



PILLENDREHER 111 Dez. 2006

Liebe Leserin, lieber Leser,

ein für die Belegschaft recht wichtiges Jahr geht zu Ende. Häufig mussten wir im letzten Pillendreher des scheidenden Jahres kritische bis traurige Mitteilungen machen – nichts dergleichen für 2006 bei Boehringer Biberach.

Die Betriebsratswahl brachte frischen Wind in die bewährte Truppe: fast 50 % Neulinge konnten wir begrüßen. Und trotz anfänglicher Skepsis den „Frischlingen“ gegenüber können wir heute schon feststellen: sie haben sich bisher gut geschlagen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt nach wie vor nicht akzeptabel, andere Themenbereiche wurden flüssig bearbeitet. Nicht vergessen darf man, dass auch von anderen Standorten gewisse Vorstellungen eingebracht werden; manchmal entstehen dadurch Interessenskonflikte...

Mit unserer Satire zum monatlichen „Waffenalarm“*) wollten wir keinesfalls Werkschutz oder Werkfeuerwehr kritisieren. Es verwundert nur, dass offenbar in Ingelheim andere Kriterien gelten – sicher kein Grund zu Konflikten, trotz aller Leserbriefe (siehe S.10).

Etwas konfliktbeladener erweist sich das Thema PERSOS; ganz offenbar haben hier „Schreibtischtäter“ zugeschlagen, die noch nie ein Labor oder gar einen Produktionsbereich von innen gesehen haben (mehr auf S. 5).

Wir wären nicht die Pillendreher, wenn wir uns nicht mit Themen intensiv beschäftigen würden, die offenbar unsere Leser verunsichern. So bleibt die Vertrauensarbeitszeit im Moment ein Thema, das viele bewegt. Dazu ein Blick über die Grenze in die Schweiz (S. 6). Dazu auch ein Blick in die Betriebsvereinbarung zum Pilot VAZ Ingelheim vom 4.2.2003: dort ist in Punkt IV, 2.b geregelt, dass die über die normale Arbeitszeit hinaus erbrachten Arbeitsstunden in Formularen per Hand erfasst werden müssen! Was soll da die flapsige Bemerkung in der November-BI-Zeitung zur „Stechuhr“ – da mache sich jeder seinen Reim darauf.

Unser Weihnachtsmann hat diesmal viele lobenswerte Gaben auf seinem Schlitten; der Knecht Ruprecht allerdings birgt einige schmerzhaft Vorhaben für die Zukunft in seiner Rute. Dennoch können wir unseren Leserinnen und Lesern ein unbeschwertes Fest und gute Aussichten für 2007 wünschen.

Ihre Redaktion

*) Alarm kommt vom lateinischen ad arma, italienisch all arma = zu den Waffen; der daraus entstehende Lärm stammt aus dem gleichen Wortsprung.

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), Hu-
bert Rechtsteiner (4826),
Sebastian Jaeger (7470),
Karin Jehle (7770).

E-Mail:

IGPILLE BC@aol.com

Mitarbeit:

JAV, Uwe Scheufele, Britta
Missler, Nicola Bister

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart,
Aulendorf

Sie finden in der Ausgabe 111

Betriebsrat 200 Tage	
im Amt.....	S. 2
Tarifrunde 2007.....	S. 3
Entwicklungen in der	
Gesundheitspolitik.....	S. 4
PERSOS.....	S. 5
Blick über den Zaun.....	S. 6
Vertrauensarbeitszeit.....	S. 6
Pilot neues Schichtmodell. S. 7	
Vor 10 Jahren.....	S. 7
Neue Väter braucht das	
Land – das Elterngeld.....	S. 8
Bentele und Kuritsch erhalten	
Verdienstmedaille.....	S. 9
Leserbriefe	S.10
Neue JAV gewählt.....	S.11
Eine andere Heils-	
geschichte	S.12
Nikolaus 2006.....	S.12

Betriebsrat über 200 Tage im Amt

208 Tage sind es nun her, seit der neue Betriebsrat nach der Wahl im April dieses Jahres seine Arbeit aufgenommen hat. Voller Schwung und Elan haben die 4 neuen freigestellten Betriebsräte (Heidi Rittinger, Ingo Grieser und Freddy Speth stammen ja noch aus der Amtsperiode davor) ihre Arbeit aufgenommen. Trotz meiner Ansicht nach unbedachter Äußerungen im letzten Pillendreher zur Wahl der 7 Freigestellten, haben sich die „Neuen“ nicht beirren lassen und sich sehr gut in ihr Amt eingearbeitet. Das trifft auch für das gesamte 27-köpfige Betriebsratsgremium zu. Die bisher stattgefundenen Sitzungen waren immer geprägt von diskussionsfreudiger und konstruktiver Zusammenarbeit. Insbesondere die „alten Hasen“ (AGG lässt grüßen) sind sehr daran interessiert, ihre Fach- und Sachkenntnisse den neuen Mitgliedern zu übermitteln.

Manche Anfangseuphorie ist der täglichen Arbeit gewichen. Mussten wir doch feststellen, dass viele Dinge einfach ihren formalen Lauf, sowohl auf der Seite der Arbeitnehmervertretung als auch auf der Seite der Arbeitgeber, haben und auf dem politischen Parkett schwer zu beschleunigen sind. Dazu gehören auch die zunehmend an Bedeutung gewinnenden Vereinbarungen zwischen Standortbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat. Wir wollen dazu beitragen, dass die einzelnen Standorte und Gesellschaften in Deutschland enger zusammenarbeiten und zusammenwachsen. Manche Dinge werden sich jedoch aber nur auf Standortebene vereinbaren lassen. Und das muss nicht von Nachteil sein.

An der Fortführung der guten und konstruktiven Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung liegt dem neuen Betriebsratsgremium sehr viel, auch wenn vielleicht manche Teilnehmer an der Betriebsversammlung am 09. November von der „direkten“ Sprache irritiert waren. Wie bereits auf der Betriebsversammlung erwähnt, wird der Betriebsrat in den aus-

stehenden 3 ½ Jahren seine Schwerpunkte in folgenden Bereichen legen:

Demographie

- Gesundheit, Prävention und „Genesung“
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Fort- und Weiterbildung Schwerpunkt „ältere Mitarbeiter“

Zeitwertkonten

- Einbringen von Entgeltbestandteilen
- Schaffung von Alternativen zur auslaufenden ATZ

Entgelttransparenz

Flexibles Unternehmen

- Umgang mit Leiharbeitnehmern und Befristungen

Öffentlichkeitsarbeit

- Umfassende und rechtzeitige Information der Belegschaft über die Arbeit im Betriebsratsgremium

Die erfolgreiche Umsetzung der daraus zu erarbeitenden Ziele wird sicherlich nicht einfach werden.

Aber wie heißt es doch so schön, man wächst an den Zielen, die man sich gesetzt hat.

In diesem Sinne wünscht Euch allen der Betriebsrat am Standort Biberach ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Start in ein hoffentlich gesundes und erfolgreiches neues Jahr 2007.



Uwe Scheufele
Betriebsratsvorsitzender

Tarifrunde 2007

Eines gleich vorweg: staatliche Eingriffe bei Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen können von den Tarifvertragsparteien **nicht** ausgeglichen werden. Basis für Tarifverhandlungen ist die wirtschaftliche Lage der jeweiligen Branche, bei uns der chemischen Industrie, und der Produktivitätsfortschritt der Betriebe.

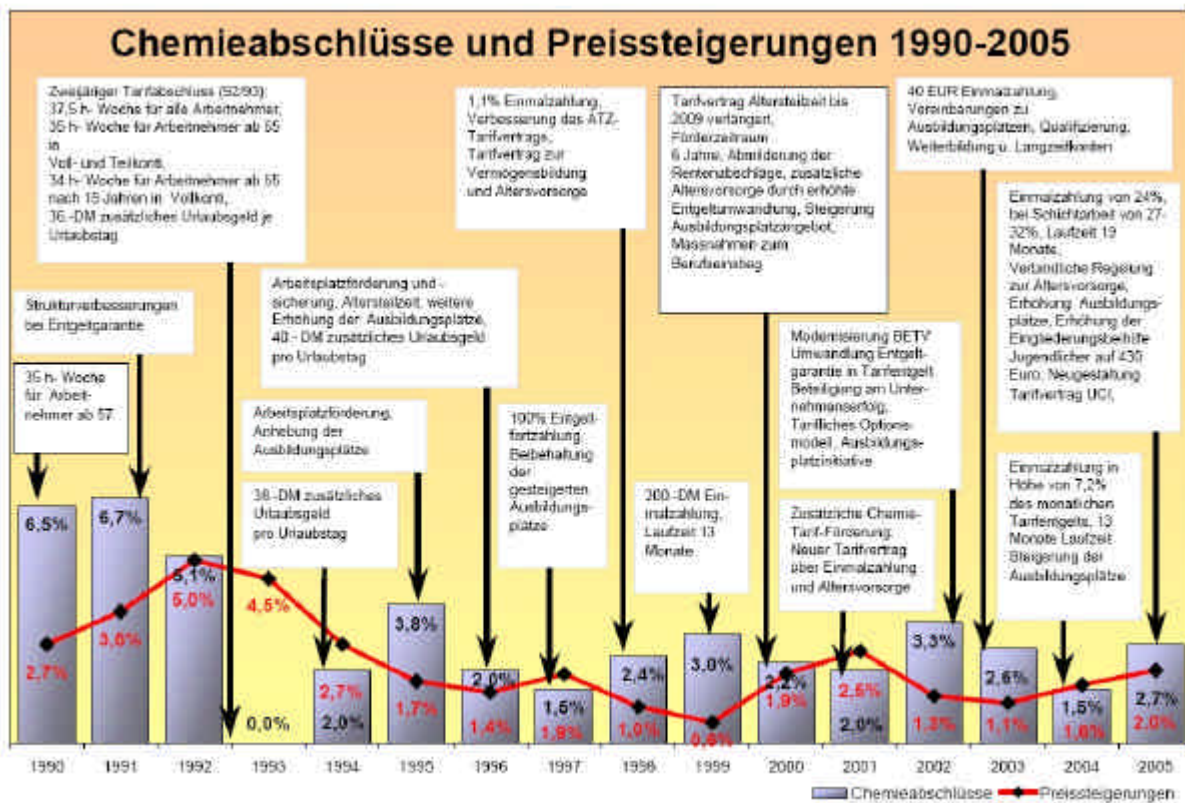
Der letzte Tarifabschluß liegt mehr als 16 Monate zurück, es wird also Zeit, sich über die nächsten Verhandlungen Gedanken zu machen. Der Hauptvorstand der IG BCE tat dies am 16. Oktober: die Empfehlung für die Tarifrunde 2007 sieht vor, das Hauptaugenmerk auf eine spürbare Entgelterhöhung zu legen. Diese soll die gute Chemiekonjunktur und die gestiegene Produktivität in dieser Branche widerspiegeln, aber auch die Preisentwicklung mit berücksichtigen und eine reale Einkommenserhöhung bewirken.

men wie BI verhielten, hätten wir keine Jugendlichen ohne Lehrstelle!



Die Vertrauensleute haben im November 2006 über die Empfehlung des IG BCE-Hauptvorstands beraten und sich den Inhalten angeschlossen.

Die Tarifkommission Baden-Württemberg hat am 12.12.06 die Forderungen 2007 beschlossen. Erste Verhandlungen mit dem AGV Chemie finden voraussichtlich im Januar 2007 statt.



Die Laufzeit soll dieses mal wieder 12 Monate betragen. Wie schon in den vergangenen Jahren wird eine weitere Erhöhung der Ausbildungszahlen angestrebt. BI hat hier schon gute Vorleistungen erbracht, was von Harald Sikorski, Bezirksleiter der IG BCE Ulm, auf der letzten Betriebsversammlung gewürdigt wurde. Wenn sich alle Unterneh-

Wir hoffen auf die Unterstützung der Beschäftigten, denn nur eine mitgliederstarke IG BCE hat eine gute Verhandlungsbasis. Aufnahmescheine erhalten Sie bei Vertrauensleuten und Betriebsräten.

Franzi Raible
Mitglied der TK BW und der BundesTK

IG BCE - Experte Linnemann referierte über Entwicklungen in der Gesundheitspolitik

Eckehard Linnemann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik in der IG BCE-Hauptverwaltung und Mitglied des Aufsichtsrates von Boehringer Ingelheim, berichtete auf der Klausurtagung der Betriebsräte im Allgäu über die neusten Entwicklungen in der Gesundheitspolitik. Anwesend waren neben den Betriebsräten auch Ulrich Pitkamin, Landesleiter BI Deutschland, und Dr. Uwe Bücheler, Leiter Standort Biberach und Geschäftsführer Biopharmazie.

Laut Herrn Linnemann wird es zu erheblichen Veränderungen auf dem Gesundheitsmarkt kommen.

Zukünftig wird es zum Beispiel eine größere Vertragsfreiheit geben. Dann können Pharmaunternehmen direkt mit Apotheken und Krankenhäusern Verträge schließen. Auch die Gesetzlichen Krankenkassen können in Zukunft Einzelverträge mit den Leistungserbringern abschließen.

Speziell bei Arzneimitteln sollen folgende Einzelmaßnahmen für „mehr Effizienz und Wirtschaftlichkeit“ sorgen:

In der Preisspannenverordnung werden Höchstpreise für Medikamente festgesetzt. Es können Preise ausgehandelt werden, die darunter liegen. Auch die Apotheken können niedrigere Preise vereinbaren. Vor der Verordnung von „teuren“ Medikamenten muss der behandelnde Arzt demnächst eine Zweitmeinung einholen.

Von dieser Regelung werden vor allem Generika-Hersteller profitieren. Herr Pitkamin verdeutlichte, dass bereits jetzt 75% aller Rezepte von Generikaherstellern stammen, mit steigender Tendenz. Die Zielsetzung des Gesundheitsministeriums sei eindeutig: Die medikamentöse Versorgung in Deutschland solle hauptsächlich mit Generika bestritten werden.

Des Weiteren wird die Auseinanderlegung von Tablettenpackungen, also die Abgabe von einzelnen Tabletten / Wochenblisten, erleichtert. Herr Pitkamin sagte, dass hier schon eine Firma in den Startlöchern steht, um hierfür passgenaue Angebote machen zu können. Auch diese Regelung gehe wieder zu Lasten der forschenden Arzneimittelhersteller.

Herr Linnemann führte weiter aus, dass neue Medikamente vor ihrer Zulassung erst eine Kosten-Nutzen-Bewertung durch das

neu errichtete Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWiG) bestehen müssen. Die heute geltenden Kriterien entsprechen nicht internationalen Standards.

Herr Pitkamin bedauerte, dass circa 80.000 Arbeitsplätze in der forschenden Pharmaindustrie in der Öffentlichkeit und Politik scheinbar kein Gewicht hätten.

Herr Linnemann bestätigte dies und ergänzte, dass neben den sichtbaren Arbeitsplätzen noch unzählige weitere in Hochschulen und Krankenhäusern vergessen würden. Auch wenn der Inhalt nicht unbedingt aufmunterte, so freuten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer doch über den interessanten und aufschlussreichen Vortrag von Eckehard Linnemann und über die anschließende Diskussion mit Ulrich Pitkamin und Dr. Uwe Bücheler.

Nicola Bister



Sichere PC-Nutzung mit PERSOS?

Seit Mitte November ist für fast alle BI-Mitarbeiter in Deutschland PERSOS freigeschaltet.

PERSOS bedeutet auf neudeutsch „Personal Online Services“ und erlaubt auf vielerlei persönliche Daten Einblick und teilweise Zugriff:

auf Adresse, Bankverbindung, Tel.-PIN, Entgeltabrechnung, mitarbeiterfinanzierte Altersversorgung, Kantinenabrechnung, Schulungsstand, Urlaub, Gleitzeit, Unfallmeldungen, Verbesserungsvorschläge und demnächst auf die elektronische Personalakte.

PERSOS klingt praktisch und ist es auch – nicht einmal ein Paßwort benötigt man, hat man sich erst einmal am PC eingeloggt (auf neudeutsch: Single-Sign-On-Verfahren). Dem jedenfalls hat der Konzernbetriebsrat zugestimmt.

Der Biberacher Betriebsrat ist darüber nicht ganz glücklich und wünscht zumindest für die elektronische Personalakte ein vorgeschaltetes Paßwort. Walter Hudler von der IV-/DV-Kommission hat hierzu in der letzten Betriebsversammlung um Rückmeldung aus der Belegschaft gebeten.

Die Personalabteilung verweist auf die IKS-Richtlinie (Informations- und Kommunikationssysteme). Danach ist der „Bildschirmschoner mit Passwortschutz beim Verlassen

des Arbeitsplatzes manuell zu aktivieren“ (Windows + L-Tasten). Und: „Es wird empfohlen, die die automatische Aktivierung des Bildschirmschonerschutzes mit Passwortschutz zu nutzen (nach max. 15 min ohne Tastatureingabe).“

Daß dies nicht auf den betrieblichen Alltag zutrifft, haben erregte Diskussionsbeiträge bei der erwähnten Betriebsversammlung und Infoveranstaltungen zu PERSOS sowie Sicherheitsbegehungen gezeigt.

Wer glaubt, daß sich die bisherige Praxis mit dem freigeschalteten Zugriff auf persönliche Daten grundlegend ändert, übersieht, daß die 1.400 Nutzer des Pilotprojekts im Schnitt etwa 1x pro Woche auf PERSOS zugegriffen haben.

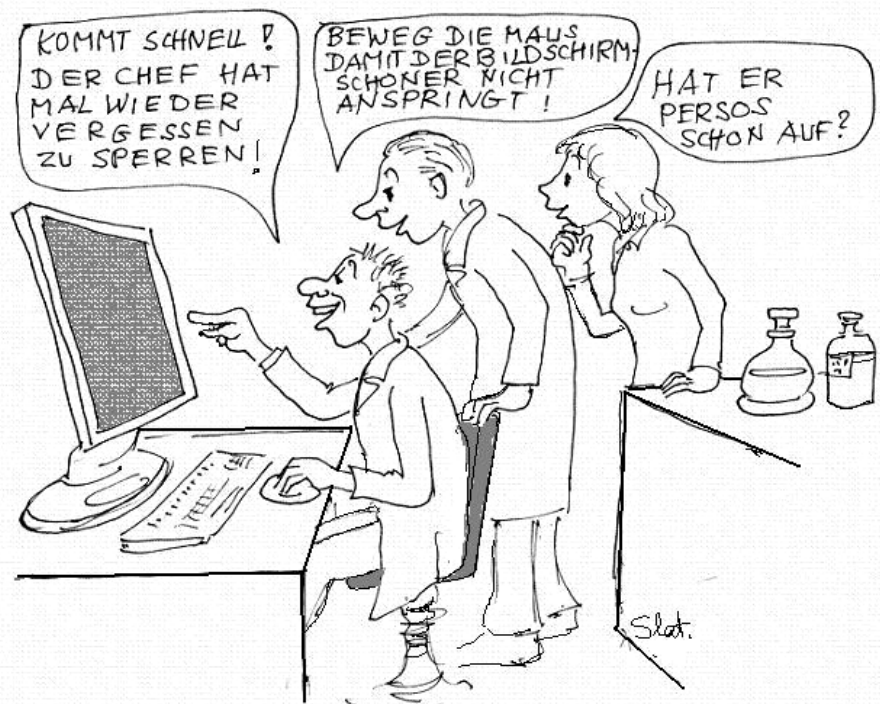
Wie schnell sich Mensch und Arbeitsumfeld auf an-

gekündigte Änderungen einstellen, zeigt der „vertrauliche“ Erlaß eines Geschäftsführers und seiner Abteilungsleiter, daß Urlaubs- und Krankheitsmeldungen sowie Zeitbuchungen in ihrem Bereich bis auf weiteres (Neudefinition bisheriger Abläufe) in hergebrachter Form erfolgen sollen.

Schulungen durch die Abteilung Informationsverarbeitung (neudeutsch: Awareness-Schulungen) sollen im März 2007 erfolgen.

Nach meinen Informationen gibt es an die 500 PC-Programme bei BI. Etwa 100 davon erfolgen nach dem „Single-Sign-On-Verfahren“. - Alle wichtigen Firmendaten sind passwortgeschützt. Warum soll das nicht für die wichtigen Mitarbeiterdaten gelten?

Sebastian Jaeger



Der Blick über den Zaun

Arbeiten ohne Ende - eigentlich gilt aber das Arbeitsgesetz

Überstunden sind auch in der Schweiz zum Alltagsphänomen geworden. Scheinbar freiwillig arbeiten die Leute bis zum Umfallen. Gewerkschaften und Sozialwissenschaftler betrachten das mit Sorge. "Immer wieder befinde ich mich in Ausnahmesituationen, die nur durch äussersten Arbeitseinsatz zu bewältigen sind", gesteht ein Angestellter. Paradoxes spielt sich ab: Die Leute arbeiten bis zur Erschöpfung. Der Job bereitet ihnen schlaflose Nächte und Streit mit der Familie. Sogar der Chef bittet sie, der Gesundheit zuliebe endlich Feierabend zu machen. Trotzdem schufteten sie weiter. Was hier vorgeht? Die so genannte Vertrauensarbeitszeit hat in vielen Betrieben Einzug gehalten. Es gibt hier keine Regelungen mehr für die Arbeitszeit. Stempeluhren wurden abgeschafft. Wie viel oder wie wenig die Beschäftigten arbeiten, bleibt ihnen selbst überlassen. Hauptsache, das Ergebnis

stimmt. Das neue Motto heisst: "Macht, was ihr wollt, aber seid profitabel."

Moderne Arbeitgebende setzen auf Selbstverantwortung, auf Vertrauen statt Kontrolle. Größere Selbstständigkeit, eigene Entscheidungsbefugnis und Verantwortlichkeit sind die Vorteile, Überstunden nicht selten die Nachteile. Vertrauensarbeitszeit läuft in aller Regel schlicht auf eine De-facto-Verlängerung der Arbeitszeiten ohne jedwede zeitliche oder finanzielle Kompensation hinaus", stellten die Arbeitszeitforscherin Christa Herrmann und ihre KollegInnen in einer Studie am Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut der Universität Erlangen-Nürnberg fest. [...]

Aus: sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell (11/2006, Dr. Peter Maier, Bereichsleiter Arbeitsbedingungen, Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zürich)

Vertrauensarbeitszeit schafft neue Freiheitsgrade?

In der Werkszeitung vom 11.11. las ich das Interview über die Vertrauensarbeitszeit (VAZ). Mir fiel auf, dass die Argumente, die laut Geschäftsführung für die allgemeine Einführung sprechen, genau die Vorteile unserer bisherigen Gleitzeitregelung sind. Wir haben „Gestaltungsräume“, können, falls es die Arbeit zulässt, mal einen halben oder ganzen Tag zu Hause bleiben, flexibel beginnen oder aufhören, Pausen verlängern, bis spät Abends arbeiten, auch am Samstag. Toll - jede Menge Freiheitsgrade. Selbst Herr Hagmann kann kaum einen Unterschied erkennen.

Aber ein wichtiger Punkt wird nie angesprochen. Dass weder der Vorgesetzte, noch der Mitarbeiter nachweisen kann, dass die gewünschte Arbeitszeit erbracht, über- oder unterschritten wurde. Das schafft möglicherweise Misstrauen und Unzufriedenheit. Natürlich nicht in Bereichen, in denen die selbstbewusste Belegschaft bei bestem Arbeitsklima und in gut funktionierender Gruppenstruktur erfolgreich arbeitet. Aber es ‚menschelt‘ überall, so gibt es sicher auch

problematische Arbeitsbeziehungen in und zwischen Hierarchien, die so nicht einfacher werden. Warum ist es denn der befragten Kollegin bisher nicht möglich, ihre Arbeitszeit an die brandaktuellen Bedürfnisse anzupassen? Macht der Chef nicht mit? Wird er es denn bei VAZ tun?

Auch für Teilzeitkräfte wie mich sehe ich schwarze Zeiten anbrechen. Oft gibt es mehr Arbeit, als in reduzierter Arbeitszeit zu schaffen ist. Ich kann flexibel sein, arbeite dann länger und muss schauen, dass ich nicht zu viele Plusstunden ansammle. Ohne Erfassung wäre das lästig. Ich müsste mir die Zeiten wieder selbst notieren, um den Überblick zu behalten. Zurück zur Steinzeit. Und wenn ich nichts aufschreibe? Seien wir mal ehrlich, wenn eine Teilzeitkraft jeden Tag eine halbe oder ganze Stunde mehr arbeitet, fällt das kaum jemand auf. Aber das summiert sich am Ende jedes Monats und ich müsste mich möglicherweise jedes Mal rechtfertigen, wenn ich einen Tag nicht erscheine. Schließlich bekomme ich auch nur ein Teilzeitgehalt.

Das Modell bei den AT-Mitarbeitern einzuführen ist einfacher, da vielen ATs bereits seit langem unzählige Stunden einfach verfallen. Da tut es dann nicht mehr so weh, wenn man die Zahlen nicht mehr schwarz auf weiß sieht. Guter Trick!

Eines ist klar, so ein System erfordert fähige Vorgesetzte, die ihre Funktion ernst- und wahrnehmen und ebensolche Mitarbeiter.

Neues Schichtmodell als Pilot: Gründe und Hintergründe

Ferrari wurde groß in einer Zeit, als nicht nur das Fahren mit einem Rennwagen wichtig war, sondern auch die Abstimmung eines hochtechnischen Gerätes für höchste Leistung auf vier Rädern. Dieses ging aber nur mit einem Piloten wie M. Schuhmacher. Der konnte Theorie und Praxis vereinen und dieses den Mechanikern und Technikern durch unermüdliches Testen und Analysieren auf sachlicher Ebene vermitteln und in Erfolg umsetzen.

Auch in der BP stehen wir vor Problemen mit den neuen Hochtiterprozessen, da man von einem Tag auf den anderen personell flexibel sein muss.

Dieses versucht man durch ein Pilotprojekt (neuer Schichtplan) in der PC H84 zu testen.

Wir hoffen, dass man aus diesem Test durch anschließende sachliche Analyse die richtigen Erkenntnisse erlangt, um den Anforderungen der Zukunft gewachsen zu sein.

Das darf aber nicht zur Folge haben, dass eine jetzt schon sehr in Anspruch genom-

Übrigens: Im Vorwort des Interviews wurde das Verschwinden der Stechuhr begrüßt. Wie polemisch.

Längst haben wir elektronische Zeiterfassung, die mittels immer mitzuführendem Werksausweis einfach und schnell zu bedienen ist.

Britta Missler



mene Minderheit (Dreischichtler) noch mehr durch Planungseinschränkungen hinsichtlich ihrer Freizeit (Familie und Erholung) benachteiligt wird, oder gar am Ende des Jahres Urlaub einbringen muss für nicht geleistete, weil nicht abgerufene Arbeitsstunden. Dieses lässt sich mit einem modernen, familienfreundlichen und in Folge ausgezeichneten guten Arbeitgeber nicht vereinbaren.

Eine Bitte noch am Schluss: Die „Pilotmitarbeiter“ vom H84 sollen alle Vor- und Nachteile dieses neuen Modells genau, sachlich und objektiv beurteilen, festhalten und niederschreiben, um im Anschluss für alle neue Erkenntnisse zu erlangen und auf diesen aufbauen zu können.

Das wichtigste jedoch: Egal ob im Sport oder im Beruf, je besser das Team zusammenarbeitet, desto schneller stellt sich Erfolg ein.

Vertrauensleute aus dem G104
Franz Gerstenlauer
Paul Hofherr

Blick zurück - vor 10 Jahren bewegte dies den Pillendreher

Ein ganz wichtiges Thema war damals die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Um die Schlechterstellung der Kranken durch Gesetz zu verhindern ging die IG Chemie auf eine 5%ige Senkung des 13. Monateinkommens ein. Als später die Absenkung auf 80% wieder abgeschafft wurde, blieben wir bis heute auf dieser Regelung sitzen. Die 5% werden allerdings bei Boehringer wegen der niedrigen Krankenquote bisher freiwillig weitergewährt.

Die damals wenig erfolgreiche Ausgliederung des Versandes nach Bönen war Teil unseres

Spottes. Auch dass die Altersteilzeit entgegen den Erwartungen des Personalgeschäftsführers großes Interesse fand, war berichtenswert.

Damals schon gab es erste Überlegungen zu den Urlaubskonten, heute Langzeitkonten. Zur heißen Diskussion über den Standort Deutschland meldeten wir uns zu Wort, auch die Bioregion im Südwesten dachten wir schon an.

Das Ereignis des Jahres allerdings war nach „Schützen“ die im gleichen Festzelt stattfindende 50 Jahr-Feier für Thomae mit dem

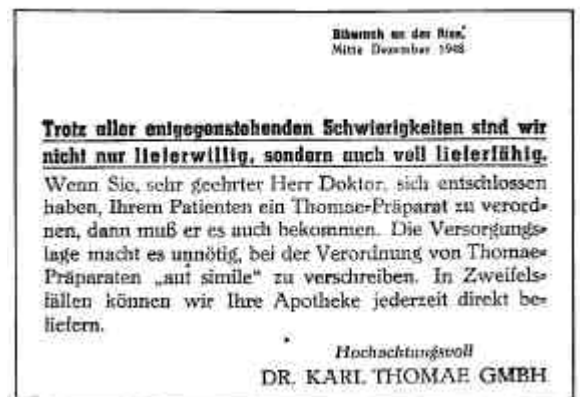
Motto „Unsere Zukunft hat Geschichte“. Die ganze Bevölkerung von Biberach war zum Festakt eingeladen – und alle, alle kamen. Was dann folgte, schien zum späteren Schicksal „Thomaes“ zu passen, so wie es viele Mitarbeiter später verstanden: Thomaes Zukunft hatte Geschichten! So wie diese: Mütter trugen ihre Babys auf dem Arm, die Männer schoben derweil den flaschenklappernden und hähnchenduftenden Kinderwagen mühsam vor sich her. Noch heute erzählen Biberacher am Stammtisch von jenem Schlaraffenzeit...

Manches, was uns 1996 bewegte, ist von den Mitarbeitern heute nicht mehr nachvollzieh-

bar, dennoch - in 12 Monaten der nächste Rückblick.

Joe Pöschl

Im Archiv gefunden



Neue Väter braucht das Land...

Um Paaren die Entscheidung für eine Familiengründung zu erleichtern, wird es für Kinder, die ab 01.01.2007 geboren werden, ein einkommensabhängiges Elterngeld nach skandinavischem Modell geben. Das Elterngeld wird das bisherige Erziehungsgeld ersetzen, das gegenwärtig bis zu 24 Monate lang gewährt wird.

Das Elterngeld ist als eine elternbezogene Lohnersatzleistung ausgestaltet, die sich am vorangegangenen Nettoeinkommen des betreuenden Elternteils orientiert. Die Höhe des Elterngeldes beträgt 67 Prozent des zuvor bezogenen, wegfallenden Nettoeinkommens. Vom skandinavischen Modell ist auch die Idee übernommen worden, dass der Vater mindestens 2 Monate von der Elternzeit einbringen muss, sofern die Familie nicht nur 12, sondern 14 Monate Elterngeld beziehen will. Ursprünglich war ein längerer Zeitraum geplant, den der Vater einzubringen hat. Aber nach heftigsten Einwänden, insbesondere aus den eigenen Reihen der Familienministerin, einigte man sich auf klägliche 2 Monate. Vehement verteidigte von der Leyen die so genannten "Vätermonate". Mit den "Partnermonaten" bekämen Väter das erste Mal "eine ehrliche Chance", sich für ihre "unersetzliche Rolle" Zeit zu nehmen. Die Väter bekämen jetzt den Spielraum, "diese Grenzerfahrung zu machen, sich Tag und Nacht um ihr Kind zu kümmern". Aus Schweden hört man ja, dass die Väter ihre Grenzerfahrung während der Elternzeit eher beim Elchejagen machen. Aber das kann ja in Deutschland nicht passieren und die nächste WM ist noch 4 Jahre hin. Es wird auf jeden Fall spannend werden, ob

die Väter von diesen Partnermonaten tatsächlich Gebrauch machen und wie das Umsetzen dieser Regelung in der betrieblichen Praxis von statten geht.

Hier die wichtigsten Punkte der neuen Regelung:

- Die Bemessungsgrenze liegt bei 2700 Euro, das heißt es werden maximal 1800 Euro Elterngeld pro Monat gezahlt.
- Maßgeblich für die Berechnung des Elterngeldes ist das individuelle Durchschnittseinkommen in den zwölf Monaten vor der Geburt beziehungsweise dem Beginn der Mutterschutzfrist.
- Das Elterngeld wird bis zu zwölf Monate ausbezahlt und um zwei so genannte „Partnermonate“ verlängert, sofern auch der zweite Elternteil (oft der Vater) mindestens für diese beiden Monate die Elternzeit in Anspruch nimmt.
- Alleinerziehende mit alleinigem Sorgerecht können die beiden „Partnermonate“ zusätzlich für sich beanspruchen.
- Für Mütter oder Väter ohne Einkommen (z.B. Hausfrauen/Hausmänner, Arbeitslose,

Studierende) oberhalb der Bemessungsgrenze gibt es ein zwölfmonatiges Mindestelterngeld von 300 Euro.

- Reduziert ein Vater oder eine Mutter nach der Geburt stundenweise die Arbeit, so darf dieses Teilzeit-Arbeitsverhältnis 30 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Ansonsten entfällt der Anspruch auf Elterngeld.
- Der Bezugszeitraum des Elterngeldes kann auf die doppelte Zeit (also 24 Monate) gestreckt werden, wenn es monatlich nur hälftig in Anspruch genommen wird.
- Wer zwei unter dreijährige oder drei unter sechsjährige Kinder hat, erhält einen Geschwisterbonus als Aufschlag zum Elterngeld. Dieser beträgt zehn Prozent des

zustehenden Elterngelds, mindestens jedoch 75 Euro.

- Bei Mehrlingsgeburten gibt es einen Bonus in Höhe von je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

Zu Beginn des neuen Jahres sind ausführliche Informationen zum Elterngeld auf der Internet-Seite der IG BCE zu finden (www.igbce.de). An dieser Stelle weise ich darauf hin, dass für die Zeit der Elternzeit die Absenkung des Mitgliedsbeitrags für die IG BCE-Mitgliedschaft beantragt werden kann.

Ansprechpartner im Betriebsrat sind zum Thema Elternzeit Ingo Grieser und Heidi Rittinger.

Heidi Rittinger

Gebhard Bentele und Wolfgang Kuritsch mit der IG BCE-Verdienstmedaille geehrt

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) des Bezirkes Ulm hat am vergangenen Montagabend Gebhard Bentele und Wolfgang Kuritsch für ihr jahrzehntelanges Engagement mit der gewerkschaftlichen Verdienstmedaille in Biberach ausgezeichnet.

Im Rahmen einer Feierlichkeit mit zahlreichen langjährigen Wegbegleitern bedankten sich Gundula Gruber, Vorsitzende des Bezirksvorstandes, und Harald Sikorski, Bezirksleiter der IG BCE, für das ehrenamtliche Engagement des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden der Firma Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG.

„Dass jemand sich über so viele Jahre hinweg für die Interessen anderer Menschen einsetzt, ist insbesondere in der heutigen Zeit

nicht mehr selbstverständlich“, betonte Sikorski in seiner Ansprache. Wolfgang Kuritsch, der in diesem Jahr auch sein

Betriebsratsvorsitzender. Darüber hinaus hatte er mehrere ehrenamtliche gewerkschaftliche Mandate inne.



40jähriges Gewerkschaftsjubiläum feierte, war seit 1991 Betriebsrat und vertrat seit 1998 die Interessen der mittlerweile über 4000 Beschäftigten seines Betriebes als

Gebhard Bentele, der seit 1972 Mitglied der IG BCE ist, war viele Jahre Vorsitzender der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und stellvertretender Betriebs-

ratsvorsitzender von 1990 bis 2006. Beide Gewerkschafter freuten sich über diese Auszeichnung zu ihrem Aus-

scheiden aus dem aktiven Berufsleben. Wolfgang Kuritsch und Gerhard Bentele befinden sich seit Mai dieses Jahres in der

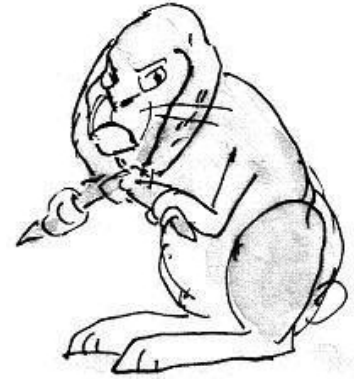
passiven Phase der Alterszeit.
(IG BCE-Bericht)



Leserbriefe

(Die Redaktion behält sich Kürzungen vor)

Zu unserer Satire im letzten Pillendreher erreichten uns mehrere Leserbriefe – anscheinend wird das Thema monatlicher Alarm kontrovers betrachtet. Aus Platzgründen konnten wir nicht alle Leserbriefe berücksichtigen.



Leserbrief zum Pillendreher 110: Jeden Monat wieder!

„Vorsicht Satire“ heißt es zwar, aber ernst ist der Ton im Text auf Seite 8 des Pillendrehers 110, der „Wut, Frust und Unverständnis über diese akustische Umweltverschmutzung“ feststellt, nämlich über den monatlichen Probealarm im Biberacher Werk.

Zumindest wird das „Bimmeln“ der Glocken gehört, könnte man sich zufrieden zeigen und zurücklehnen. Doch es geht um mehr, nämlich um die Einsicht eines Jeden in die Notwendigkeit dieses Vorgehens. Wie anders, als wenn die Mitarbeiter in ihren Tätigkeitsbereichen sind, soll von zentraler Stelle kontrolliert werden, dass sie dort auch alarmiert und erreicht werden können. Wer will sich dem Vorwurf aussetzen, dieses „Üben“ und Überprüfen unterlassen zu haben, wenn

im Ernstfall der Alarm ausfällt, wenn über tragische Konsequenzen zu diskutieren wäre? Hätte man das nicht früher feststellen können – heißt es dann.

Sinnlos das Ganze? Durchaus nicht. Der Gesetzgeber schreibt es in der Arbeitsstätten-Verordnung vor, in gewissen Zeitabständen die Systeme zu prüfen und die Arbeitnehmer auf evtl. Katastrophenfälle vorzubereiten. Nicht, um die Kollegen zu nerven, sondern es geht darum, sie zu sensibilisieren und wachsam sein zu lassen für den Eventualfall – zu ihrer eigenen Sicherheit, zu ihrem eigenen Schutz.

Alexander Müller, A Site Operations Biberach

Liebe Pillendreher,

mit großer Genugtuung habe ich die „Satire“ auf der letzten Seite gelesen. Ich ärgere mich nun schon seit 10 Jahren über diesen allmonatlichen, ohrenbetäubenden Lärm. Die Alarmglocken in unserem Gebäude sind so laut, daß mir jedesmal die Ohren pfeifen, wenn mich der Alarm mal wieder auf dem Gang erwischt hat. Ich denke ein etwas leiseres Model hätte es in unserer relativ ruhigen Umgebung auch getan. Wir arbeiten schließlich nicht auf dem Schießstand.

Jeden Monat (nachdem das Pfeifen in den Ohren einigermaßen nachgelassen hat) beschwere ich mich daraufhin beim ersten Sicherheitsbeauftragten, den ich erwische. Jedes Mal wird mir versichert, daß man da nichts machen kann und es einfach sein muß.

Vielleicht kommt ja jetzt, da sich der Pillendreher damit beschäftigt hat, Bewegung in die Sache.

Viele Grüße, Rut Rück

Neue JAV gewählt – alte verabschiedet

Nach zwei sehr interessanten, spannenden und lustigen Jahren ging die Ära der alten JAV im November dieses Jahres zu Ende. Darum möchten wir, Ingo Hinz (Vorsitzender), Anja Vogelgesang (stellv. Vorsitzende), Annika Guggenmoser, Matthias Kolb, Janine Beier, Simone Ehringer, Raphael Ochs sowie unsere Ersatzkandidatin Nikoletta Kohl uns für das uns entgegengebrachte Vertrauen bedanken. Hauptsächlich natürlich bei den Azubis, die uns gewählt hatten, aber auch bei unserem Betriebsrat, der uns immer zur Seite stand, bei der IG BCE Ulm und nicht zu vergessen bei der Ausbildungsleitung, die auch immer offen war für konstruktive Kritik und gute Gespräche.

Wir nutzten unsere letzte JA-Versammlung um zu zeigen, was wir in den letzten zwei Jahren alles erarbeitet hatten. Als Hauptaufgabe hatten wir uns Betriebsvereinbarungen vorgenommen, die für die Azubis und ihre Ausbildung gelten. Mit großem Erfolg, denn die Fahrkostenzuschussung für die Fahrt zur Arbeit und Berufsschule sowie für Familienheimfahrten wurde geändert, außerdem ist nun auch die Zeitgutschrift für Fahrten im Rahmen der Ausbildung neu geregelt. Somit sind wir auch unserem Ziel, die Regelungen in Ingelheim und Biberach einander anzugleichen, wieder ein Stück näher gekommen. Wir haben ein Grillfest ins Leben gerufen, um den neuen Azubis den Start zu erleichtern und sich im Voraus schon mal mit erfahrenen



Hinten von links: Manuel Herr, Janine Beier, Anja Vogelgesang, Matthias Kolb, Erik Volkmann
Vorn von links: Katrin Schmid, Johannes Weber, Julia Rapp, Yvonne Menzel

Azubis auszutauschen und vieles mehr.

Was aber wohl am meisten Aufmerksamkeit auf sich zog, war die Vorstellung der JAV-Kandidaten. Leider waren es nicht so viele Kandidaten wie erwartet. An der Werbung konnte es nicht liegen, es wurden auch persönliche Gespräche mit Interessenten geführt. Es ist wohl immer noch das Bild des JAVis als Workaholic in den Köpfen der Azubis oder vielleicht auch in denen der Ausbilder.

Am 26.10.06 war es dann endlich so weit: es wurde gewählt. Aufgrund der steigenden Auszubildendenzahlen ist auch unsere JAV von 7 auf 9 ständige Mitglieder gewachsen. 207 Azubis gingen zur Urne und erreichten eine Wahlbeteiligung von 66,77%. Die Zahl hört sich im ersten Moment gar nicht schlecht an, jedoch ist die Wahlbeteiligung geringer als 2004.

Bei der konstituierenden Sitzung wurde Anja Vogelgesang zur Vorsitzenden gewählt und

Erik Volkmann als ihr Stellvertreter.

Mit der neuen Amtszeit stehen auch neue Projekte vor der Tür. Wir werden im nächsten Jahr unseren Intranetauftritt verbessern und JAV-Schulungen besuchen, um unter anderem die gesetzlichen Grundlagen des Amtes zu lernen. Neu ist auch, daß unsere Sitzung alle zwei Wochen nun immer am Donnerstag Nachmittag stattfinden wird. Telefonisch sind wir dann unter der Nr. 5007 zu erreichen.

Wir alle freuen uns auf die vor uns liegende Amtsperiode, hoffen auf ähnliche Unterstützung, erwarten auch Kritik und danken den „JAVis in Rente“ für die geleistete gute Arbeit, für deren Engagement und gezeigtes Durchsetzungsvermögen und wünschen ihnen weiterhin viel Erfolg.

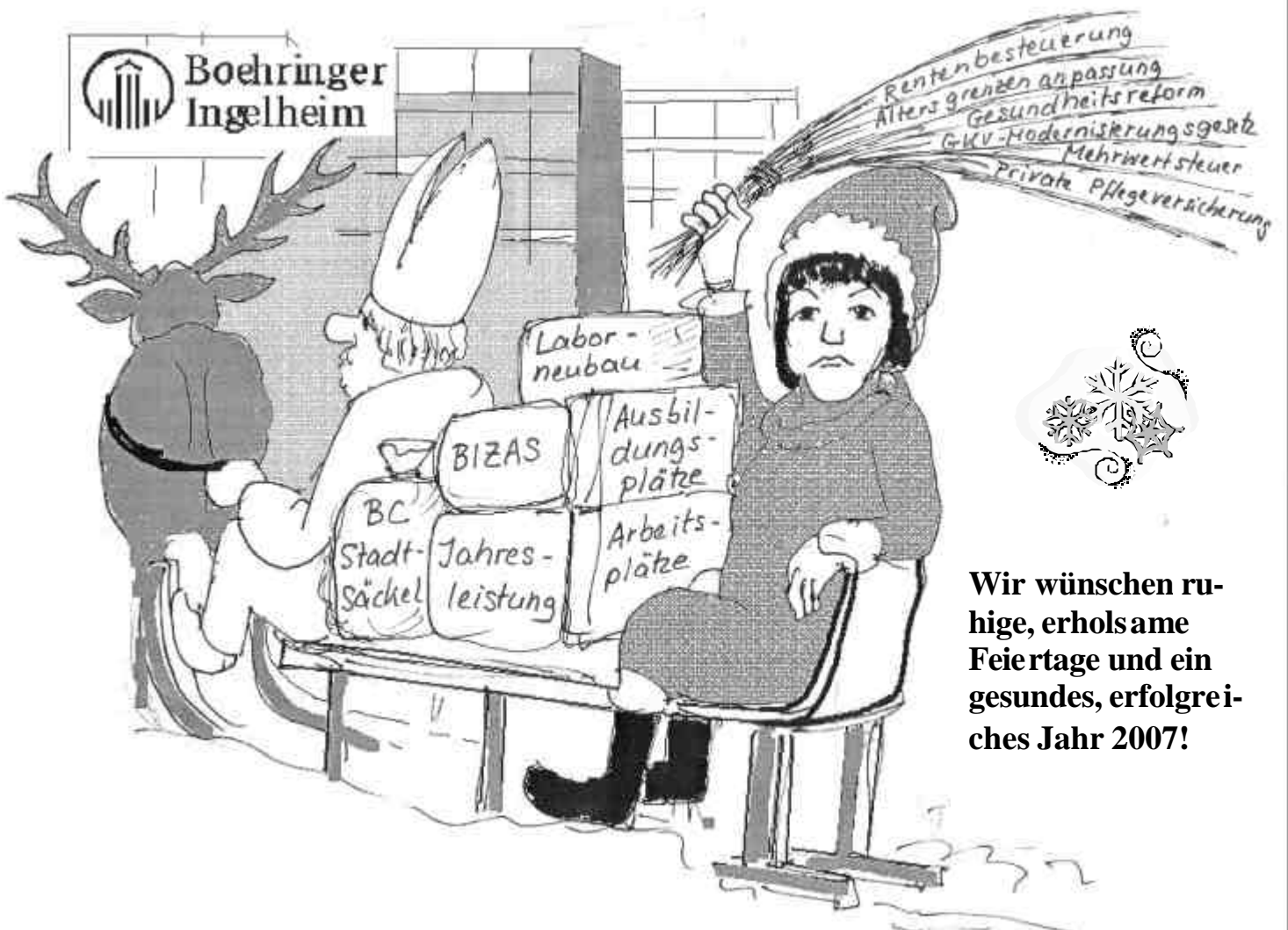
JAV



Eine Heilsgeschichte der anderen Art....

Und es kam die Zeit, da hatten kundige Medizin- und fleißige Pharmengel beinahe einen uralten Wunschtraum der Menschheit erfüllt: mit Hilfe mancher Pülverchen und Tröpfchen wurden die Menschen immer älter und blieben dabei gesund und unternehmungslustig. Die nach vielen Jahrzehnten fleißiger Arbeit verdienten Ruhestandstaler versprachen einen schönen zufriedenen Lebensabend. Das aber ärgerte die Politbengelchen. Jeden Taler, den sie für die fröhlichen Altchen ausgeben mussten, konnten sie nicht für ihre Kriegsspielzeuge oder Amigotöpfchen verbubeln: ihre Pfründe waren gefährdet! Und so beschlossen die schwarzroten Oberbengel, die Pharma- und

Medizinengelchen zu bestrafen und sie befahlen, dass fürderhin weniger Gold ausgegeben werde: keine neuen Pülcherchen und Tröpfchen mehr und keine teure Medizin für kranke Altchen! Und auf dass Oma und Opa mit ihren vielen Talern nicht übermütig würden, mussten sie flugs Steuern auf ihre Renten und Spargroschen zahlen, dafür mussten sie länger arbeiten. Und so kam es, wie es kommen musste. Die Menschen verloren allen Lebensmut, wurden krank und lebten nicht mehr so lange. Die Bengelchen aber freuten sich. Jetzt hatten sie wieder viele Taler für Spezis, Amigos und hübsche Panzerchen und Bombenflieger. Und unsere Altchen? Die hatten wahrlich keine Wünsche mehr.



Wir wünschen ruhige, erholsame Feiertage und ein gesundes, erfolgreiches Jahr 2007!