



PILLENDREHER 115 Apr. 2008

Liebe Leserin, lieber Leser,

da hatten wir Redakteure mit dem Pillendreher 114 das Gefühl, endlich mal fast niemandem auf die Füße getreten zu haben, Kritik fein in Watte gepackt zu haben, und was passiert? In Leserbriefen, persönlich am Samstag auf dem Wochenmarkt oder gar beim Frühstück im Café sind wir ange-macht worden: ihr habt ja gar keine Ahnung, was alles bei Boehringer los ist!

Stellvertretend für die vielen Protestierer bringen wir einen Leserbrief. Sebastian Jaeger wird sich Gedanken um die Leiharbeiter machen, ein neues Paket wird aufgemacht: die VPR-Bezahlung im Tarifbereich. Der Bericht des Betriebsratsvorsitzenden Uwe Scheufele und eine Meinung dazu unter „spitzer Feder“ könnten die Grundlage eines Meinungs-austauschs sein.

Weitere Themen finden Sie im Inhaltsverzeichnis, eine wichti-ge Serie sei extra angekündigt: Hubi Rechtsteiner berichtet mit seinen Erlebnissen von An-fang an, natürlich aus seiner Sicht, über die Entwicklung der Biotechnik hier in Biberach, mit allen Versuchs- und Irrtumserfahrungen, ohne die es die BP so nicht gegeben hätte. Viel Spaß dabei!

Ihre Redaktion

Langzeitkonto – ist das was für mich?

Endlich ist der Tarifvertrag „Langzeitkonto“ über eine Konzernbetriebsvereinbarung zum 1.1.2008 wirksam geworden. Nicht alle Mög-lichkeiten des Tarifvertrages wurden genutzt, aber ein Anfang wurde gemacht, was uns als Betriebsrat wichtig war. Vor dem Hintergrund des Auslaufens der geförderten Altersteilzeit zum 31.12.2009 hat das Thema Langzeitkon-to an Bedeutung gewonnen und ist zumindest ein Modell, um früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Ob jemand Geld in das Langzeitkonto einstellen will oder nicht, bleibt jedem selbst überlassen! Um sich aber einen

besseren Überblick zu verschaffen, empfiehlt es sich, sich vorher zu informieren.

1. Schritt: Wann ist bei mir der offizielle Rentenbeginn?

Wer eine Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung erworben hat, kann seinen regulären Rentenbeginn im persönlichen Jah-resbericht, der von der A Personal ZD erstellt wird, unter Punkt 3 nachlesen. Als Faustregel gilt: Bei 35 Sozialversicherungsjahren ist der frühest mögliche Ausstieg 63 Jahre mit ent-sprechenden Abschlägen. Mit 45 Sozialversi-

Inhalt dieser Ausgabe

Langzeitkonto	S1
Tarifrunde 2008	S2
VPR im Tarifbereich.....	S4
Mit spitzer Feder	S5
Zielgruppenarbeit.....	S5
Vertrauensleutewahlen ..	S6
Leiharbeiter.....	S7
JA-Versammlung	S8
Reiseverlosung	S9
Reisekostenabrechnung - kleinlich ausgelegt	S9
Leserbrief.....	S10
Das Schweigen der Männer	S10
Beginn der Serie „Geschich- te der Biotechnik“.....	S10

cherungsjahren **und** Alter 65 besteht die Möglichkeit, abschlagsfrei in die Rente zu gehen. Eine genauere Auskunft erhält man über die kostenfreie Hotline der Rentenversicherungsanstalt, Tel.: 0800100048070.

2. Schritt: Wieviel macht eine Bruttoumwandlung netto aus?

Ein Brutto-Nettorechner, z.B. www.lohnexperte.de, gibt Auskunft, wie sich eine Entgeltumwandlung zugunsten des Langzeitkontos auf den Nettobetrag bemerkbar macht.

Der Rechner berücksichtigt Steuerklasse, Kinderfreibetrag usw. Zudem sind alle gängigen Krankenkassen mit ihren jeweiligen hinterlegten Prozentsätzen anwählbar (z.B. Pro-nova BKK).

Beispiel: Bei einem Bruttoverdienst von 3226 € (E09 K/6) verh., 2 Kinder, Steuerklasse 3 beträgt das Nettoentgelt 2222 €. Würde der Mitarbeiter 5 % seines Entgeltes (161 €) in das Langzeitkonto einstellen, würde sich das Nettoentgelt um ca. 80 € auf 2142 € vermindern.

3. Schritt: Wie viel Zeit kann ich damit generieren?

In PERSOS ist ein Simulationsrechner hinterlegt, der Geldeinstellungen in Zeit umrechnet. Dies kann aber nur als Richtwert angenommen werden. Zu einem späteren Zeitpunkt ist über den HPBS-Rechner eine genauere Berechnung möglich.

Würde ein Mitarbeiter des Jahrganges 1964 ab dem 1.1.2008 5% seines Entgeltes (wie oben beschrieben) in das Langzeitkonto einstellen, so würde er sich etwa 14 Monate an Freistellungsphase erwerben. Der Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, die Entgeltauszahlung auf 75% zu reduzieren, um die Freistellungsphase zu verlängern (ca. 3-4 Monate).

4. Schritt: Zu welchem Zeitpunkt nehme ich die Freistellungsphase in Anspruch?

Der Mitarbeiter kann nun entscheiden, ob er die Freistellungsphase 14 Monate (Beispiel siehe oben) vor oder nach dem 63. Geburtstag in Anspruch nimmt. Im ersten Fall würde er mit 61 Jahren und 10 Monaten aus dem Erwerbsleben ausscheiden und Rentenabschläge ab 63 bekommen. Im anderen Fall scheidet er mit 63 aus dem Erwerbsleben aus, bekommt 14 Monate weiterhin sein Entgelt und geht offiziell mit 64 Jahren und 2 Monaten in Rente.

Dadurch verringern sich die Rentenabschläge.

Fazit: Seit der Einführung des Langzeitkontos zum 1.1.2008 sind viele Informationsveranstaltungen durchgeführt worden. Das Interesse in der Belegschaft war überraschend groß. So wie bei der Einführung der Altersteilzeit im Jahre 1996 hoffen wir, dass noch viele Verbesserungen bzw. Ergänzungen an diesem Tarifvertrag erzielt werden.

Freddy Speth

Tarifrunde 2008

Erste Verhandlungsrunden gelaufen – noch keine Annäherung

Es war eigentlich wie immer. Die IG BCE veröffentlichte die diesjährige Tarifforderung, der Arbeitgeberverband wies sie als unrealistisch und völlig überhöht zurück. Wie immer kamen auch die Argumente in den ersten Verhandlungen auf regionaler Ebene. 2007 sei ein gutes Jahr gewesen, aber 2008 berge große Risiken, der ansteigende Ölpreis, der zu starke Euro, die wiederum sich abschwächende Konjunktur... Es war ein richtiges „Déjà Vu“-Erlebnis. Genau dasselbe musste sich die Tarifkommission Baden-Württemberg bereits

in den letzten Jahren anhören. Von genau denselben Leuten übrigens.

Die „armen Kleinen“

Und wie immer wurde das Klagelied der armen kleinen Kunststoffteile produzierenden Automobilzulieferer angestimmt; die von den Gesundheitsreformen gebeutelte Pharmaindustrie kämpft anscheinend um's Überleben, Farben und Lacke können demnächst nicht mehr produziert werden...

Tatsächlich gibt es, wie schon immer, schwächere Betriebe - das sind jedoch nicht nur

kleine -, es gibt auf den Standort Deutschland beschränkte Pharmahersteller, die unter den Reformen der letzten Jahre mehr zu leiden haben als beispielsweise Roche oder Boehringer, es gibt auch die deutschen Töchter großer Konzerne, die großer Standortkonkurrenz ausgesetzt sind. Dafür haben wir seit Jahren entsprechende Öffnungsklauseln.

Der Chemie geht's gut

Aber überwiegend ging und geht es der chemischen Industrie gut, das bestätigte sich in Umfragen und Statistiken. Das wird auch von Arbeitgeberseite nicht bestritten. Daran wollen auch wir Arbeitnehmer unseren Anteil haben. Deshalb halten wir unsere Forderung von 7% für berechtigt. Auch die anderen Forderungsbestandteile - eine weitere Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen und ein Tarifvertrag für einen flexiblen Übergang in die Rente – sind für uns sehr wichtig.

Arbeiten bis 67?

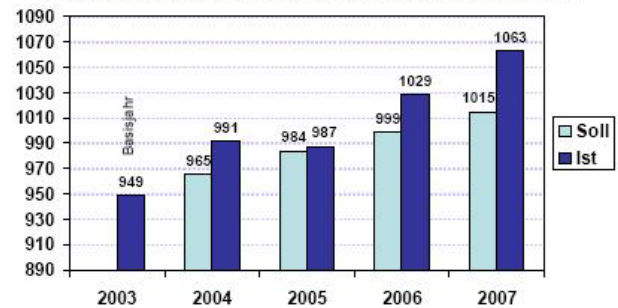
Ein Anschlussstarifvertrag für nach 2009, der unter anderem eine weitere modifizierte Altersteilzeit regelt, wurde von den Arbeitgebern als kontraproduktiv bezeichnet und kategorisch abgelehnt. Das Gebot der Stunde sei, die Arbeitnehmer deutlich länger zu beschäftigen und sie dafür gesund zu erhalten; darüber sei man bereit zu verhandeln. Für die Tarifkommissionsmitglieder steht im Vordergrund, dass auch nach 2009 Arbeitsplätze für den jungen Nachwuchs gebraucht werden. Außerdem könne zum Beispiel ein Arbeitnehmer, der sein Leben lang geschichtet hat, nicht bis 67 arbeiten.

Weiterhin mehr Ausbildungsplätze nötig

Bei den Ausbildungsplätzen sei das Ende der Fahnenstange erreicht, die meisten ausbildenden Betriebe würden bereits jetzt über Bedarf ausbilden, so die Vertreter der Arbeitgeber. Die in den vorangegangenen Tarifrunden vereinbarten Zahlen seien zudem sogar übertroffen worden.

Unsere Kommissionsmitglieder betonten die Bedeutung der Ausbildung auch für die Unternehmen selbst, da ab 2016 die geburten-schwachen Jahrgänge kommen und ein Fachkräftemangel droht.

Entwicklung Ausbildungsplatzangebot Baden-Württemberg (Soll-Ist nach TVZdA)



Verhandlung 1.4. in Hannover

Die nächste Verhandlung wurde zentral geführt, aber erst nach Redaktionsschluss, so dass wir nicht mehr hier berichten können. Die Argumente der Arbeitgeber in den regionalen Verhandlungen haben uns gezeigt, dass auch diese Tarifrunde nicht so einfach wird. Ja, und wie immer brauchen wir die Unterstützung der Beschäftigten. Das ist nicht nur so eine Floskel, die Arbeitgeber wissen sehr genau, ob wir in den Betrieben unterstützt werden oder nicht. Schwache Gewerkschaften bekommen keine starken Tarifverträge, wie jeder in den Medien gerade in letzter Zeit mitverfolgen konnte.

Franzi Raible



Wichtig!

Betriebsversammlung am 9. April

Werner Bischoff, Chef der Tarifabteilung der IG BCE, berichtet über den neuesten Stand der Tarifverhandlungen! Sie erfahren aus erster Hand die aktuelle Entwicklung.

VPR im Tarifbereich

Quo vadis, Betriebsrat Biberach?

Ja, wo wird es denn hingehen, lieber Betriebsrat in Biberach?

Führen wir VPR im Tarifbereich wie die anderen Standorte und Gesellschaften von Boehringer Ingelheim in Deutschland ebenfalls ein, oder verhalten wir uns wie das kleine gallische Dorf in Frankreich, welches uns allen aus der Comics-Reihe „Asterix“ so gut bekannt sein dürfte?

Die Umfrage zur Einführung von VPR in Tarifbereich letztes Jahr hat uns die Entscheidung diesbezüglich keinesfalls leichter gemacht. 52,2% der befragten Mitarbeiter/innen haben die Einführung abgelehnt. 47,8% der Mitarbeiter/innen dagegen befürworteten die Einführung. Egal wie der Betriebsrat seine Entscheidung treffen wird, es wird immer ein Teil der Belegschaft subjektiv das Nachsehen haben.

Der Betriebsrat war sich im vornhinein klar darüber, dass es bei der Umfrage nicht um die Abstimmung für oder gegen VPR geht, sondern dass die Umfrage zur Meinungsbildung des Betriebsrates dienen soll, um somit eine Entscheidungsgrundlage für die weiteren internen Diskussionen im Gremium zu haben. Letztlich spielte natürlich auch das Umfrageergebnis im AT-Bereich für uns eine wichtige Rolle bei der Entscheidung. Galt es doch hier eine Gruppe zu befragen, die bereits seit 2002 an VPR teilnimmt und somit doch auch genügend Erfahrung im täglichen Umgang mit dem VPR-System haben sollte.

Die Teilnahmequoten (immerhin 75% im Tarifbereich und 64% im AT-Bereich) an beiden Umfragen zeigten, dass das Thema in der Belegschaft richtig platziert war. Für den Betriebsrat war es nun sehr wichtig, die Umfrageergebnisse auszuwerten und zu analysieren. Hierzu wurden auch die vielen Freitextantworten herangezogen.

Bei der Auswertung ist klar zu erkennen, welche Informationsdefizite die Mitarbeiter/innen im Tarifbereich beim VPR-System haben. Sehr überraschend war auch, wie wenig die Ziele des eigenen Geschäftsbereiches sowie die Abteilungs- und Gruppenziele den Mitarbeitern/innen bekannt sind. Die Annahmen und Befürchtungen, die von den Tarifmitarbeitern/innen genannt wurden, waren die gleichen, die von den AT-

Mitarbeitern/innen 2002 ebenfalls schon vorgebracht wurden. Hierbei handelt es sich u. a. um:

- Steigerung der Arbeitsbelastung / Arbeitsdruck
- Abstimmungsprobleme mit dem Vorgesetzten bei Zielvereinbarung
- Kein Einfluss auf Zielfestlegung da Zielvorgabe durch den Vorgesetzten
- Ziele sind kontraproduktiv zur Teamarbeit und Kollegialität

Die Erfahrungen im AT-Bereich haben gezeigt, dass sich diese Annahmen und Befürchtungen nicht bewahrheitet haben. Dafür spricht auch die hohe Zielerreichungsquote seit Einführung von VPR.

In der Betriebsratssitzung im Februar hat der Betriebsrat ausgiebig und kontrovers nochmals alle Punkte diskutiert. Alle Betriebsratmitglieder waren danach aufgefordert, sich bis zur folgenden Sitzung eine abschließende Meinung zu bilden und sich über ihr Mandat, welches sie als gewählte Belegschaftsvertreter haben, klar zu werden.

Der Betriebsrat Biberach hat nun in seiner Sitzung am 6. März der Einführung von VPR im Tarifbereich E11-E13 ab dem Jahre 2009 zugestimmt.

Ich glaube, dass es letztendlich die positiven Erfahrungen aus dem AT-Bereich waren. Auch die hohen Zielerreichungsquoten in den Jahren seit der Einführung von VPR, die im Durchschnitt bei 97% liegen, sprechen dafür.

Ich bin persönlich davon überzeugt, dass die Entscheidung, die der Betriebsrat jetzt doch recht eindeutig getroffen hat, langfristig die richtige war. Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es nun dafür zu sorgen, dass alle zukünftig betroffenen Tarifmitarbeiter/innen über Inhalte und Ablauf des VPR-Systems intensiv aufgeklärt und geschult werden. Ebenfalls ist die Zieltransparenz innerhalb der Abteilungen etc. durch Kommunikation in allen Ebenen sicherzustellen. Wenn sich alle Beteiligten an die vorliegenden Rahmenbedingungen halten, wird VPR auch im Tarifbereich ein Erfolg werden.

Uwe Scheufele (Betriebsratsvorsitzender)



Eben hat der Betriebsrat die Weichen für eine neue Zukunft gestellt: per Zielvereinbarung werden den Mitarbeitern Kreativität, Phantasie und Innovation abverlangt.

Wie soll das gehen?

Ein kurzer Blick in die Geschichte einiger erfolgreicher Präparate kann da weiterhelfen: mit den heute vorgegebenen Werkzeugen hätte es die Produkte Gastrozepin, Mobic und letztlich die ganze Biotechnik

wohl **nicht** gegeben. Viele der erzielten Erfolge sind **gegen** Widerstand und Borniertheit der damals offiziell Verantwortlichen durchgesetzt worden. Dazu brauchten unsere Forscher und Entwickler ihre Freiräume, ihre Spielwiesen, die es u.a. seit Anwendung des VPR-Prinzips nicht mehr gibt.

Sollten dies unsere Mitarbeiter im F&E-Bereich schon erkannt haben? Dort war bei der letzten Umfrage die Ablehnung von VPR besonders deutlich.

Joe Pöschl



Motivationskette

Zielgruppenarbeit – eine neue Art der Vertrauensleutearbeit

Vor ca. 2 Jahren wurde innerhalb der IG Bergbau, Chemie, Energie die Idee der Zielgruppenarbeit geboren. Eine Zielgruppe ist eine Beschäftigtengruppe innerhalb eines Betriebes. Menschen mit den gleichen Interessen, Aufgaben etc. können zu einer Beschäftigtengruppe zusammengefasst werden. Die Ausrichtung der IG BCE auf Zielgruppenarbeit stellt einen wesentlichen Beitrag für

die Modernisierung und Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaft dar. Mit der Zielgruppenarbeit möchte die IG BCE genauer auf individuelle Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten eingehen. Zielgruppenarbeit bedeutet daher auch, die Betreuung der Mitglieder zu optimieren und neue Beschäftigungsgruppen mit einem flexibleren Angebot zu erreichen.

Der Bezirk Ulm wurde neben 11 weiteren IG BCE-Bezirken ausgewählt, diese neue Art der Vertrauensleutearbeit in einem Pilotprojekt zu testen. Unsere Vertrauensleute hatten sich vor einem Jahr bereit erklärt, mit diesem Projekt bei uns am Standort loszulegen. Eine Zielgruppe, mit der man starten wollte, war dann schnell ausgewählt: die Zielgruppe „RückkehrerInnen aus der Elternzeit“. Für die Eltern den betrieblichen Kontakt während der Elternzeit zu verbessern und die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern ist zunehmend ein wichtiges Thema. Die demographische Entwicklung prognostiziert einen Fachkräftemangel. An Stellen von Beschäftigten, die vorübergehend eine Auszeit für die Kindererziehung genommen haben, wird es nicht mehr so einfach sein, Ersatzkräfte zu finden. Um deren Rückkehr zu erleichtern und zu fördern, müssen neue Konzepte entwickelt werden. Zudem besteht vermehrt der Wunsch, früher wieder in das Berufsleben zurückzukommen.

Mittlerweile hat sich eine Gruppe von Betroffenen, Interessierten und Vertrauensleuten zusammengefunden, die sich der Zielgruppe „Elternzeit-RückkehrerInnen“ annehmen. Ziel ist es, den Kontakt während der Elternzeit zu verbessern und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Die Arbeitsgruppe präsentierte sich zum ersten Mal am 10. März am IG BCE-Aktionsstand zum Internationalen Frauentag. Anschaulich stellte sie dar, wie ihre Arbeit mit anderen innerbetrieblichen Organisationen vernetzt ist, wie z.B. mit Betriebsrat und dem Team Mitarbeiterorientierte Services.

Die Arbeitsgruppe freut sich über Interessierte, die in dieser Zielgruppenarbeit aktiv mitmachen oder einfach nur ihre Ideen einbringen möchten. Bitte meldet euch bei Karin Jehle (Tel.: 7770) oder Heidi Rittinger (Tel.:5009). Siehe auch unter www.igbce-biberach.de.

Heidi Rittinger

Vertrauensleutewahlen bei BI

In diesem Jahr finden vom 1. Mai 2008 bis einschließlich 31. Oktober 2008 die Wahlen der Vertrauensleute statt. Entsprechend der Satzung und den Richtlinien der IG BCE werden die Vertrauensleute vor einem ordentlichen Gewerkschaftskongress von den Mitgliedern gewählt. Der vierte ordentliche Gewerkschaftskongress der IG BCE wird voraussichtlich 2009 in Hannover stattfinden.

Demokratisches Entscheidungsorgan: der Vertrauenskörper und sein Vorstand

Alle gewerkschaftlichen Vertrauensleute eines Betriebes bilden den Vertrauenskörper. Dazu gehören die gewerkschaftlich organisierten Mitglieder des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung. Der Vertrauenskörper und der von ihm gewählte Vorstand nehmen gewerkschaftliche Aufgaben auf verschiedenen Ebenen wahr und wirken im Interesse der IG BCE mit bei der Vorbereitung und Durchführung von Wahlen, zum Beispiel:

- Aufstellung von Kandidaten zur Betriebsratswahl,
- Nominierung von Kandidatenvorschlägen zur Aufsichtsratswahl,

- Wahl von Delegierten zur Bezirkskonferenz,
- Wahl von Mitgliedern in die Tarifkommission.

Mitbestimmung bei Tarifverträgen

Rechtzeitig vor Beginn von Tarifverhandlungen diskutieren die Vertrauensleute über die tarifpolitischen Vorstellungen. Die Ergebnisse werden an die von ihnen gewählte Tarifkommission weitergeleitet. Gleichzeitig halten die Vertrauensleute die Mitglieder über die Tarifverhandlungen auf dem Laufenden und erläutern die Entscheidungen und Ergebnisse.

Bei BI hat die Vertrauensleutearbeit eine lange Tradition. Schon in den 70er Jahren fanden sich interessierte Kollegen und Kolleginnen außerhalb ihrer Arbeitszeit einmal monatlich zusammen, um sich mit den Betriebsräten auszutauschen. Bei diesen Versammlungen, die in der Regel von 17.00 bis 19.00 Uhr stattfinden, unterrichten die Vertrauensleute den Betriebsrat über die Sorgen und Anregungen der Gewerkschaftsmitglieder. Der Betriebsrat wiederum berichtet über aktuelle Themen.

In den nächsten Wochen wird der Vertrauensleutenvorstand die Wahlkreise neu einteilen. Dabei sollen alle Abteilungen entsprechend ihrer Größe vertreten sein. Wir würden uns über interessierte Mitglieder freuen, die

bereit sind, sich für andere einzusetzen. In den nächsten Wochen werden alle Mitglieder über den weiteren Ablauf der Vertrauensleutewahlen informiert.

Freddy Speth

Leiharbeiter und dafür nicht arbeitslos

Die IG BCE hat hinsichtlich des Leiharbeiterwesens zunächst folgende Überlegungen angestellt:

Bevor Arbeitslose sich als arbeitsscheu hinstellen lassen, ist es doch besser, wenn sie von der Straße weg sind und Fertigungsspitzen in der Wirtschaft als Leiharbeiter abdecken und vielleicht als Festangestellte übernommen werden.

An dieser Stelle möchten wir uns für alle Leserbriefe an den Pillendreher bedanken, wir nehmen Denkanstöße ja gerne auf.

Wir wollen hier der Frage nachgehen, wie sich Leiharbeiter in die Stammbeschäftigung integrieren können bzw. warum eventuell nicht:

Zunächst einmal ist ein Leiharbeiter in ein Team bzw. in eine TAG „fest“ integriert: Man (& frau) arbeitet gemeinsam, man müht sich, man fühlt sich vielleicht ganz wohl in einem „Team“ und auch akzeptiert. Um sich zu stärken geht man in der Mittagspause gemeinsam in die Kantine – oder vielleicht nicht? Machen sich hier Verdienstunterschiede bemerkbar – und ein Aufschlag von 70% für Firmenfremde in der BI-Werkskantine? Im Anschluß bemühen sich alle Arbeitnehmer wieder zu einer erfolgreichen Arbeit des Teams beizutragen. Tritt der Erfolg dann ein, wird dies in Form von TAG-Prämien belohnt – allerdings nur bei BI-Angestellten.

Ein Leiharbeiter ist – egal wo er eingesetzt wird - bei seinem Leihunternehmen angestellt.

Dies bedeutet bei BI:

- kein Zugang zum PC und damit kein Zugang zum Intranet
- somit auch keine Möglichkeit, sich z.B. bei der BI-Akademie weiterzubilden
- man muß immer wieder nachfragen, da einem als Leiharbeiter bestimmte Informationen nicht zugänglich sind
- dies gilt nicht nur für Infos, die im Intranet stehen
- kein MAG und damit hat man auch keine individuellen Ziele innerhalb des Teams

- keine Teilnahme an Seminaren, die der Teamfestigung dienen
- u.U. darf man bestimmte verantwortungsvolle Tätigkeiten nicht durchführen und bekommt einen Festangestellten zur Seite gestellt
- somit kommt der Leiharbeiter wohl auch kaum auf die Idee, sich in Form von Verbesserungsvorschlägen im Ideenmanagement einzubringen
- ist man müde, muß man innerhalb der BP am Kaffeeautomaten zahlen

Der rote Werksausweis ist halt nicht der blaue. Nichtsdestotrotz mühen sich alle Arbeitnehmer zum Firmenerfolg beizutragen. Der Leiharbeiter in der Hoffnung, es auch einmal zum festen Betriebsangehörigen zu bringen – manchmal jahrelang.

In der Februarausgabe 2008 von „Kompakt“, der Mitgliederzeitschrift der IG BCE kann man nachlesen:

Mittlerweile setzt fast die Hälfte der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten Leiharbeiter ein, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beobachtet. Bei Firmen mit mehr als 5000 Beschäftigten sind es 60 Prozent.

Nach Einschätzung der IG BCE verbirgt sich dahinter ein Missbrauch dieser Beschäftigungsform. Häufig werde Leiharbeit nicht benötigt und genutzt, um kurzfristige Schwankungen der Auftragslage auszugleichen, sondern, so der IG-BCE-Vorsitzende Hubertus Schmoldt, „um Belegschaften zu spalten, um Dumpinglöhne durchzusetzen und andere Standards zu senken“. Daraus folgt, dass die „Leiharbeit eingegrenzt und zurückgedrängt werden muss“.

P.S. Es soll bei der GEBERIT eine Vereinbarung zwischen Vertretern der Arbeitnehmer und der Unternehmensleitung geben, daß keine Leiharbeiter beschäftigt werden.

Sebastian Jaeger

JA-Versammlung in Biberach

Starke Resonanz

„Was gibt es neues, was uns Auszubildende betrifft?“ Um den Azubis diese Frage bestmöglich zu beantworten, hatten die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) alle wichtigen Themen zusammengestellt, um diese dann am 28. Januar 2008 im H55 vorzutragen.

Die JAV begann mit einem Bericht über die Aktionen, die im Jahr 2007 gelaufen



waren. Hier kamen vor allem die Klausurtagung in Stuttgart, die beiden Azubipartys im Absolut in Biberach, das Grillfest für die „Neuen“ Auszubildenden, das Parkplatzfest der Werksfeuerwehr sowie das Firmenfußballturnier zur Sprache. Ebenfalls sehr stolz konnte die „Wild Wild“- JAV auf den Infotag der Ausbildung zurückblick-

ken. Der Erlös des Cafeteria-„Saloons“ in Höhe von 2.528,90 € wurde traditionsgemäß an den Verein für an Mukoviszidose erkrankte Kinder gespendet.

Auch bei den Auswahlverfahren der Bewerber und der Vorstellung der JAV, des Betriebsrates und der Gewerkschaft hatten die Jugendlichen einiges mitzureden.

Über die Gewerkschaft und vor allem die dortige Jugendarbeit auf Bezirksebene wurde in der folgenden Präsentation referiert. Auch hier

ging es um den Rückblick auf das Jahr 2007. Landesbezirksjugendsekretär Stefan Fluri berichtete im Anschluss noch über die anstehenden Tarifverhandlungen und die dortigen Forderungen der IG BCE.

Aber auch das Jahr 2008 stand im Fokus der JA-Versammlung. Geplante Ak-

tionen wie die Durchführung des Azubifragebogens und der Vorortbegehungen, Auslandseinsätze für Azubis, ein Charity-Tag, die Organisation eines internen sowie externen Fußballturniers und die Weiterführung der Azubistammtische stehen auf der „to-do-Liste“.

Herr Dr. Artur Nock wandte sich mit der Vorstellung der Übernahmequote und den aktuellen Zahlen an die Auszubildenden. Ebenfalls um das Thema Übernahme ging es im Vortrag des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Freddy Speth. Er stellte den Azubis den Übernahmepool BIZAS vor. Mit einem lachenden und einem weinenden Auge gab die JAV ihren neuen Führungswechsel bekannt. Anja Vogelgesang gab ihr Amt als Vorsitzende und Mitglied der JAV ab.

Johannes Weber, Biologiela-
borant 3. Lehrjahr wurde zum neuen Vorsitzenden gewählt.

Wir wünschen Anja Vogelgesang und Johannes Weber viel Erfolg bei ihren neuen Aufgaben!

Anja Kiesle

JAV-Ersatzmitglied
(Auszubildende zur Kauffrau
für Bürokommunikation,
2. Lehrjahr)
D123-00-04
Tel. 96988



Reisegewinner ausgelost

Die glücklichen Gewinner der Fejo-Verlosung stehen fest. Insgesamt nahmen an dem Fragebogen des Landesbezirkes, über die aktuellen Tarifverhandlungen, 105 Auszubildende teil. Die Auslosung fand

den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Freddy Speth geleitet wurde, gekommen und warteten gespannt auf die Ziehung durch die Ausbildungssekretärin Sonja Ehrhart, die als Glücksfee fungierte. Der Bezirk



am 7. März 2008 im Ausbildungsgebäude bei Boehringer Ingelheim statt.

An die 50 Auszubildende waren zu der Verlosung, die durch

Ulm wurde durch den Bezirksjugendsekretär Frank Plückelmann sowie den JAV-Referenten Oliver Geyer vertreten.

Um den Gewerkschaftsmitgliedern einen Vorteil zu geben, fanden zwei Ziehungen statt. Zuerst wurde unter den Mitgliedern gezogen. Hier gewann Annika Hollweck, Pharmakantin im 2. Lehrjahr. Die ungezogenen Karten wurden dann zu den Nichtmitgliedern getan und daraus wurde Rebecca Langlois, Biologielaborantin im 1. Lehrjahr gezogen.

Beide erhielten einen Gutschein für eine Fejo-Reise ihrer Wahl, welche vom Bezirk Ulm als kleine „Mitmachmotivation“ spendiert wurde.

Foto links: Strahlende Gewinner des Fejo-Reisegutscheins: Annika Hollweck (Mitte) und Rebecca Langlois zusammen mit dem Stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Freddy Speth. Umrahmt von den JAV sowie BJA-Ulm Mitgliedern Erik Volkman und Anja Kiesle.

Anja Kiesle, Mitglied im BJA Ulm, anja.kiesle@gmx.de, 0174 9145166

Reisekostenabrechnung – kleinlich ausgelegt!

Ist Ihnen bei der Reiseabrechnung auch schon 4,50 € von der Pauschale abgezogen worden?

Und Sie haben keine Ahnung warum? Dann schauen Sie mal in der Reisekostenrichtlinie auf Seite 14 unter der Nr. 8.2.3 „Anrechnung von Frühstück Mittag- und Abendessen“ nach. Da steht nämlich unter Absatz 4 „*Fehlt dieser Nachweis....*“, dass dem Reisenden 4,50 Euro bei Inlandsreisen abgezogen werden, wenn z.B. die Hotelbestätigung fehlt. Übrigens: Bei Auslandsreisen werden 20 % der für den Unterkunftsort maßgebenden vollen Tagespauschale gekürzt.

Die meisten Reisenden bearbeiten ihre Reiseabrechnung nicht selbst, sondern die zu-

ständige Sekretärin erledigt das. Nun ist es vorgekommen, dass vergessen wurde, diese Hotelbestätigung der Reiseabrechnung beizulegen. In solch einem Fall informiert die A Reco den Reisenden und die Sekretärin dass der Beleg fehlt und dass die Pauschale gekürzt wird. Bis vor kurzem war es so, dass der Beleg nachgereicht werden konnte und die Reiseabrechnung korrigiert wurde. Leider wird das Nachreichen solcher Belege von A Reco **nicht mehr** akzeptiert! Der Reisende kommt somit für die Kürzung der Pauschale auf.

Muss die Sekretärin diese Kürzung dem Reisenden zurückerstatten? Schließlich hat sie ja

den Beleg zu den Unterlagen nicht dazugelegt?

A Reco sagt: NEIN, von der Sekretärin kann dieser Betrag nicht zurückgefordert werden, weil: Der Reisende ist durch seine Unterschrift für die Abrechnung selbst verantwortlich. Er ist verpflichtet zu prüfen, ob alle Belege beisammen sind. Das heißt also, nicht nur die Sekretärin, sondern auch der Reisende sollte mit den Reisekostenrichtlinien unbedingt vertraut sein. Es wäre wünschenswert, wenn die A Reco regelmäßig Schulungen zur Reisekostenabrechnung anbieten würde, als zusätzliches Instrument zu den Reisekostenrichtlinien.

Marlene Reible / Freddy Speth

Leserbrief zum Vorwort der Redaktion des PD 114

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
mit Erstaunen habe ich gelesen, dass wir bei BI glücklich sein können, weil:

Zitat:

„Es wird sogar von Firmen berichtet, die auf ihrem Firmengelände eigene Leihfirmen etablieren, um die Chemie-Tarifverträge in großem Stil zu unterlaufen. So etwas gibt es zum Glück bei Boehringer nicht“

Als Betriebsrat werde ich des Öfteren mit der Frage von Befristungen, Arbeitnehmerüberlassungen und Leih-/Zeitarbeiter konfrontiert.

Wer kennt sie nicht, die Kollegen von Elektro Reiter, Weltweitwite etc, von Randstad und?

Die genaue Zahl all dieser „Fremdfirmenarbeiter bei BI“ ist nicht unerheblich.

Wo sind unsere BI-Elektriker von einst, warum verschiebt sich die Anzahl der Laborhelfer/innen beständig in Richtung Pedus?

Sicher mögen die Argumente hierfür verschieden sein, Tatsache bleibt aber, dass es dies so vor 20 Jahren nicht gegeben hätte, und hierdurch ein versteckter Stellenabbau von BI-Beschäftigten, hin zu (scheinbar) billigeren und leicht „freisetzbaren“ Arbeitskräften erfolgt.

So heil, auch wenn man es vor Weihnachten gerne so hat, ist die BI-Welt dann doch noch nicht, gerade für uns Betriebsräte, die beständig um jeden BI-Arbeitsplatz ringen. Sei es in der Frage der befristeten/unbefristeten Arbeitsplätze oder bei „Fremdfirmen“, die inzwischen mehr als einen „alten BI-Arbeitsplatz“ ausfüllen.

Frohe Weihnachten, bzw. bis der nächste PD (hoffentlich etwas weniger oberfläch-

lich/harmonisch) erscheint, frohe Ostern gehabt zu haben, wünscht
Walter Hudler

Impressum

V.i.S.d.P.:

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

Redaktion:

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

E-Mail:

IGPILLEBC@aol.com

Mitarbeit:

JAV, Uwe Scheufele, Heidi
Rittinger, Freddy Speth,
Marlene Reible

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart, Aulendorf

Kaum zu glauben

Fragt mich doch der Idiot, wie das war, vor 20 Jahren, mit den Leiharbeitern. Kann man doch alles im Pillendreherarchiv nachlesen, wie das war 2008. Gerade mal 190 Leiharbeitnehmer waren am Standort Biberach beschäftigt. Jetzt, als kürzlich der zehntausendste Leiharbeiter am Standort Biberach seinen Zweijahresvertrag bekommen hatte, haben alle Leiharbeiter Intranetzugang und können sich bei der BI-Akademie weiterbilden und gelangen an alle wichtigen Informationen – auch an die, die nicht im Intranet stehen. Damals soll es nicht einmal MAGs für Leiharbeiter gegeben haben und keine Teilnahme an Seminaren, die der Teamfestigung dienen. Alleine durften nicht alle Leiharbeiter verantwortungsvolle Vorbereitungsstätigkeiten durchführen und manche bekamen sogar einen Festangestellten zur Seite gestellt.

Kaum zu glauben.

Verbesserungsvorschläge im Ideenmanagement? Die rote Karte ist halt nicht die blaue.

Kaum zu glauben, daß sich Firmen wie die Geberit im internationalen Wettbewerb über Wasser halten können, ohne Leiharbeiter zu beschäftigen.

Kaum zu glauben – aber wahr. Sebastian Jaeger

Biotechnologie in Biberach

Versuch eines Rückblicks

Ein Geschäftsbereich mit mittlerweile mehr als 1500 Mitarbeitern, kaum ein Gebäude im Werksbereich, in welchem nicht in irgendeiner Form biotechnisch gearbeitet wird, die Umsätze im hohen dreistelligen Millionenbereich und höchste weltweite fachliche Reputation: eine ehemals belächelte und nur geduldete Nischentechnologie hat sich (auch dank der Risikobereitschaft der Unterneh-

mensleitung) zum zweiten starken Standbein neben der klassischen Pharmaproduktion entwickelt. Die oben genannten Fakten, heute selbstverständlich, sind indes, wie ich vielleicht darzustellen vermag, ein Produkt sehr bewegter (Firmen-)Geschichte, nach 35 Jahren lohnt ein Rückblick allemal. Zu Beginn meines subjektiv gehaltenen Rückblicks sei mir eine persönliche Anmerkung

gestattet: Ich stieß im Jahre 1973 zu der kleinen „belächelten“ Zellkulturgruppe innerhalb der damaligen Gruppe Mikrobiologie. Damit erhielt ich die einmalige Chance, die Entwicklung der neuen Technologie „Biotechnik“ von diesem Jahre an bis zum heutigen Tage mitzubegleiten und zu gestalten. Ohne Pathos möchte ich feststellen, dass ich dies auch nach dieser langen Zeit nicht als selbstverständlich ansehe und auch mit einer gewissen Dankbarkeit und dem Bewusstsein sehe, dass sich eine solche Möglichkeit nur Wenigen im Berufsleben öffnet.

Mein Rückblick soll sich vor allem auf die „Gründerzeit“ der Biberacher Biotechnologie fokussieren.

Der Beginn (1973 - 1979)

Vermutlich nur die älteren, „Glücklichen“, welche die nächsten Jahre in die Altersteilzeit wechseln, werden sich an das Gebäude J 63 und die darin angesiedelte Gruppe Mikrobiologie noch erinnern können. Die Gruppe, welche in der Abteilung Biologische Forschung verankert war, hatte als, wie man heute sagen würde, „Kerngeschäft“, Qualitätsprüfungen von Antibiotika und Fertigprodukten aus der Pharma-Fertigung. Die Schilderung von Gebäude samt Einrichtung und Abläufen erscheint heute wie der Bericht aus einer anderen Welt: Umkleideräume existierten zwar, aber in der Nähe der Tierkadaver-



Sammelstelle. Von Zeit zu Zeit konnte man morgens Extremitäten von Ratten, Katzen oder Kaninchen aus dem Container hängen sehen, und um die dortige Geruchswelt ad-

äquat zu beschreiben, fehlen mir heute noch die passenden Worte.

Die einzige nennenswerte Anforderung lag im Anlegen einer Laborkleidung. Zonenkonzepte, Vorschriften, Dokumentationszwänge? Science fiction. Der damalige Leiter der Gruppe, Dr. Goeth, unterstützte und förderte gegen jedwede Widerstände beharrlich auch Themen, welche nicht unmittelbar den o.g. Tätigkeitsbereichen zuzuordnen gewesen wären. Hierzu zählte auch das kleine Zellkulturlabor im 4. Obergeschoss. Zaghafte Neuland betreten, wurden neu synthetisierte Substanzen aus der chemischen Forschung auf Schädigung von Leberzellkulturen geprüft. Das Labor umfasste zwei Arbeitsräume mit insgesamt ca. 25 qm. Im Frühjahr 1973 waren dort zwei technische Assistenten und ein (damalige Bezeichnung) „Lehrling“, meine Wenigkeit, beschäftigt. Der Laborleiter, ein gewisser Dr. Merk, war kurze Zeit vorher von der Fa. Dr. Rentschler gekommen, hatte die dortige Impfstoffproduktion geleitet, was sich später noch als sehr hilfreich erweisen sollte. Das beschauliche Dasein wurde erstmals durch Kontakte von Biberacher Forschern zu Kollegen vom damaligen Ernst-Boehringer-Institut (EBI) in Wien „gestört“. Es sollte die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Virusforschung geprüft werden. Doch erstmal ein tiefes Durchatmen, der Antrag an das damalige höchste Koordinations-Gremium, die Forschungs-Koordinierungs-Besprechung (FKB) wurde zunächst zurückgestellt. Doch die ersten Kontakte nach Wien waren geknüpft. Versuche mit Katzen-Tracheal-Zellkulturen zur Substanzprüfung auf Katzen-Schnupfen-Viren folgten.

Der entscheidende Tag für die Biotechnologie in Biberach ist vermutlich der 20.9.1974.

Im Protokoll der FKB-Sitzung dieses Tages steht der wegweisende Satz:

„Es soll versucht werden, die Wiener Forschung durch Herstellung größerer Mengen Human-Interferon zu unterstützen.“

Dies bedeutete nicht mehr und nicht weniger, dass erst einmal die räumlichen Kapazitäten drastisch erweitert werden mussten. Was dies alles wirklich bedeutete, war damals niemandem klar.

Vom heutigen Tage aus besehen war dies der Startschuss in das Biotechnik-Zeitalter.

Stichwort Interferon: es war das Zauberwort der Mittsiebziger Jahre. Die Krebsforschung war irgendwie ins Stocken geraten, und mehrere Publikationen berichteten über angebliche sensationelle Heilungserfolge mit Interfe-

ron. Ein wohlbekanntes vierbuchstabiges Organ titelte: „Wundermittel gegen Krebs entdeckt!“ Diese künstlich geschürte Euphorie erhöhte noch den Druck.

Auch die oberste Forschungsleitung konnte sich dem nicht entziehen. Auch dort konnte kaum jemand das Wort „Interferon“ korrekt buchstabieren, als der damalige Forschungsleiter in unsere bescheidenen Räumlichkeiten stolzierte und brüsk vom Laborleiter einforderte: „Was Sie mir erzählen, interessiert mich alles nicht. Wann haben Sie die ersten Einheiten stehen?“ Mit etwas Schwermut erkannten wir, dass neue Zeiten angebrochen waren.

Die neuen Räumlichkeiten waren schnell gefunden: im Gebäude G 51. Erste Befremdlichkeiten mussten aus dem Wege geräumt werden, wir Eindringlinge wurden nicht gerade mit offenen Armen empfangen. So empfanden wir das freitägliche Gebäude-Ritual als Bedrohung: nach 15 Uhr reicherte sich die Raumluft zusehends bis zur Tränen- und Schmerzgrenze mit einem Formaldehyd(!)-Gasgemisch an, eine Methode, unerwünschte Besucher loszuwerden? Nach einem kurzen Gespräch war klar, es war die routinemäßige Desinfektion der Produktionsbereiche, nach Ende der Wochenkampagne am Freitagnachmittag durchgeführt.

Die lapidare Forderung „Herstellung größerer Mengen an Interferon“ gestaltete sich indes schwieriger. Der Übergang vom Labormaßstab mit kleinen Kunststoff-Kulturplatten in größere Kulturgefäße stellte schon höhere Anforderungen an Technik und Sterilität. Zusätzlich forderte das Pendeln zwischen den zwei Gebäuden besondere Absprachen und eine noch nicht gekannte Logistik. War Interferon als Rohprodukt hergestellt, stellte sich die Frage der Weiterverarbeitung und Produktreinigung. In Mangel einer eigenen Laboreinheit, wie sollte dies vonstatten gehen? So wurde vereinbart, das kostbare Rohprodukt in eine handelsübliche Campingkühlbox zu verstauen und einem Mitarbeiter die Verantwortung zu übertragen, die Kühlbox nach Wien zu transportieren. So wurde es ein beliebtes Ritual, am frühen Freitagnachmittag den Zug Richtung Salzburg zu besteigen, dort (es gab noch keine allgemeine europaweite 1. Klasse-Berechtigung) dort mit Sack, Pack und Rohprodukt in die 2. Klasse des Anschlusszuges nach Wien umzusteigen, und dann spät abends am Westbahnhof in Wien den Kollegen vom EBI das Rohprodukt zu übergeben. Was hierzu noch zu erwähnen wäre, ist die

geradezu sprichwörtliche Gastfreundschaft der Wiener Kollegen. Auch nach Mitternacht, nach erfolgtem erstem Reinigungsschritt, ließen sie es sich nicht nehmen, jedes Mal zum Imbiss und Umtrunk in ein „Beisl“ einzuladen. Alternative Transportmethoden, angeboten von einem begeistertem Hobbyflieger (und Abteilungsleiter der Biochemie) im Zuge der ersten Planung des Biberacher Flugplatzausbaus wurden von Firmenseite als unrealistisch verworfen.

Relativ abrupt fanden die Wien-Transporte denn auch ein Ende: in eigenen Entwicklungsarbeiten wurden Konzentrierungs-, Reinigungs- und Qualitätskontrollmethoden etabliert. Hierdurch und durch gesteigerte Bedarfe an Produkt war man schnell wieder an räumliche Kapazitätsgrenzen gestoßen. Wohin nun? Platz war wieder schnell gefunden, am anderen Ende des Werksgeländes, in der Versuchstierzucht N61, von den Mitarbeitern liebevoll „Hundehotel“ genannt, wurde 1977 Einzug gehalten. Die bislang angewandte Methode, die Zellen, respektive das Produkt in großen Plastikgefäßen zu züchten, war mittlerweile an Grenzen gestoßen. Neue Systeme mussten erprobt und eingesetzt werden.

Die Entscheidung für die Fermentationstechnologie war ein Quantensprung, der Einstieg in die Großtechnologie. Binnen kürzester Zeit wurden Systeme vom 2 L in den 100 L Maßstab entwickelt. Das Know-how von Laborleiter Dr. Merk aus seiner Impfstoff-Produktion war hier von großem Nutzen. Parallel hierzu erfolgte die „Erfolgskontrolle“ der Fermentationen, eine bei den Mitarbeitern sehr gefürchtete Methode. Diese, am Freitag durchzuführen, basierte auf einem Färbevorgang. Die gemessenen Werte (i. d. Regel ca. 800 Einzelwerte) mussten einzeln in die inzwischen eingeführten Computer vom Typ Commodore C 64 eingetippt werden. Tücke des Programms war: eine Fehleingabe z.B. beim vorletzten Wert, und der ganze Test musste neu eingegeben werden, ein sehr langer Freitagabend war die lästige Folge.

In diesem Jahr erfolgte auch der Aufbau eines neuen Labors speziell für die Reinigung und Konzentrierung des Interferons.

Hubi Rechtsteiner

Fortsetzung im nächsten Pillendreher