiko des Unternehmens wird durch die jederzeitige Kündbarkeit eines Leiharbeitnehmerverhältnisses bzw. auf ein definiertes Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses abgewälzt.

Flexibel ist an dieser Stelle in erster Linie der Beschäftigte, der sich entweder morgen oder übermorgen wieder arbeitssuchend sehen muss.

Eine meiner Meinungen nach äußerst unsoziale Art von Flexibilisierung, die nur einen Gewinner kennt.

Nicht zuletzt aus diesem Grund war es überfällig, dass per Gesetz hier Einschränkungen verordnet wurden, die den offensichtlichen Missbrauch bei Leiharbeitnehmern verhindern sollen.

Flexibilität kann es trotzdem geben; aber nicht auf der Basis von Tagelöhnern, was eine weitere Steigerung des Leiharbeitnehmersdaseins darstellen könnte.

Flexibilität kann auch auf der Grundlage vorhandener bewährter Instrumente entwickelt werden.

Unser GAZ-Modell, in den Grundzügen seit ca. anderthalb Jahrzehnten etabliert, stellt hierfür eine geeignete Ausgangsbasis dar.

Hierin gibt es Ansatzpunkte (wenn man diese kreativ entwickelt), die zu mehr Flexibilität führen und zwar für die Firma genauso wie für den Beschäftigten. Ein Ansatz, der ohne Arbeitskräfte zweiter und dritter Klasse auskommt. Ein Ansatz der die viel zitierte Sozialpartnerschaft in der Praxis lebt, in dem den Beschäftigten Einkommenssicherheit gegeben wird.

Den schwankenden Auslastungen kann Rechnung getragen werden, in dem Mehrarbeit von heute morgen abgebaut wird. Sollte dies nicht im vorgegebenen Zeitraum leistbar sein, greift ein alter Grundsatz der tariflichen Regelungen, dass Mehrarbeit, weil sie mehr Arbeit ist, mit Zuschlägen versehen und abgefeiert wird. Zuschläge mehren nicht zwangsläufig die Lebensqualität. Darum sollen diese Zuschläge in das Langzeitkonto überführt werden und dort wieder in Freizeit umgewandelt werden. Dies erhöht mit Sicherheit die Lebensqualität und Arbeitsfähigkeit - früher oder später (über Zinsen um so mehr).

Dieser Beitrag soll nicht erklären, wie die Vorstellungen zum neuen Verteilzeitraum (VTZ)-Modell aussieht oder dieses hier erneut erklären (Die Präsentation wird zu gegebener Zeit ins Intranet gestellt. Eine Info darüber erfolgt dann über den BR-Newsletter), sondern soll die Notwendigkeit und Motivation darstellen, warum ein neues Modell des VTZ die bessere Alternative zu Leiharbeitnehmern und befristeten Arbeitsverhältnissen ist.

Wir wollen diese Kollegen bei uns in flexiblen Arbeitszeitmodellen sehen und nicht morgen draussen vor dem Werkstor.

Walter Hudler

Änderungen KBV BIZAS

BI stärkt Bewusstsein für Azubiübernahmen

Zum Jahreswechsel gibt es eine erfreuliche Neuerung in Sachen Azubiübernahme zu berichten, die wir der Pillendreherleserschaft nicht vorenthalten wollen:

Es gibt eine Neuregelung zur Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) BIZAS, die zum **01.09.2011** für die Sommer- und Winterprüflinge 2012 in Kraft tritt. Dabei handelt es sich um eine Änderung zur bestehenden KBV.

Hier nun die Änderungen für die Ausbildungsberufe speziell in Biberach:

Auszubildende aus dem Kerngeschäft (Chemie- und Biologielaboranten, Pharmakanten, Absolventen der Dualen Hochschule sowie Industriekaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation) werden für 2 Jahre in ein BIZAS-Vertragsverhältnis übernommen, sofern eine Übernahmeempfehlung vorliegt. Diese Voraussetzung gilt jedoch für alle Berufe.

Für die technischen Azubis konnte eine BIZAS-Vertragsdauer von 12 Monaten verhandelt werden. Alle anderen, sogenannte Spartenberufe, bekommen ein Angebot von 3 Monaten, was eine deutliche Steigerung zur bisherigen Regelung darstellt, da diese Berufe bisher komplett aus BIZAS ausgenommen wurden.



Natürlich ist BIZAS weiterhin als Übernahmewerkzeug zu sehen, das die eigentliche Übernahme von Auszubildenden in geregelte Arbeitsverhältnisse nur unterstützen soll. Somit ist es auch

weiterhin möglich, dass Auszubildende längere Befristungen außerhalb von BIZAS erhalten oder sogar unbefristet übernommen werden. Jedoch stellt die Neuregelung eine Entspannung für die Auszubildenden dar, da sie nun genau wissen, wie es nach der Ausbildung weitergeht und somit die Zukunftsangst in Zeiten der Abschlussprüfung ausbleibt.

Eine weitere Neuerung, die sich aus der Änderung ergeben hat, ist die Einführung von Bewerbungs- und Versetzungsfristen, wobei man sich an die gesetzlichen Bestimmungen anlehnte.

So darf sich ein BIZASler erst nach einem Jahr weiterbewerben, wenn er einen Einsatz für zwei Jahre erhalten hat. Dies dient natürlich auch als Sicherheit für die aufnehmende Fachabteilung (nicht, dass der BIZASler gleich wieder weg ist).

Erhält er jedoch einen kürzeren BIZAS-Einsatz, so darf er sich aber weiterhin ab dem ersten Tag bewerben und kann auch schnellstmöglich wieder versetzt werden. Denn nur so können wir uns die Flexibilität von BIZAS erhalten, was das Tool natürlich auszeichnet.

Wir als Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung begrüßen die neue Regelung sehr, da hier ein erster Schritt in die richtige Richtung bzgl. Azubiübernahmen getätigt wird.

Wir freuen uns aber bereits jetzt auf die Neuverhandlungen, so dass dies nicht nur eine erneute Übergangslösung für die Sommer- und Winterprüflinge 2012 darstellt, sondern dass wir auch für die nachfolgenden Lehrjahre etwas erreichen können.

Denn solch eine Regelung würde sich auf dem Bewerbermarkt sicherlich schnell herumsprechen ...

Eure JAV
Anja Kiesle

VPR im Tarifbereich, Ausweitung auf weitere Entgeltgruppen ab 2012

Personal/HR und der Konzernbetriebsrat haben nach zuvor erfolgten Beschlussfassungen in den Einzelgremien der jeweiligen Standorte und Gesellschaften in Deutschland der Ausweitung von VPR auf weitere Entgeltgruppen im Tarifbereich zugestimmt. Die dazu notwendigen Änderungen in der Konzernbetriebsvereinbarung (KBV VPR) hierzu sind unterschrieben und gelten somit ab dem Jahr 2012.

Somit sind nun ab 2012 die Entgeltgruppen E9 bis E13 (Solleingruppierung) in die VPR-Regelung integriert.

Das bedeutet, dass Mitarbeiter, die sich auf einer Stelle mit dem Stellenendwert E9 bis E13 befinden, selbst aber den Stellenendwert noch nicht erreicht haben, schon an der VPR-Regelung teilnehmen. Bisher galt die Isteingruppierung E11 bis E13 als Voraussetzung zur Teilnahme.

Die Betriebsräte aller Gesellschaften und Standorte in Deutschland sehen die Ausdehnung im Tarifbereich auf weitere Entgeltgruppen als logische und notwendige Fortführung der begonnenen Einführung im Jahr 2009. Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre seit Einführung von VPR im Tarifbereich waren durchweg positiv. Das MAG bekommt dadurch eine zusätzliche Komponente. Darüber hinaus ist die Ausweitung von VPR aus Sicht des Betriebsrates ein weiterer Schritt für eine mögliche Umsetzung von Talentmanagement (TM) in den nächsten Jahren.

Gemeinsam abgestimmte Zielvereinbarungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sind die Voraussetzungen für VPR. Hierzu gibt es ab November Pflichtschulungen für alle betroffenen Tarif-Mitarbeiter. Die Betriebsräte werden die Schulungen begleiten. Die Zielvereinbarungen sind immer im ersten Quartal des laufenden Jahres festzulegen. Die erste VPR-Auszahlung erfolgt dann im April 2013 für die Ziele aus dem Jahr 2012.

Des Weiteren wurde die taggenaue Berechnung von VPR umgesetzt. Dies betrifft i. d. R. Mitarbeiter, die von Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, passive Phase Altersteilzeit, Teilzeitänderungen etc. betroffen sind.

Die von Personal/HR gewünschte Einführung einer Übererfüllung (>120%) fand in den Betriebsratsgremien keine Zustimmung. Man wird hierzu in 2012 jedoch auf Wunsch HR weitere Gespräche führen.

Mehr Informationen zur KBV VPR gibt es bei Ihrem Betriebsrat und den Verantwortlichen in Personal.

Uwe Scheufele (BRV)

Treffen der Betriebsräte der Region Biberach

Die Betriebsräte der Region Biberach treffen sich zweimal im Jahr. Das zweite Treffen fand am 02.12.2011 bei der Firma KaVo statt.

Neben dem betrieblichen Austausch über Auslastung, Beschäftigtenstruktur sowie Übernahme von Azubis und Einsatz von Leiharbeitnehmern war an diesem Termin der Baubürgermeister von Biberach H. Kuhlmann zu Gast. Er stellte Kerninhalte der „Prognos Studie“ aus Sicht der Stadt Biberach vor. Eine Aussage aus der Studie ist, dass viele Unternehmen den Fachkräftemangel als zentrale Herausforderung betrachten. In der darauffolgenden Diskussion wurde jedoch festgestellt, dass diese Erkenntnis in der betrieblichen Praxis noch zu wenig berücksichtigt wird.

Viele Unternehmen setzen nach der Krise verstärkt Leiharbeiter ein und nehmen Einstellungen, auch von Jungfacharbeitern, in der Regel nur befristet vor. Um diesem Punkt der Studie für die Zukunft der Unternehmen und der Attraktivität der Region zu begegnen, ist zu überlegen ob nicht Kriterien wie der Index „Gute Arbeit“ und Perspektiven für Beschäftigte, die eine langfristige Lebensplanung zulassen, berücksichtigt werden sollten.

Die Betriebsräte der Region Biberach sind gerne bereit an der Ausgestaltung und Umsetzung von aus der Studie resultierenden Maßnahmen beratend mitzuwirken.

Freddy Speth

Betriebsversammlung

Sicher und potent! Soviel zu Pradaxa.

Am 17.11. um 9:30 Uhr fand in Biberach im Gebäude D 123 die 2. Betriebsversammlung (BVS) des Betriebsrates statt. Wie der BR bereits angekündigt hatte, fand diese Versammlung vormittags statt, um auch den Teilzeitkräften und so manchem Schichtler die Möglichkeit zu geben, daran teilzunehmen.



Die Anzahl der Besucher gab dieser Verschiebung recht, denn das D 123 war im wahrsten Sinne des Wortes „voll bis unters Dach“. So standen die MA auf und unter den Quergängen und nutzten mancherorts die Wasserkisten als Hocker, um die BSV zu verfolgen.

Während des Tätigkeitsberichts des BR, der einiges an Infos zu bieten hatte, zeigte Freddy Speth, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, dass die Langzeitbefristungen in den einzelnen Bereichen deutlich zurückgegangen sind und wieder mehr Mitarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden und werden. Auch bei Neueinstellungen war das Unternehmen wieder etwas mutiger und stellte mehr Mitarbeiter direkt unbefristet ein. Leider haben die Einstellungen der Arbeitnehmerüberlassungen ein neues Hoch er-



reicht, was natürlich die positiven Nachrichten etwas dämpfte. Dennoch kann man auch in diesem Bereich einzelne Erfolge sehen, denn in der GIIG, in der am meisten AÜ eingesetzt sind, wurde ein AÜ nach 12 Jahren in ein reguläres BI-Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Betriebsrat ist zuversichtlich, dass sich im Bereich der Arbeitnehmerüberlassungen einiges ändern wird, vor allem da das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zum 01.12.2011 verschärft wurde.



Uwe Scheufele, Betriebsratsvorsitzender, informierte weiter, dass in 2012 nicht nur VPR für die Entgeltgruppen E9 bis E13 Solleingruppierung kommt, sondern auch Talent Management (TM) ausgerollt werden soll.

Dies bedeutet nicht nur viel Neues für die Mitarbeiter (Schulungen hierzu laufen bereits), sondern auch mehr Arbeit für die Vorgesetzten, die bisher keinen Qualifizierungs- und Entwicklungsplan für ihre Mitarbeiter geführt haben (Worauf im Übrigen jeder Mitarbeiter, egal welches Entgelt er bekommt, einen Anspruch hat. Fragen Sie Ihren Vorgesetzten oder Ihren Betriebsrat). Näheres zu VPR finden Sie in einem gesonderten Artikel. Ein weiteres großes Thema ist die Konzernbetriebsvereinbarung zur Außertariflichen Bezahlung, in der die Bandmitten und die Entwicklung zu denselben geregelt werden.

Walter Hudler, freigestellter Betriebsrat und Sprecher des Arbeitszeitausschusses, stellte den Mitarbeitern ein neues Konzept zum Verteilzeitraum dar (hierzu finden Sie ebenfalls einen separaten Artikel in dieser Ausgabe).



Uwe Scheufele mahnte die Vorgesetzten und Führungskräfte, auf Konsolidierung zu achten

Betriebsversammlung

und den Mitarbeitern aktiv zuzuhören bzw. Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse gemeinsam mit Experten und den Mitarbeitern zu gestalten und plädierte für mehr Transparenz. Davon würden beide Seiten profitieren.

Herrn Dr. Günster stellte in seinem Tätigkeitsbericht die Quartalszahlen und den voraussichtlichen Jahresabschluss vor, der besser ausfällt als erwartet.



Er nahm auch zum ominösen „Papa-geien-Video“ Stellung, dem sog. „Viralen Marketing“. Er wusste nichts von dem Video und war genauso überrascht wie die Mitarbeiter, woraufhin der Betriebsrats-

vorsitzende es sich nicht nehmen ließ, die Kommunikation auch in der Führungsebene anzusprechen.

Der Sprecher der Geschäftsleitung nahm außerdem Stellung zu der aktuellen Diskussionen in der Öffentlichkeit um Pradaxa. Er hob nochmals hervor, dass das Produkt sicher und potent sei und man keinen Alarmismus betreiben müsse.

Soviel also dazu.

Das neueste Mitglied im Kreise der Freigestellten, Daniel Becker, der für die in Mutterschutz/ Elternzeit befindliche Daniela Heinrich ein Jahr nachgerückt ist, brachte den Mitarbeitern die Entstehung und Entwicklung eines Tarifvertrages nahe.



Er verdeutlichte dies am Beispiel des Tarifvertrages „Demografie und Lebensarbeitszeit“ und unterstrich nochmals die Wichtigkeit von Qualifizierung und Entwicklung. Da nun TM eingeführt wird, werde dies noch wichtiger als vorher.

Thomas Echtermeyer, zuständig in der IG BCE für den Bezirk Ulm, nutzte die Möglichkeit, um die Bedeutung der IG BCE und der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen nochmals hervorzuheben. Nur durch genügend Mitglieder sei es möglich, auf gleicher Augenhöhe mit den Unternehmensvertretern verhandeln und solch gute Tarifverträge abschließen zu können. Daher freute er sich auch sehr über die 97 neuen Mitglieder, die bei BI in die Gewerkschaft eingetreten sind. Überraschenderweise unterstrich Herr Hagmann, Chef HR, die Aussagen von Herrn Echtermeier und wies auf die Notwendigkeit eines starken Verhandlungspartners, der auf Augenhöhe mit dem Verband der Unternehmer verhandeln könne, hin.



Damit endete diese Betriebsversammlung und es bleiben einige Dinge, auf die man sich 2012 freuen kann und die sicherlich Thema der nächsten Betriebsversammlung werden, z.B.:

Sind es 100 neue Mitglieder geworden?

Wie läuft VPR und Talent Management?

Wie sehen die Verkaufszahlen für Pradaxa aus?

Gibt es etwas Neues zum Verteilzeitraum? und und und...

Der Betriebsrat freut sich darauf, Sie bei der nächsten BVS begrüßen zu dürfen!

Johannes Oberdörfer

JA-Versammlung am 21.11.2011

Neuanfänge, Änderungen und Abschiede in der Ausbildung



Am 21. November 2011 fand die in regelmäßigen Abständen stattfindende JA-Versammlung der JAV im Atrium des H55 statt, da dies der einzige Raum ist, in den so viele Leute passen.

Denn von den eingeladenen, knapp 300 Azubis am Standort waren doch die meisten gekommen, um die Punkte auf der spannenden Tagesordnung mitzubekommen.

So stellte der Vorsitzende der JAV, Erik Volkmann, direkt nach der Begrüßung und dem Tätigkeitsbericht die Änderungen zur Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) BIZAS vor. Genauere Infos zu der Neuregelung finden Sie in einem extra Artikel in diesem Pillendreher.



Nach diesem freudigen Punkt ging es dann direkt mit einer Projektübersicht von Anne Wuhler und Marlon Märtens weiter. Hier wurden die abgeschlossenen Projekte wie Infotag, Neuanfängergrillfest und das Fußballturnier gegen den Betriebsrat genauso vorgestellt, wie die geplanten Projekte Azubiparty und der Ausblick auf das Jahr 2012.

Zum Höhepunkt der Veranstaltung kam die JAV dann im Anschluss mit dem Bericht aus der Ausbildung. Denn unter diesem Punkt versteckte sich die offizielle Verabschiedung von

Ausbildungsleiter Dr. Artur Nock, der nach dem genauen Berechnen der JAV nach 27 Jahren (bzw. 332 Monaten oder 1.447 Wochen) in der Ausbildung nun in den wohlverdienten Ruhestand ging.



Gleichzeitig stellte sich auch der neue Ausbildungsleiter, Dr. Thorsten Lehmann-Lintz, bei den Auszubildenden vor und steckte sich selbst als Ziel, einmal so verabschiedet zu werden, denn dann „hätte er etwas richtig gemacht“.



Nach der Überreichung des Blumenstraußes und eines Plakates mit vielen Unterschriften der Azubis ging es dann mit einer Präsentation von Johannes Oberdörfer weiter, der die geplante Konzernbetriebsvereinbarung zu „AvO/AbK“ (Ausbilder Vorort (AvO) und Ausbildungskoordinator (AbK)) vorstellte, an der die JAV mit Betriebsrat und Ausbildern bereits seit einigen Monaten arbeitet.



Hier wurden vor allem die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Ausbilder niedergeschrieben und der genaue Ablauf definiert, wie man ein Ausbilder wird. Trainings und Fortbildungen wurden aber natürlich genauso berücksichtigt, wie Sicherheitsaspekte speziell für Auszubildende.

4. BETRIEBSRÄTINNEN-KONFERENZ DER IG BCE

Auf der Suche nach der 'Wunsch-Arbeitszeit'

Rund 100 Teilnehmerinnen nahmen am 30. 11.2011 an der 4. IG-BCE-Fachkonferenz für Betriebsrätinnen in Hannover teil. Das Thema: „Zeit für die Arbeit - Zeit für das Leben“. Es werde, so IG-BCE-Vorstandsmitglied Edeltraud Glänzer, „immer wichtiger, Arbeitszeitmodelle auch familiengerecht zu gestalten.“ Es gelte, „lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“ zu entwickeln. Den Hintergrund lieferten die Wissenschaftlerinnen Svenja Pfahl und Christine Watrinet mit ihren Vorträgen „Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma“ sowie „Erwerbsbiografien im Wandel“. Auf besondere Aufmerksamkeit stießen die Berichte aus der Praxis: Roswitha Süßelbeck und Elke Lür berichteten über die Erfahrungen bei Bayer und SOEX, Jana Csongar (QFC) und Sabine Böttcher (zsh) stellten ihre positiven Erfahrungen mit vier Servicecenter-Modellen in Ostdeutschland vor.



Als letzten Punkt der Veranstaltung stellte Erik Volkmann noch die aktuellen Themen aus der IG BCE vor. Hier wurden vor allem das über Pfingsten geplante Bundesjugendtreffen und die neuen Sommerfreizeiten der Fejo vorgestellt, bei der man jetzt sogar den Auto- bzw. Motorradführerschein günstig erwerben kann. Und Plätze für die Winterfreizeit vom 31.03. bis 08.04.2012 in Bad Goisern gibt es auch noch – wer also noch Lust hat, darf sich jederzeit gerne bei uns melden (zrDE JAV Biberach).

Zum Abschluss verwies die JAV noch auf das erneut ausliegende Plakat zum Projekt „Daumen hoch für eine unbefristete Übernahme“, das zwar aufgrund der Neuerungen in BIZAS derzeit etwas auf Eis liegt, aber bestimmt wieder aufkommen wird. Hier können Azubis und sonstige Befürworter mit einem Daumenabdruck deutlich machen, wie wichtig eine geregelte und sichere Übernahme ist.

Eure JAV
Anja Kiesle

Wir möchten uns als JAV beim Betriebsrat und bei der Aus- und Weiterbildung sowie den Azubis für die gute Zusammenarbeit bedanken und wünschen allen Mitarbeitern eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr.



Frohe Weihnachten
Joyeux Noël!

Merry Christmas

Buone Feste Natalizie

Feliz Navidad

Boas Festas