

Wittenberg-Dialog in Unternehmen

Instrumente für eine gesunde Zukunft

B. Braun in Melsungen



SOZIALPARTNERSCHAFT ODER DIE VORTEILE DER KOOPERATION

Der Medizintechnikhersteller B. Braun in Melsungen tut nicht nur viel für die Gesundheit von Millionen Menschen. Das Familienunternehmen nimmt auch die Verantwortung für seine Mitarbeiter sehr ernst. Um nur einiges zu nennen: Ausbildungsplätze über Bedarf, eine familienfreundliche Personalpolitik, Ideenmanagement und -wettbewerb („Der Forscher in Dir“), mehr Teilzeitarbeit, betriebliche Altersvorsorge. Das zahlt sich aus: Die Fluktuation unter den Mitarbeitern ist ungewöhnlich niedrig. Sie liegt unter 1 Prozent. Die Bindung ans Unternehmen ist hoch, ebenso wie die Identifikation mit dem Familienkonzern. Das garantiert dem Medizintechnikhersteller unter den Mitarbeitern und in der Unternehmensleitung Kontinuität. „Kontinuität ist für B. Braun ein sehr hoher Wert“, sagt Jürgen Sauerwald, Leiter Personal. Das gilt auch für die praktizierte Sozialpartnerschaft. „Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf vertrauensvoller Basis zusammenarbeiten, nützt das beiden Seiten“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Peter Hohmann. Er ist davon überzeugt, dass „B. Braun auch dank der funktionierenden Sozialpartnerschaft so erfolgreich ist.“ Anfang des Jahres 2011 hat B. Braun den Wittenberg-Prozess auf Initiative der Hessechemie und des Landesbezirks Hessen-Thüringen der IG BCE gestartet.

Der Wittenberg-Prozess ist eine Initiative der Sozialpartner IG BCE und des BAVC zur Erneuerung und Vertiefung der Sozialpartnerschaft. Grundlage ist der Ethik-Kodex „Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft“.

www.cssa-wiesbaden.de



„Ich bin mir sicher, dass der Wittenberg-Prozess uns helfen kann, das, was wir bereits in Sachen Sozialpartnerschaft tun, noch besser zu machen.“

Jürgen Sauerwald,
Leiter Personal bei B. Braun Melsungen

B | BRAUN
SHARING EXPERTISE

1. „SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT BRAUCHT NACHHALTIGEN UNTERNEHMERISCHEN ERFOLG.“

Es war nicht der erste Standortsicherungsvertrag für das Melsunger Unternehmen. Doch wieder bereiteten die Sozialpartner den Vertragsabschluss gründlich vor. In mehreren Veranstaltungen diskutieren 140 Vertrauensleute den anstehenden Vertrag. Die Verhandlungskommission (paritätisch mit vier Betriebsräten und Arbeitgebervertretern besetzt) geht drei Tage in Klausurtagung. Schließlich die Unterschriften unter den „Zukunftssicherungsvertrag 2009–2014“. In Betriebsversammlungen erläutern die Sozialpartner den Vertrag. Außerdem lässt B. Braun extra eine Broschüre mit den wichtigsten Punkten des Vertrags drucken, die Betriebsrat und Unternehmensleitung bei einer „Tour“ durch den Betrieb bei 18 Abteilungsveranstaltungen erläutern. „Das kann man auch als Wittenberg-Prozess in der Praxis sehen“, meint Peter Hohmann.

Kernpunkte des „Zukunftssicherungsvertrags 2009–2014“: Wachstum aus eigener Kraft; Investitionen bis zum Jahr 2014 in Höhe von 1,6 Milliarden Euro in weltweit 50 Standorte. Mehrarbeit für die Mitarbeiter, die sie alternativ auch in Weiterbildung investieren können. Dafür keine betriebsbedingten Kündigungen sowie eine Ergebnisbeteiligung. Fazit des Betriebsratsvorsitzenden Peter Hohmann: „Alle versprochenen Investitionen in Melsungen wurden umgesetzt.“ Immerhin 550 Millionen Euro. Das festigt das Vertrauen.

Nachhaltigkeit schließt Teilhabe ein. Natürlich will B. Braun, dass seine Mitarbeiter „in ihren Jobs weiterkommen“. Doch auf ihrem Karriereweg sollen Väter und Mütter das eigene „Team“, die Familie oder pflegebedürftige Angehörige, nicht vernachlässigen. Deshalb hat der Familienkonzern das Programm „Braun for Family“ gestartet. Es bietet reichlich Flexibilität, Familie und Beruf zu vereinbaren. „Wir haben eine Vielzahl von Teilzeit- und Schichtmodellen sowie die Möglichkeit zu Telearbeit und Homedays“, sagt Personalchef Jürgen Sauerwald.

2. „NACHHALTIGKEIT BRAUCHT EINE VERNÜFTIGE BALANCE VON ÖKONOMIE, ÖKOLOGIE UND SOZIALEM.“

Umweltschutz ist heute wichtiger denn je. Er ist ebenso wie der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter „integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik von B. Braun“. Der Gesundheitsversorger hat daher die „Einführung einheitlicher Standards für Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz in allen europäischen Produktionsstandorten“ zum Schwerpunktthema gemacht. Das Ziel: eine erfolgreiche Zertifizierung der Umwelt- und Arbeitsschutz-Managementsysteme (Umwelt- und Arbeitsschutzaudits).

Der Gesundheitsschutz gewinnt auch deshalb an Bedeutung, weil wir künftig länger arbeiten müssen. Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der Chemie-Industrie vom April 2008 (Demografie-Tarifvertrag) trägt dem Rechnung. B. Braun seinerseits hat viele Arbeitsplätze ergonomisch verbessert und eine neue Sicherheitskultur eingeführt. Seit dem Jahr 2009 gibt es einen Sicherheitsbeauftragten, der Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz in Sachen Schutzausrüstung schult und dabei hilft, einseitige Belastungen zu vermeiden. Für mehr Sicherheit soll auch das Programm „Ich bin dabei“ sorgen.

3. „GUTE ARBEIT BRAUCHT RESPEKT, FAIRNESS, VERTRAUEN UND VERANTWORTUNG.“

Von den prekären Perspektiven junger Akademiker oder der „Generation Praktikum“ ist allenthalben die Rede. Nicht so bei B. Braun. Der Medizintechnikkonzern ist Mitglied im Netzwerk „Fair Company“, dem inzwischen 1.500 Unternehmen angehören. Sie nutzen die Lage von Praktikanten nicht aus. Das heißt: Vollzeitstellen werden nicht mit Praktikanten oder Volontären besetzt, Bewerber um eine feste Stelle nicht mit Praktikumsplätzen verdrängt oder mit der vagen Aussicht auf eine anschließende Vollzeitstelle geködert.

Verantwortung erstreckt sich auch auf die Zeit nach dem aktiven Arbeitsleben: „Vorsorge Plus“ heißt eine freiwillige Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2007. Damit schließt der Gesundheitskonzern einen Teil dessen, was heute als „Vorsorgungslücke“ bei vielen Beschäftigten bezeichnet wird.

4. „GLOBALISIERUNG BRAUCHT FAIRNESS.“

Was haben Penang in Malaysia, Rubi in Spanien oder Allentown in den USA gemeinsam? Sie verfügen über eines der Center of Excellence, die B. Braun inzwischen in acht Standorten unterhält. Damit trägt der Medizintechnikhersteller der Tatsache Rechnung, dass Wissen dadurch produktiv wird, dass es weltweit vernetzt wird.

5. „NACHHALTIGER ERFOLG BRAUCHT QUALIFIKATION UND ENGAGEMENT.“

Wenn der Wittenberg-Prozess im Kern ein Führungssystem oder die „sozialpartnerschaftliche Führung eines Unternehmens“ ist, dann müssen auch die Führungskräfte dafür gewonnen werden. Anders formuliert: Wie lassen sich Werte in Unternehmen so verankern, dass sie bei Entscheidungen tatsächlich eine Rolle spielen? Für die Entwicklung und Unterstützung der Führungskräfte auf globaler Ebene hat B. Braun daher ein eigenes Programm „Fit for Leading“ geschaffen.

AUSBLICK

B. Braun fährt gut mit dem deutschen Modell der Sozialpartnerschaft. Der Melsunger Gesundheitskonzern wird diesen Weg weitergehen. Dabei hilft ihm der Wittenberg-Prozess, den man auch als ein Nachdenken über die eigene Praxis verstehen kann: Leben wir eigentlich das, was wir uns als Ziele und Werte gesetzt haben? Eine Antwort kann der Wittenberg-Prozess geben. Personalchef Jürgen Sauerwald: „Er kann uns dabei helfen, was wir bereits tun, noch besser zu machen.“

„Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf vertrauensvoller Basis zusammenarbeiten, nützt das beiden Seiten. B. Braun ist auch dank der funktionierenden Sozialpartnerschaft so erfolgreich.“

Peter Hohmann, Vorsitzender des Betriebsrats



VERANTWORTLICHES HANDELN

Werte	Firmenleitlinien	Umsetzung: Aktionen (Beispiele)
1. Soziale Marktwirtschaft braucht nachhaltigen unternehmerischen Erfolg		
Nachhaltigkeit	Die Marke B. Braun: Das Versprechen Konzernstrategie B. Braun: Fortschreibung 2010–2014	Familienunternehmen als Team Investitionsprogramme, um aus eigener Kraft weiterzuwachsen. SSV-Jahreskonto Qualifizierungskonto
Integrität	Code of Conduct B. Braun für die Zusammenarbeit mit Kunden Konzernstrategie B. Braun: Fortschreibung 2010–2014	Mitglied im AKG e. V. „Arzneimittel und Kooperation im Gesundheitswesen e. V.“
Teilhabe	Regelungen zum Zukunftssicherungsvertrag (1. Oktober 2009 bis 31. Dezember 2014) Braun for Family: Vereinbarkeit von Familie und Beruf Demografie-Vertrag „Demo 60Plus“	Teilzeitmodell 60Plus/Langzeitkonten Familienfreundliche Arbeitszeit- und Schichtmodelle Familienteilzeit Alternierende Telearbeit Braun Knowledge Center – BKC
2. Nachhaltigkeit braucht eine vernünftige Balance von Ökonomie, Ökologie und Sozialem		
Umwelt	Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik	Umwelt- und Arbeitsschutzaudit 2010 Verringerung der Abfallmengen
Sicherheit	Gut gerüstet oder: mit Sicherheit gegen Arbeitsunfälle	Sicherheitskultur „Ich bin dabei“
Gesundheit	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Ergonomische Optimierung von Arbeitsplätzen

Werte	Firmenleitlinien	Umsetzung: Aktionen (Beispiele)
-------	------------------	---------------------------------

3. Gute Arbeit braucht Respekt, Fairness, Vertrauen und Verantwortung

Respekt	Die Marke B. Braun: Sharing Expertise	„Vorsorge Plus“. Die neue betriebliche Altersvorsorge
Fairness	5 Regeln für eine „Fair Companies“	Mitglied der Initiative „Fair Companies“
Vertrauen	Führungsleitlinie	Offener und vertrauensvoller Umgang mit der AN-Vertretung

4. Globalisierung braucht Fairness

Zukunfts- fähigkeit	Konzernstrategie B. Braun: Fortschreibung 2010–2014	Kompetenzen vernetzen – weltweite Centers of Excellence
Verständigung	BV „Unterrichtung und Anhörung der Vertreter der in den Europäischen Gesellschaften der B. Braun Melsungen AG beschäftigten Mitarbeiter“	Europäischer Betriebsrat/Europa-Forum Einheitlicher Sicherheits- und Umweltstandard – EHS
Entwicklungschancen	Konzernstrategie B. Braun: Fortschreibung 2010–2014	Europäisches Austauschprogramm für AZUBI

5. Nachhaltiger Erfolg braucht Qualifikation und Engagement

Potenzial- förderung	Konzernstrategie B. Braun: Fortschreibung 2010–2014	B. Braun Business School Berufsausbildung mit Weitblick
Erziehung & Bildung	Konzernstrategie B. Braun: Fortschreibung 2010–2014	Bildungsbedarfsanalyse Education on the job
Sozial- kompetenz	Führungsleitlinie	Weiterbildungsprogramme und Führungsqualifizierungen

FAKTEN ZU B. BRAUN

B. Braun entwickelt, produziert und vertreibt Produkte und Dienstleistungen für die Medizin. Das Unternehmen ist einer der weltweit führenden Versorger für Krankenhaus- und Gesundheitsbedarf. Zu den Produkten gehören Infusionslösungen, Spritzenpumpen, Zubehör für die Infusionstherapie, die Intensivmedizin und Anästhesie sowie chirurgische Instrumente, Nahtmaterial sowie Hüft- und Knieendoprothesen, Geräte und Zubehör für die Dialyse und Produkte für die Wundversorgung. Das Sortiment umfasst mehr als 30.000 Produkte, die B. Braun zu mehr als 90 Prozent in eigener Fertigung herstellt.

- Beschäftigte (weltweit): 41.666 (davon 11.251 in Deutschland)
- Umsatz (2010): 4,4 Mrd. Euro (davon 878 Mio. in Deutschland)
- Standorte weltweit: 50



Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie
Kreuzberger Ring 70
65205 Wiesbaden
Tel.: 0611-970098-0
Fax: 0611-970098-16
service@cssa-wiesbaden.de
www.cssa-wiesbaden.de