



PILLENDREHER 113 Nov. 2007

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele von Ihnen – oder wenigstens manche unserer treuen Leser – werden ihren Pillendreher schon vermisst haben. Warum diese Verzögerung?

Nun, da gibt es mehrere Gründe. Als wichtigsten: Der Bezirksleiter der IG BCE in Ulm, Harald Sikorski, wechselte nach fünf Jahren nach München. Dadurch gab es für etwa fünf Monate keinen Verantwortlichen für den Pillendreher. Jetzt sind wir wieder da, aktuell und kritisch, wie gewohnt.

Dabei hat sich im Lauf der Jahrzehnte das Aufgabenspektrum des Pillendrehers durchaus geändert. Vor 35 Jahren gab es relativ wenige organisierte Kolleginnen und Kollegen im Betriebsratsgremium, heute stellen die Vertreter von VAA und IG BCE über 90% der Betriebsräte; hinter ihnen stehen die Erfahrungen von fast 100.000 Kollegen in der Pharmaindustrie. Aus den früher fast klassenkämpferischen Gewerkschaften sind – besonders in der Chemie – Partner geworden. Auseinandersetzungen finden immer häufiger auf Betriebsebene statt, wir werden hier und demnächst näher darauf eingehen.

Im Betriebsgeschehen tauchen mehr und mehr „Kürzel“ auf, Abkürzungen wie VPR, VAZ, MAG, EPA und vieles mehr. Wir fragen nach, was dahinter steckt und was es dazu zu sagen gibt.

Angesichts der vielen Auszeichnungen und des großen Lobes, das unsere Firma weltweit erfährt, ist es schon verwunderlich, dass immer wieder Fragen und Probleme auftauchen, die eigentlich durch die hochgerühmte Firmenphilosophie gelöst sein sollten.

Deshalb sollen auch Kolleginnen und Kollegen zu Wort kommen, über Versäumnisse, Ungerechtigkeiten, Ärgernisse oder Missstände berichten, mit oder ohne Namensnennung. Denn anders als bei uns Redakteuren gibt es durchaus Ängste bei vielen Kolleginnen und Kollegen, bei offener Kritik Nachteile am Arbeitsplatz zu erfahren. Das kann doch bei Boehringer, dem „besten Arbeitgeber“ nicht sein! Na, wir wissen es besser... Wir wünschen uns viele Zuschriften aus der Belegschaft, wir versichern allen, dass ihre Anliegen vertraulich behandelt werden. Anonyme Zuschriften landen allerdings im Papierkorb.

Ihre Redaktion

Inhalt

Nichtraucherschutz bei BI	S 2
Versicherungsschutz bei	
Rufbereitschaft	S 2
Familie und Beruf	S 3
Neuer Bezirksleiter	S 4
Langzeitkonten	S 5
Leistungsbezogene	
Entgeltbestandteile	S 6
MAG in aller Munde?	S 7
Schichtpilot H84	S 8
Leiharbeit	S 9
Spitze Feder	S 10
Azubigrillfest	S 11
Streiflichter	S 12

Wer schützt die EPA?

Seit Mitte September bekommen BI-Mitarbeiter in Deutschland nach und nach Zugang zu ihrer elektronisch erfaßten Personalakte (EPA). Der Zugang erfolgt über PERSOS und soll bis Jahresende abgeschlossen sein.

Auf nachdrückliche Forderung wurde für die Biberacher Belegschaft ein eigener Paßwortschutz für die elektronische Personalakte erreicht.

Im Intranet (HR-Newsletter aktuell, 4. September) findet sich der Hinweis: „Mit dem Standort-Betriebsrat wurde vereinbart, dass Sie sich in Biberach auf freiwilliger Basis einen sog. >Privatschlüssel< für die Elektronische Personalakte einrichten können. Die Abfrage des Privatschlüssels beim Aufruf der Personalakte lässt sich in PERSOS bei

Bedarf aktivieren und verwalten.“

In den häufig gestellten Fragen steht seit Anfang Oktober, wie der Paßwortschutz aktiviert werden kann: bei Aufruf der Personalakte erscheint rechts oben „Erweiterte Einstellungen für die Personalakte“. Der automatisch hinterlegte Status lautet: „kein Privatschlüssel hinterlegt“. Vergleichbar mit der Zeitkorrektur kann über die Punkte „Daten pflegen“, „Prüfen“ und „Fertig“ der Paßwortschutz eingerichtet werden.

Da es sich um sehr vertrauliche Daten handelt – es muß ja nicht gleich eine Pfändung enthalten sein –, empfehlen wir die Möglichkeit des Paßwortschutzes zu nutzen.

Sebastian Jaeger

Nichtraucherschutz im Betrieb

„Geht´s den Rauchern an den Kragen??“

Hierzu ein ganz klares „Nein“!

Seit dem 1. August gilt in Baden Württemberg in Lokalen und Gaststätten Rauchverbot. In Rheinlandpfalz wird dieses Rauchverbot zum 1. November in Kraft treten.

Als Unternehmen, welches sich mit der Gesundheit von Menschen befasst, werden auch wir uns hier im Unternehmen am Standort Deutschland mit diesem Thema befassen müssen. Bereits letztes Jahr wurde in Ingelheim ein Arbeitskreis „Nichtraucherschutz“ gebildet. Für den Standort Biberach wurde ein solcher Arbeitskreis im August dieses Jahres eingerichtet.

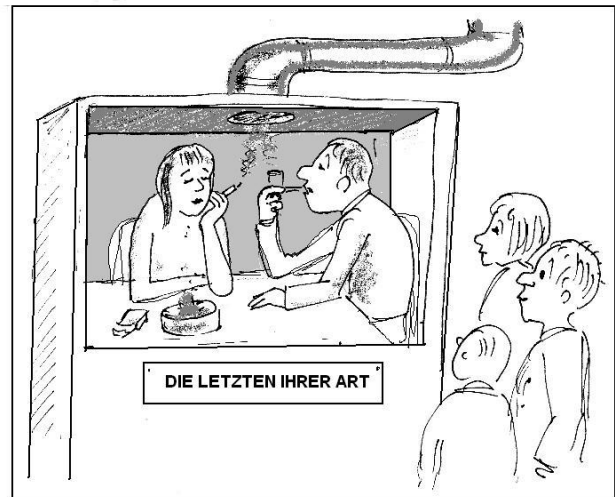
Der Betriebsrat am Standort Biberach ist mit zwei Mitgliedern in diesem Arbeitskreis vertreten. Die Interessen der rauchenden sowie der nicht rauchenden Belegschaft werden von Heidi Rittinger und mir (Uwe Scheufele) im Arbeitskreis wahrgenommen.

Angestrebtes Ziel ist es, „Boehringer Ingelheim zum rauchfreien Unternehmen“ voranzubringen. Hierzu soll die Verabschiedung einer „Vision Rauchfrei 2010“ in Abstimmung mit allen beteiligten Entscheidungsträgern an allen Standorten erfolgen. Ein Stufenplan zur Umsetzung der „Vision Rauchfrei 2010“ soll durch den Arbeitskreis Nichtraucherschutz im Jahr 2008 entwickelt werden.

Die Geschäftsführung hat jedoch hierüber noch keine Entscheidung getroffen.

Als erstes könnten unsere Auszubildenden unter 18 Jahren von einer weiteren gesetzlichen Regelung betroffen sein. Am 1. September wurde

das Abgabalter für Tabakwaren und das Rauchverbotsalter von 16 auf 18 Jahre heraufgesetzt. An Jugendliche dürfen nun keine Rauchwaren mehr abgegeben werden und Jugendlichen darf in der Öffentlichkeit das Rauchen nicht gestattet werden.



Das Firmengelände ist rechtlich natürlich nicht als „öffentliches Gelände oder öffentliche Einrichtung“ zu betrachten. Auf der anderen Seite sind wir als Unternehmen gerade auch in der Ausbildung verpflichtet, Jugendliche vor Gefährdungen (in diesem Fall vor Suchtgefahren) zu schützen.

Ich bin zuversichtlich, dass zusammen mit den Ausbildungsverantwortlichen der Betriebsrat auch hierzu eine sinnvolle Lösung erarbeiten wird.

Uwe Scheufele (Betriebsratsvorsitzender)

Versicherungsschutz bei Fahrten infolge von Rufbereitschaften

Es wird immer wieder die Frage an den Betriebsrat gestellt, in wie weit das eigene Fahrzeug bei einem Rufbereitschaftseinsatz versichert ist. Der Hartnäckigkeit eines Kollegen verdanken wir, dass endlich Klarheit geschaffen wurde. Personalabteilung und Be-

triebsrat wussten nicht, dass die Dienstreisekasko-Versicherung vor einiger Zeit erweitert wurde.

Der Versicherungsschutz der Dienstreisekasko-Versicherung gilt u.a. für die Fahrzeuge derjenigen Mitarbeiter (des Innendienstes), die außerhalb der

normalen Arbeitszeit einer so genannten „Rufbereitschaft“ unterliegen.

Fall 1:
Mitarbeiter-Fahrzeug kommt ohne Drittverschulden von der Straße ab
Der am Mitarbeiter-Fahrzeug

eingetretene Schaden wird von der betrieblichen Dienstreise Kasko-Versicherung übernommen unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Selbstbeteiligung (SB) von 150 €. Eine vom Mitarbeiter eventuell abgeschlossene Vollkasko-Versicherung wird von diesem Schaden nicht berührt.

Fall 2:

Bei einem Wildschaden wird das Fahrzeug des Mitarbeiters beschädigt

Hat der Mitarbeiter für sein Fahrzeug eine Teilkasko-Versicherung abgeschlossen, so gilt dieser Versicherungsschutz vorrangig. Besteht für

das Mitarbeiter-Fahrzeug weder Voll- noch Teilkasko-Versicherung, so tritt die betriebliche Dienstreisekasko-Versicherung unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Selbstbeteiligung von 150 € ein.

Fall 3:

Der Mitarbeiter verursacht einen Auffahrunfall

Der Fremdschaden (i.d.R. am vorausfahrenden Fahrzeug und dessen Insassen) wird durch die obligatorische Kfz-Haftpflicht-Versicherung des Mitarbeiters reguliert. Der am Fahrzeug des Mitarbeiters entstandene Sachschaden

wird ersetzt durch die betriebliche Dienstreisekasko-Versicherung unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Selbstbeteiligung von 150 €. Eine vom Mitarbeiter eventuell abgeschlossene Vollkasko-Versicherung wird von diesem Schaden nicht berührt.

Wir hoffen natürlich nicht, dass so ein Fall eintritt, aber es ist gut zu wissen, dass es eine Regelung gibt! Näheres können Sie auf der Intranetseite des Betriebsrates erfahren.

Freddy Speth

Familienbewusste Personalpolitik bei Boehringer!?

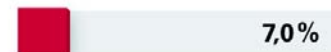
Die Kinderkrippe ist voll belegt. Anträge auf einen der 2 Sharing- oder der 3 Vormittagsplätze konnten aber sofort bei Freiwerden eines Platzes dem Aufnahmewunsch entsprechend berücksichtigt werden. Anders ist es aufgrund der

regen Nachfrage bei Ganztagesplätzen. Es gibt 15 Ganztagesplätze in der Krippe. In der Regel wird monatlich ein solcher Platz frei, der dann nach den Auswahlkriterien der gültigen Betriebsvereinbarung wieder belegt wird. Die lebhaf-

In Deutschland fehlen Krippenplätze

Für so viele Kinder im Alter bis zu 3 Jahren gibt es Betreuungsplätze in...

Deutschland



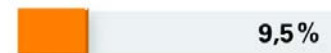
Frankreich



Schweden



Großbritannien



Quelle: EU-Kommission 2005, GB: Sachverständigenkommission 2005 © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Deutschland: Beruf und Familie schwierig zu vereinbaren

Beschäftigungsquote von Frauen in...



Deutschland



Schweden



*Kinder unter 15 Jahren

Quelle: OECD 2002 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

te Nachfrage auf Ganztagesplätze könnte aus unserer Sicht viel flexibler und zeitnäher entsprechend den Aufnahmewünschen der Eltern bedient werden, wenn wir ein paar Ganztagesplätze mehr zur Verfügung hätten.

Ein Ausbau der Kinderkrippe um weitere 5 Plätze war leider in diesem Frühjahr nicht möglich, ohne Streichung anderer bestehender sozialer Leistungen. Der Geldtopf für freiwillige soziale Leistungen ist, gemäß

te Zöpfe“ abgeschnitten werden. Eigentlich ist es eher wie auf einem Bazar: man möchte gerne etwas Neues kaufen, bekommt den Preis dafür genannt und schaut dann nach, was man von seinen alten Be-

eingetauscht (z.B. der Heiratszuschuss floss in die Finanzierung des Gesundheitschecks ein). Einige Betriebsräte haben bereits den genialen Vorschlag gemacht, man könnte ja die am 30.9. verfallenen Stunden in Geld umwandeln, auf ein Konto überführen und hätte somit jährlich einen gewissen Betrag für familienfreundliche Maßnahmen zur Verfügung.... Manch einer fragt sich auch zu Recht: sind solche Dinge wie die Kinderkrippe überhaupt eine soziale Leistung? Hat nicht das Unternehmen einen enormen Eigennutzen davon? Man denke dabei nur an Schlagwörter wie „Image“, „Rekrutierung von Fachkräften“, „Know-how-Erhalt“, „Wettbewerbsfähigkeit“. Es gibt genügend betriebswirtschaftliche Betrachtungen (z.B. von der Prognos AG, Hertie-Stiftung uvm.), die darstellen, dass sich eine solche Investition vor allem für ein Unternehmen lohnt und nicht nur für die Beschäftigten.



Weg mit den Zöpfen !

Entscheidung der Geschäftsführung, gedeckelt. Daher müssen, um neue, zeitgemäße Leistungen zu finanzieren, „al-

sitztümern hergeben möchte. Nur leider haben wir mittlerweile schon alle veralteten, leicht zu entbehrenden „Besitztümer“

Krippenausschussmitglieder:

Heidi Rittinger und Marianne Gasser

Der „neue“ Bezirksleiter stellt sich vor



Am 24. April 2007 wählte der Vorstand des IG Bergbau, Chemie, Energie Bezirkes Ulm seinen neuen Bezirksleiter:

Thomas Echtermeyer ist gelernter Betriebschlosser, 43 Jahre alt und seit 1993 Gewerkschaftssekretär.

Seine Arbeit nahm er offiziell am 1. Mai dieses Jahres auf, nachdem Harald Sikorski in den Landesbezirk nach München berufen wurde. Thomas Echtermeyer war von 1993 bis 1997 in der Hauptverwaltung tätig, 1997 bis 2003 im Landesbezirk Westfalen und seit 2003 im Bezirk Kassel.

In seinen Aufgabenbereich fiel dort unter anderem auch die Betreuung der Pharmasperte, so dass er hier vielfältige Erfahrungen sammeln konnte.

Diese Erfahrungen werden auch in Zukunft hilfreich sein, auf die sehr spezifischen Anforderungen der Pharma-Industrie im Bezirk Ulm einzugehen.

So nutzte er am 17. Oktober dieses Jahres die Gelegenheit, sich im Rahmen der Betriebsversammlung bei den Beschäftigten vorzustellen.

In seiner kurzen Ansprache informierte Thomas Echtermeyer über die Bestrebungen der IG BCE zur Fortsetzung des Ende 2009 auslaufenden Altersteilzeitgesetzes.

„Wenn es hier gelingt“, so Echtermeyer, „die entsprechenden politischen Rahmenbedingungen zu schaffen, werden wir im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen unsere innovative Gestaltungskraft einbringen, um einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in die Rente zu gestalten.“

Neben den klassischen Aufgaben einer Gewerkschaft richtet Thomas Echtermeyer seine inhaltlichen Schwerpunkte vor allem auf die gesellschaftlichen Herausforderungen in Verbindung mit der Arbeitswelt.

Besondere Herausforderung hier ist die Weiterentwicklung der sozialen Rahmenbedingungen.

Die erfolgreiche Arbeit der IG BCE mit den Mitgliedern gemeinsam nach vorne zu treiben, um aktiv mitzuwirken bei der zukünftigen Ausgestaltung der Arbeitswelt, hat hier oberste Priorität.

In seiner Freizeit arbeitet der gebürtige Hesse mit Leidenschaft am Haus und im Garten.

Wenn es darüber hinaus die Zeit noch zulässt, fährt er im Sommer gerne Rad und ist im Winter gerne auch mal auf den Skipisten Österreichs unterwegs.

Eine Möglichkeit, früher in Rente zu gehen:

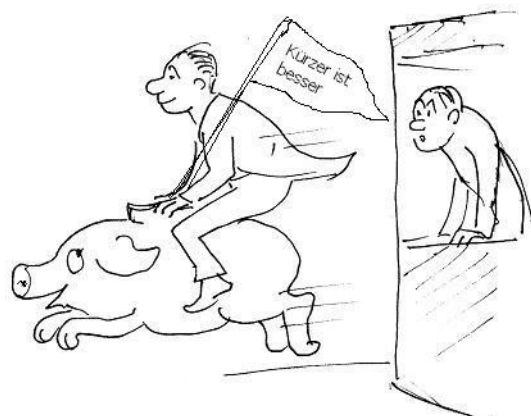
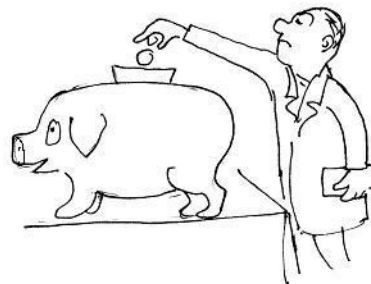
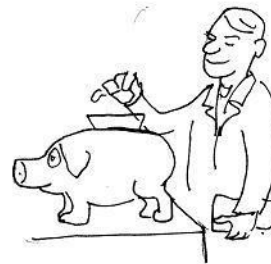
Langzeit-/Zeitwertkonten

Endlich ist es soweit, ab dem 1.1.2008 können Langzeitkonten bei Boehringer Ingelheim in Deutschland genutzt werden. Die Verhandlungen über eine Konzernbetriebsvereinbarung hierzu wurden im Frühsommer abgeschlossen. Die Zustimmung der Finanzbehörde zur Umsetzung liegt ebenfalls vor.

Zur Erinnerung, der Betriebsrat hat sich für die Einrichtung von Langzeitkonten bei Boehringer Ingelheim aus folgenden Überlegungen eingesetzt:

- Heraufsetzung des frühest möglichen Renteneintrittalters ab 1.1.2007 von 62 auf 63 Jahre
- Wegfall der geförderten Altersteilzeit zum 31.12.2009
- Das zukünftige Renteneintrittsalter 67 Jahre
- Nutzung zu Qualifizierungsmaßnahmen während des Erwerbslebens

Im Hinblick auf die politischen Diskussionen bei den Themen Altersteilzeit und Teilrente gewinnt das Langzeitkonto immer mehr an Bedeutung. Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird es in Zukunft so gut wie keine praktikable Möglichkeit mehr geben, vor dem 63. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben



auszuscheiden.

Mit Einführung der Langzeitkonten können alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, durch Entgeltverzicht von bis zu maximal 10% des Jahresentgeltes, je nach Dauer des Verzichts, bis zu maximal 2 Jahre Freistellung ansparen. Auch befristete Mitarbeiter, ab Befristungsdauer ein Jahr, können die Langzeit- oder Zeitwertkonten nutzen. Das Langzeitkonto ist im Gegensatz zu den betrieblichen Altersversorgungen vor der Rente nutzbar.

Für den einen oder anderen lohnt es sicherlich auch nur 2 oder 3 Monate anzusparen und somit die drohenden Abschläge aus der gesetzlichen Rente und der betrieblichen Altersversorgung (in dem Fall bei der Versorgungsordnung '98) zu verringern.

Der Tarifvertrag zur Einführung von Langzeitkonten sieht auch vor, das angesparte Zeitguthaben für Qualifizierungsmaßnahmen während des Berufslebens zu nutzen. Leider konnten wir im Konzernbetriebsrat diese Forderung nicht umsetzen, obwohl die Verhandlungspartner der Personalvertretungen hierzu bereit gewesen wären. Zu diesem Punkt werden wir in zwei Jahren die Verhandlungen nochmals aufnehmen.

Also los geht's. Machen auch Sie sich Gedanken, ob die Einrichtung eines Langzeitkontos für Sie nicht sinnvoll wäre. Informieren Sie sich beim Betriebsrat oder der Personalabteilung.

Uwe Scheufele, Betriebsratsvorsitzender

Leistungsbezogene Entgeltbestandteile – ein Schritt zur gerechteren Bezahlung?

In vielen Firmen gehören variable Entlohnungsbestandteile, die abhängig von Beurteilungen, Punkte- oder ähnlichen Systemen bezahlt werden, zur Normalität. Auch die Chemiearbeitgeber fordern von der IG BCE seit Jahren, entsprechende Tarifverträge mit leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen abzuschließen. Wir Gewerkschafter wären unter der Bedingung einverstanden, dass diese „on-top“ erfolgen, das Tarifentgelt also unangetastet bleibt, während die Arbeitgeber auf Kostenneutralität pochen, also den einen Geld nehmen und anderen geben wollen – wir berichteten schon mehrfach im Pillendreher.

VPR im AT-Bereich

Hier bei Boehringer gibt es seit 2002 im AT-Bereich die sogenannte VPR, die „Variable Performance related Reward“. Diese ersetzt die Jahresabschlusszahlung (JAZ) für die AT-Mitarbeiter, wobei bei Erreichung aller persönlichen Ziele und Firmenziele die Höhe der JAZ deutlich übertroffen werden kann. Im vergangenen Jahr hatten die ATler im Schnitt 98% ihrer Ziele erreicht, was den meisten eine höhere Zahlung als die JAZ brachte.

Und nun im Tarifbereich?

Der Konzernbetriebsrat und die Geschäftsführung möchten nun im Tarifbereich E11-E13 ebenfalls VPR einführen. Im Betriebsrat

Biberach waren hierzu sehr unterschiedliche Standpunkte vertreten. Dazu kamen viele Rückmeldungen aus der Belegschaft, die dieses System eher kritisch sehen, aber auch solche, die VPR am liebsten für alle eingeführt haben wollen. Deshalb hat der Betriebsrat beschlossen, zuerst einmal eine Umfrage bei den Mitarbeitern im Tarifbereich E11-E13 durchzuführen, um sich ein breites Meinungsbild zu verschaffen. Das Ergebnis liegt inzwischen vor: etwas über 50% lehnen VPR ab, knapp weniger als die Hälfte wollen es haben. Eine schwere Aufgabe für den Betriebsrat, hier die richtige Entscheidung zu treffen. Freiwilligkeit könnte ein Lösungsansatz sein.

MAG muß sein

Voraussetzung für VPR ist das Mitarbeitergespräch, das es seit vielen Jahren eigentlich verbindlich für alle gibt. Da sollen Mitarbeiter und Vorgesetzte die Ziele, deren Erreichung mit VPR honoriert wird oder werden soll, „vereinbaren“. Mehr zum „MAG“ in einem anderen Artikel.

Es gibt Für und Wider

Befürworter von VPR meinen dazu, daß man die Ziele des Vorgesetzten ohnehin miterreichen muß, da wäre es nur recht und billig, dafür auch Geld zu bekommen. Skeptiker fürchten eher, dass sie dann auf der Strecke bleiben, wenn der Vorgesetzte ih-

nen nicht so wohlwollend gegenüber steht. Als letzte in der Prozesskette können sie die Ziele und die damit verbundene Arbeit nicht weiterdelegieren. Andere fürchten eine möglicherweise entstehende Ellenbogenmentalität, Verschlechterung des Arbeitsklimas oder schwindenden Teamgeist.

Beurteilungen objektiv?

Eines ist sicher: jede Beurteilung ist subjektiv, egal welche raffinierten Kriterien vorangestellt werden. Die Betriebsvereinbarung zur VPR im AT-Bereich regelt daher auch die Fälle, wenn Mitarbeiter und Vorgesetzter unterschiedlicher Meinung sind. Der Mitarbeiter kann sich dann beschweren und mit Einschaltung von Betriebsrat und Personalabteilung ggf. eine Änderung herbeiführen. Nicht jeder dürfte den dazu nötigen Mut auf-

bringen – immerhin legt man sich dabei mit seinem Chef an.

VPR contra Eingruppierung

Eine berechtigte Frage ist auch, ob Geld wirklich ein guter „Motivator“ ist. Reinhard Sprenger, Trainer und Berater für Personalentwicklung und erfolgreicher Buchautor, bestreitet das. Wenn man Umfragen glauben kann, wird dies von Arbeitnehmern auch bestätigt. Die wichtigsten Kriterien für Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind ein kollegiales Klima, eine abwechslungsreiche, interessante Tätigkeit und relativ viel Selbstbestimmung – Geld rangiert eher weiter hinten. Der größte Anteil an der Entlohnung bleibt sowieso die Eingruppierung, und die sollte so gerecht wie möglich sein. Aber das ist wieder ein anderes Kapitel.

Franzi Raible

Das Mitarbeitergespräch – wirklich „in aller Munde“?

Schon zu Zeiten der „zielorientierten Zusammenarbeit“ *) sollte das Mitarbeitergespräch (MAG) die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den Anforderungen am Arbeitsplatz herstellen. Doch damals wie heute lehrt uns die Erfahrung, dass dieses Ziel vielfach nicht erreicht wird. Oft waren es Kritikgespräche, die unter dieser Flagge geführt wurden. Unsere Enttäuschung findet sich schon im Pillendreher 12, August 1977. Seither hat sich einiges getan. Heute umfassen die Anleitungen zum MAG und Formulare zur Dokumentation der Ziele und Ergebnisse viele Seiten. Eigentlich sollten diese Hinweise allen Mitarbeitern gewärtig

sein. Sind doch die Vorgesetzten gehalten, jährlich dieses MAG jedem Mitarbeiter anzubieten. Dieser hat die Wahl, dieses Angebot abzulehnen oder anzunehmen.

Aus vielen Gesprächen wissen wir, dass dieses von der Firma gewünschte Instrument oft nicht angeboten wird. Der Mitarbeiter hat gar keine Möglichkeit, hier anzunehmen oder abzulehnen. Ihm dürfte sogar weitgehend die Pflicht des Vorgesetzten zum Angebot unbekannt sein.

Deshalb der dringende Hinweis von uns: fordern Sie selbst das MAG! Es ist auch wichtig um zu erfahren, wie man selbst jetzt und hier vom Vorgesetzten beurteilt wird.

Wie oft erfahren wir von Aussagen wie „Sie haben immer schon Schwierigkeiten gemacht“ oder „der war noch nie gut“, wenn es zum Beispiel um Wechsel des Vorgesetzten oder auch des Arbeitsplatzes geht. Bei regelmäßig geführtem und dokumentiertem MAG wäre das nicht möglich, da könnte man belegen, dass dies keinesfalls so war. Also nochmals unser Rat: nutzen Sie die Möglichkeiten, die Ihnen zustehen. Die zugehörige Dokumentation finden Sie im Intranet (debip – Handbücher, Richtlinien, SOPs – Personal – Mitarbeitergespräch).

Joe Pöschl

*) erste firmenphilosophische Offensive zur Motivation der Mitarbeiter



Meinungen unserer Vertrauensleute

Vom alten zum neuen Schicht-Pilot im H84

Man darf nicht immer nur kritisieren, man muß auch mal loben! Wobei das erste leichter ist und deshalb häufiger praktiziert wird...

Doch jetzt wurde ich eines besseren belehrt. Es war für mich eine gute Lebenserfahrung zu sehen, wie ein Kreis von Beteiligten (Schichtler, Arbeitsvorbereiter, Coaches sowie Betriebsräte) eine verfahrenere Situation wieder auf einen guten und hoffentlich erfolgreichen Weg gebracht hat. Das gelang aber nur durch die Beteiligung und den Einsatz von Leuten, die ein Schichtmodell entwickelten, das allen Seiten nutzen soll. Also nicht nur schimpfen, sondern sich bemühen.

Ebenfalls freut es mich, dass die „Leitenden“ wieder Vertrauen in ihre Mannschaft setzen und ihnen eine Chance zur Selbstorganisation geben. Was daraus wird, zeigt sich dann 2008. Hierzu kann ich nur sagen: Glück auf und alte Sachen ruhen lassen.

Hierzu gilt es den Blick nach vorne zu richten und gemeinsam den Erfordernissen von neuen und immer wieder wechselnden Prozessen sowie Personalnot durch Krankheit und Urlaub oder auch nicht planbare Überraschungen zu genügen.

Eines jedoch kann ich mit Sicherheit sagen: Nur gemeinsam sind wir stark um zukünftige Aufgaben zu lösen. Denn wir sind doch alle reife, mündige und pflichtbewusste Mitarbeiter, sollte man meinen.

Deshalb noch einmal die Bitte: Nützt das neue Pilotprojekt, das bis Ende 2008 läuft, um wieder ein starker Zweig zu werden im großen Baum, genannt A BTO!

Euer Vertrauensmann und Nachrücker im Betriebsrat

Franz Gerstenlauer

Neues Schichtmodell in der Aufarbeitung H84

Mit großem Interesse habe ich die Testphase des Pilotprojekts für ein neues Schichtmodell im H84 verfolgt. Da ich selbst im G104 Aufarbeitung in Vollkonti-Schicht arbeite, kenne ich sehr genau die Probleme und Belastungen, mit denen ein Vollkonti-Schichtler konfrontiert ist.

Neben den sozialen Einschränkungen in Familie, Verein, Freundes- und Bekanntenkreis gibt es nicht selten auch noch persönliche und gesundheitliche Probleme, mit denen ein Vollkonti-Mitarbeiter fertig werden muß.

Nachdem mit dem alten Schichtmodell im H84 nach Ansicht der Verantwortlichen nicht mehr gewährleistet war, den unterschiedlichen Personalbedarf bei bestimmten Produkten flexibel genug abzudecken, wurde nach einem anderen Schichtmodell gesucht. Im G104 wird mit dem alten Schichtmodell nach wie vor sehr erfolgreich gearbeitet. Hier war nun die Herausforderung, ein Schichtmodell zu finden, das sowohl den Belangen der Mitarbeiter als auch den steigenden Anforderungen im H84 mit seinen vielen Produkten und Produktwechseln gerecht wird.

In der Testphase des Schichtmodells herrschte sehr viel Unruhe und Unsicherheit unter den Mitarbeitern. Das führte sogar dazu, dass sich viele Mitarbeiter aus der Aufreinigung weg beworben haben.

Nun kehrt wieder etwas Ruhe ein, denn mit dem Schichtmodell „Armerika“, das maßgeblich von betroffenen Mitarbeitern entwickelt wurde, scheint nun eine Lösung gefunden zu sein, die den Anforderungen des Betriebes gerecht wird ohne das Wohl der Mitarbeiter aus den Augen zu verlieren.

Mitarbeiter und Vorgesetzte sollten in dem neuen Modell ihre Chance sehen, im gegenseitigen Vertrauen und kollegialen Miteinander dieses erfolgreich in die Praxis umzusetzen. Nur gemeinsam können wir erfolgreich sein.

Ein zufriedener Mitarbeiter wird seine Arbeit engagiert und motiviert erledigen und so dazu beitragen, dass die „Erfolgsgeschichte H84“ fortgesetzt werden kann.

Euer Vertrauensmann
Paul Hofherr

Tarifvereinbarungen und Leiharbeit

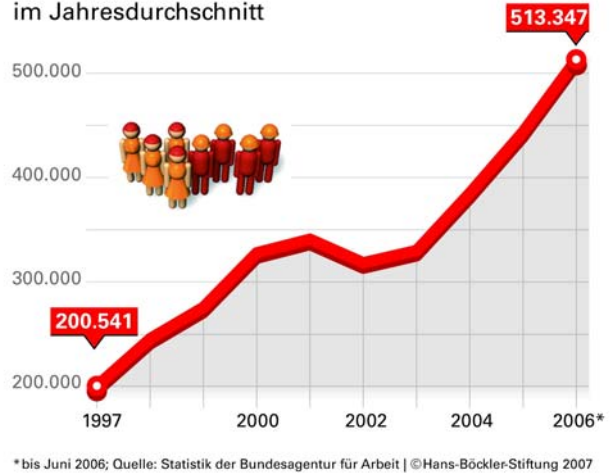
Derzeit arbeiten etwa 650.000 von Zeitarbeitsfirmen vermittelte Leiharbeitnehmer in Deutschland. Innerhalb eines Jahres ist die Zahl um etwa 200.000 Zeitarbeiter gestiegen.

Die Zeitarbeitsquote eines Betriebes im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft kann bis zu 20% (Siltronic – Wacker Chemie, Werk Burghausen) oder gar 30% (BMW, Airbus) betragen. Bei Liebherr in Biberach sind laut IG Metall 360 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Wird einerseits der „Jobmotor Zeitarbeit“ gefeiert, so gibt es andererseits Bestrebungen die Leiharbeit einzuschränken. Die EU-Sozialkommission schlägt vor, daß Leiharbeitnehmer nach sechs Wochen gleiches Gehalt und gleiche Sozialleistungen wie die Stammbesetzung bekommen. Der DGB-Vorsitzende Sommer prangert „massiven Missbrauch“ an und will eine Änderung des Arbeitsüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Betriebsverfassungsgesetzes sowie

für 2008 im Westen 7,31 Euro und im Osten 6,36 Euro Mindestlohn sowie 24 Urlaubsta-

Leiharbeit: Boomende Branche

So stieg seit 1997 die Zahl der Leiharbeitnehmer im Jahresdurchschnitt



Leiharbeit: Kein echtes Sprungbrett

Berufliche Situation von Leiharbeitern in Westdeutschland



echte Mitspracherechte für die Betriebsräte beim Einsatz von Zeitarbeitskräften durchsetzen. Der SPD-Vorsitzende Beck fordert, daß spätestens nach sechs Monaten in einem Betrieb Leiharbeitnehmer und Stammpersonal gleich bezahlt werden müssen. Das ursprünglich im AÜG geregelte Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt aufgrund abweichender Tarifverträge nicht mehr. Eine zeitliche Begrenzung ist entfallen.

Die vom DGB mit Zeitarbeitsverbänden abgeschlossenen Tarifbestimmungen sehen

ge vor. „Rekrutierte“ Zeitarbeitskräfte haben im ersten halben Jahr keinen Anspruch auf zusätzliche Sozialleistungen.

Im Gegensatz dazu sieht die niedrigste tarifliche Eingruppierung (E 1) der chemischen Industrie in Baden-Württemberg 12,13 Euro Stundenlohn sowie 30 Tage Urlaub und weitere Sozialleistungen vor.

Warum nun leiht sich BI in zunehmenden Maße Mitarbeiter aus, mit denen BI keine Arbeitsverträge hat, während zugleich immer wieder die Mitarbeiter als wichtigstes Gut der Firma gewertet werden?

Kann man von Zeitarbeitern, die deutlich weniger verdienen, „Höchstleistungen“ erwarten? Wie erfolgt bei diesen eine Zielorientierung, wenn doch keine Mitarbeitergespräche geführt werden?

Im Unternehmensbericht 2006 von BI ist zu lesen: „Getragen von unserem Leitbild und unserer langfristigen strategischen Ausrichtung, konzentrieren wir uns auf die Entwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeiter und die Stärkung ihrer Begeisterungsfähigkeit für unsere Visionen. Ein Schlüssel für unseren Erfolg ist die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten.“

Zeitgleich wächst stetig die Zahl der Leiharbeiter bei BI (nicht nur in der Produktion), die für gleiche Arbeit deutlich weniger ver-

dienen und womöglich noch Hartz IV beantragen müssen, um ihre Familie ernähren zu können.

Eine Wertschöpfung durch Zeitarbeit jedenfalls findet nur durch zusätzlich geschaffene Stellen bei den Verleihern statt, die mit einer

Wertabschöpfung in Form geringeren Verdienstes bei den Leiharbeitnehmern einhergeht.

(Quellen: FAZ, FR, Kompakt, Spiegel)

Sebastian Jaeger

IG-BCE-Beirat in Hannover: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Leiharbeit und prekäre Beschäftigung waren ein zentrales Thema der Sitzung des IG-BCE-Beirates in Hannover. Leiharbeit dürfe nicht zur Verringerung von Stammbeschaften oder zum Drücken von Löhnen und Sozialstandards missbraucht werden, forderte Hauptvorstandsmitglied Wilfried Woller. Nach einer tarifpolitisch geregelten Einarbeitungszeit müssten Beschäftigte in Leih- und Zeitarbeit nach dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ den Stammbeschaften gleichgestellt werden.

Während viele Menschen Angst um ihre Arbeitsplätze hätten, legten zugleich viele Ma-

nager bei ihren Einkünften eine unerträgliche Selbstbedienungsmentalität an den Tag, kritisierte der IG-BCE-Vorsitzende Hubertus Schmoldt. Dieser „Raubtierkapitalismus“ stelle die soziale Marktwirtschaft in Frage.



Wilfried Woller, Mitglied des IG BCE Hauptvorstands



Gute Arbeit...



...haben sie wieder mal geleistet, die ATler beim besten Arbeitgeber in Deutschland oder gar der Welt! Ganz beachtenswerte achtundneunzig Prozent der gesteckten Ziele haben sie erreicht, Spitzenleistung auf breiter Ebene. Toll!

Doch wer ein Ohr für die leiseren Töne hinter diesem Applaus hat, der hört Klagen besonders von Mitarbeitern der ausführenden Ebene aus manchen Bereichen der Produktion, versteckte Hilferufe wegen Überbelastung, wegen zu langer Arbeitszeiten, wegen Mobbing gar. Wer das ernst nimmt – und unsere Vertrauensleute tun das durchaus – der fragt sich, ob in den Führungsetagen überall diese „Gute Arbeit“ geleistet wurde. Solche Dinge sollte es

beim besten aller Arbeitgeber nun wirklich nicht geben.

Joe Pöschl

Die Initiative „Gute Arbeit 2007“ soll durch Beschäftigtenbefragungen ermitteln, wo es gute Arbeit und wo eher schlechte gibt und wie man jene verbessern könnte. Sie wird getragen vom DGB und der IG BCE. Näheres dazu erfragen Sie bei Ihren IG BCE-Kolleginnen/Kollegen oder Ihrer Vertrauensperson. Im Kompakt) 10/07 stehen weitere Daten und Erklärungen.*

*) Kompakt ist das Mitgliedermagazin der IG BCE

Impressum

V.i.S.d.P.:

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

Redaktion:

Joe Pöschl (BC 7 35 90), Franz Raible (7434), Hubert Rechtsteiner (4826), Sebastian Jaeger (7470),

E-Mail:

IGPILLEBC@aol.com

Mitarbeit:

JAV, Uwe Scheufele, Freddy Speth, Marianne Gasser, Heidi Rittinger

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart, Aulendorf

Jugend- und Auszubildendenvertretung Biberach

Erfolgreiches Azubigrillfest

Auch die dritte Auflage des Azubigrillfest der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) am 8. September war ein voller Erfolg. Wie jedes Jahr, stand auch dieses Mal das Kennenlernen der neuen Azubis untereinander im Vordergrund.

Das Grillfest bot für die neuen Auszubildenden, die erst im September mit ihrer Ausbildung bei Boehringer Ingelheim begonnen haben, die erste Gelegenheit sich kennenzulernen. Der Einladung nach Winterreute waren ca. 100 Personen gefolgt. Darunter hauptsächlich Auszubildende des ersten Lehrjahres, aber auch die weiteren Lehrjahre ließen es sich nicht nehmen, dem Grillfest einen Besuch abzustatten.

Beginn der Veranstaltung war um 17:00 Uhr und nur kurze Zeit später war der Platz fest in Hand von Boehringer Ingelheim. Gleich zu Beginn wurden die Azubis mit einem Spiel aufgefordert sich näher kennenzulernen. Aufgabe war es, zu der Mutter oder Schraube, die man mit Bezahlung des Eintrittes bekam, das Gegenstück zu finden. Das Paar, das sich als erstes gefunden hatte, bekam einen Kinogutschein für je eine Person.

Der Eröffnung des Buffets ging die Vorstellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung voraus. Fast alle Mitglieder der JAV konnten den Termin wahrnehmen und sorgten so für einen reibungslosen Ablauf und die Neuen konnten gleich sehen, wer ihre Interessen vertritt. Diese offizielle Begrüßung wurde relativ kurz gehalten, da sich nachher alle noch unter das Azubivolk mischten um persönliche Kontakte zu knüpfen. Ebenfalls ließ es sich der Betriebsrat und die Gewerkschaft nicht nehmen, das Grillfest mitzugestalten. Stellvertretend für diese, für die JAV- Arbeit wichtigen Partner, waren der Betriebsratsvorsitzende Uwe Scheufele und der IG BCE- Landesjugendse-

ekretär Stefan Fluri, sowie der im Bezirk Ulm zuständige Bezirksjugendsekretär Frank Plückelmann.

Nach dieser Vorstellung wurde der Grill sowie die Salattheke, mit selbstgemachten Salaten, gestürmt. Angeregt unterhielten sich die Auszubildenden während des Essens darüber, was dieser neue Abschnitt in ihrem Leben für Auswirkungen mit sich bringen würde und tauschten sich mit den „alten Hasen“ aus dem zweiten und dritten Lehr-

Nach Einbruch der Dunkelheit wurden dann die zwei kleineren Grillstellen mit Holz versorgt und angezündet, sodass sich die Veranstaltung von den Biertischen ans Feuer verlagerte. Dort wurde dann noch, mit Hilfe von Singstar, fleißig gesungen und ein weiterer Berührungspunkt zwischen den kaufmännisch/ technischen und den naturwissenschaftlichen Azubis gefunden, der sich vielleicht an der nächsten Azubiparty im Dezember erweitern lässt.



jahr aus. So wurden erste Kontakte und vielleicht spätere Freundschaften geknüpft.

Ebenfalls erste Kontakte konnten die Auszubildenden mit der Gewerkschaft knüpfen. Diese war mit einem Zelt und einem kleinen Stand beteiligt und mit zunehmender Septemberkälte wurde der Andrang an der Kaffeemaschine immer größer. Dort wurden dann einige sehr gute Gespräche geführt und die Arbeit der IG BCE nähergebracht.

Alles in allem kann die JAV eine positive Bilanz ziehen und nimmt weitere Verbesserungsvorschläge und Ideen an, um auch die Auszubildenden im Jahr 2008 wieder mit einem gelungenen Azubigrillfest in ihre Ausbildung zu schicken.

Anja Kiesele
 anja.kiesele@boehringer-
 ingelheim.com
 07351 54-5662
 H 55-00-01

Streiflichter

Neues aus der BP-Weiterbildung

Seit Oktober dieses Jahres wird den Teilnehmern des Grundkurses Biopharma der Abt. BPO bei erfolgreichem Abschluß ein Zertifikat der Industrie- u. Handelskammer ausgehändigt. Vorher gab es dies bereits in der BTO für Absolventen des Kurses Produktionsfachkraft für Biotechnik.

„Arbeitszeitfreiheit“ und VPR bei BI Tiergesundheit

Die Leistungsbezogene Jahreszahlung (VPR) für alle Mitarbeiter und die Abschaffung der Zeiterfassung wird bei BI Tiergesundheit ab 1.1.2008 mit Zustimmung des zuständigen Betriebsrats eingeführt. Die Regelung zur Arbeitszeit wird „Arbeitszeitfreiheit“ genannt, der Name „Vertrauensarbeitszeit“ ist tabu.

Chemie-Sozialpartner Gemeinsam mehr erreichen

Die Tarifpartner in der chemischen Industrie Deutschlands verstehen sich zugleich auch als Sozialpartner. Das bedeutet, IG BCE und BAVC bemühen sich, Projekte, Prozesse und Positionen im Dialog und konsensorientiert voran zu treiben. Das schließt natürlich nicht aus, dass - etwa bei Tarifverhandlungen - um die eigenen Positionen hart und mit äußerstem Einsatz gerungen wird. Gleichwohl haben die Chemie-Sozialpartner bemerkenswerte Erfolge erzielt. Dazu zählen die Tarifabschlüsse zur Zukunft der Ausbildung und die Einführung des Chemiepensionsfonds. Er schafft eine dritte Säule der Altersvorsorge; angesichts der demografischen Entwicklung eine absolute Notwendigkeit. Jüngste Initiative der Sozialpartner ist der Wittenberg-Prozess. Im Mittelpunkt dieses gemeinsam mit dem Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik gestarteten Diskussionsprozesses steht das Modell der sozialen Marktwirtschaft.

Keine Vertrauensarbeitszeit in Dortmund

Eine Umfrage bei AT-Mitarbeitern bei BI MicroParts in Dortmund hat ergeben, dass die Vertrauensarbeitszeit dort von 65% der Mitarbeiter abgelehnt wird.



Diese Zeichnung aus Pillendreher 13 (1977) mutet doch richtig aktuell an – siehe VPR (S. 6).

EIN KLEINER SCHRITT ...



Werden doch auch Sie Mitglied, unterstützen Sie die IG BCE - jetzt!