

PILLENDREHER 119 März 2009

Liebe Leserin, lieber Leser,

in einem Interview, das der damalige Forschungschef Herr Dr. Barner vor gut zwei Jahren der Süddeutschen Zeitung gab, meinte er wörtlich, auf den Generationswechsel bei Boehringer angesprochen: „...das wird nicht zu Erschütterungen führen, sondern das Unternehmen wird weiter auf Erfolgsspur bleiben.“ Heute hat dieser Wechsel stattgefunden; neue Ausblicke sollten in der Baden-Baden-Leitungskonferenz beschrieben werden, die diesmal etwas ängstlich erwartet wurde. Sollte das Prinzip gelten „Grausamkeiten muß man am Anfang begehen“ – oder würde die Firma mit ihren vielen Auszeichnungen weiterhin ihrer bewährten Firmenphilosophie folgen?

Es gibt interessante Ansätze. So soll in Zukunft mit einem „Talentmanagement“ besser auf die Fähigkeiten der Mitarbeiter eingegangen werden. Es stellt sich die Frage, ob sich diese Absicht nur auf die höhere Hierarchie oder auch auf die ausführende Ebene bezieht.

Neue Strategien sollen in Zukunft besser auf Anforderungen von Wissenschaft und Märkten vorbereiten. Wie soll das gehen? Hier wird mit McKinsey ein „bewährter Partner“ engagiert, der schon in der Vergangenheit die damalige BP vor dem Untergang gerettet hat. Dennoch: es bleiben gewisse Ängste.

Wie man hört, planen einige der bei uns tätigen Fremdfirmen, die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten drastisch zu verschlechtern. Sollte da nicht die mit so vielen Preisen ausgezeichnete BI GmbH & Co KG sich ein weiteres Lob verdienen? Es würde einer sozial eingestellten Firma schlecht anstehen, sich aus der Verantwortung für bei ihr arbeitende Menschen zu stehlen.

Ihre Redaktion



Weitere 10 Kinderkrippenplätze entstehen...

Mit großer Freude haben wir vernommen, dass weitere 10 Kinderkrippenplätze von der Firma genehmigt worden sind. In Kooperation mit der Stadt wurde in der Waldseer Straße kurzerhand und unkompliziert eine Gruppe des

Kindergartens in eine Kinderkrippe umfunktioniert. Die „Außenstelle“ der bisherigen Kinderkrippe zum Hospital wird ausschließlich für BI-Kinder eröffnet. Es sind Ganztagesplätze und wurden bereits aus der bestehenden

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, Heidi Rittinger, Daniela Heinrich

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart, Aulendorf

Sie finden in der Ausgabe 119

Umfrage Lebensarbeitszeit und Demografie S. 2-5
Anträge der VL S. 5
Termine Elternzeitstamm-tisch S.5
Tarifverträge als Schutzschirm für unsichere Zeiten S.6
Die Guten ins Häuschen... S.7
Die dunkle Seite S.8
Das Pü-Papier S.9
Bericht der JAV S.10
Start mit Bauchlandung: Shuttlebus S. 11
30000 € S. 12
Bester Arbeitgeber S.12

Warteliste gefüllt. Die Preise, sowie Öffnungszeiten und das pädagogische Konzept bleiben gleich. Start für die neue Gruppe ist März 2009. Im September sollen weitere Plätze (voraussichtlich 5 Stück) in der Kinderkrippe zum Hospital für BI-Mitarbeiterkinder entstehen. Der Umbau des angrenzenden Gebäudes läuft bereits auf Hochtouren. Die Erhöhung der Krippenplätze von bisher 20 auf jetzt 30 Plätze hat eine starke Entspannung der Anmeldesituation mit sich gebracht. Wir können jetzt wieder „guten Gewissens“ sämtliche Mitarbeiter animieren, Anträge zu stellen. Wie gehabt gibt es

die Betreuungsangebote zu: Ganztagesplätzen, Sharing-Plätzen (2 Kinder teilen sich einen Platz, jeweils ganztags, 2 bzw. 3 Tage die Woche im Wechsel) und Halbtagsplätze (bis max. 13Uhr täglich). Weitere Infos im Intranet, bei den Kolleginnen der Mitarbeiterorientierten Services oder bei den Betriebsrätinnen Marianne Gasser und Daniela Heinrich. Die Vergabe der Plätze richtet sich hier ebenfalls nach der Betriebsvereinbarung „Kinderkrippe“.

Im Hinblick auch auf den Tarifvertrag „Demografie und Lebensarbeitszeit“ unter dem Handlungsfeld „Familienbewusste Personalpolitik“ war

dies ein großer Schritt in die Zukunft!

Vielen Dank für die Erhöhung der Kinderkrippenplätze ohne Kompensation bei den sozialen Leistungen!!!

Die Stadt Biberach ist sich ebenfalls ihrer Verantwortung bewusst. Zu ihrer Auftaktveranstaltung am 11.02.09 zur Weiterentwicklung der Kinderbetreuung wurden einige Betriebe eingeladen, um auch die Bedürfnisse und Ansprüche der betrieblichen Belange mit ein zu beziehen.

Daniela Heinrich

Zu der Umfrage

Lebensarbeitszeit und Demografie

Sicher ein sehr trockener Titel, der möglicherweise nicht allzu begeisterungsfähig klingt - dennoch: 525 der verteilten 2000 Fragebogen wurden zurückgegeben und brachten für die Firma Boehringer in Biberach ganz beachtliche Aussagen. Fast 27% der ausgegebenen Fragebögen kamen also zurück; wir können davon ausgehen, dass auch viele „Nichtmitglieder“ der IG BCE die Chance genutzt haben, ihre Meinung zu sagen. Gut so! Denn die IG BCE bemüht sich, die Arbeitsbedingungen für Jung und Alt, für **alle** Mitarbeiter zu verbessern. So hat die Arbeitswelt nach wie vor nur wenig Platz für ältere Arbeitnehmer. 50% unserer Befragungsteilnehmer können sich nicht vorstellen, bis 67 ihre jetzige Arbeit weiterzumachen. Dabei sind die jüngeren Befragten wohl noch etwas optimistischer als ältere Mitarbeiter.

Unterschiedliche Arbeitsbereiche bringen noch weitere Differenzierung: gut aufgehoben fühlen sich in F&E&M 55%, in der BP nur 45%, die Pharmaproduktion liegt dazwischen mit knapp 50% der Befragten. Nachfolgend erfahren Sie einige genauere Ergebnisse der Umfrage. Sollten Sie nicht einverstanden damit sein, die Betriebsräte

und vor allem unsere Vertrauensleute sind Ihre Ansprechpartner für weitergehende Erkenntnisse.

Im Trend kann man sagen, sind die Antworten bei Frauen und Männern sehr ähnlich. Interessant mag noch die Altersverteilung sein: Bis 25 Jahre 12%, >25-40 Jahre 41%, >40-50 Jahre 29%, >50 Jahre 16%.

Und noch etwas fällt auf: unsere hochqualifizierten Mitarbeiter differenzieren nicht mehr zwischen technischen und gewerblichen Tätigkeiten. Die Kaufleute sind mit 12% etwas unterrepräsentiert, sollten wir aber wirklich 70% technische Mitarbeiter haben? Hier scheint sich die Grundeinstellung unserer IG BCE durchgesetzt zu haben, die Unterschiede zwischen „gewerblich“ und „technisch“ schon mit Einführung des Entgelttarifvertrages beseitigt hatte.

Auf den nächsten Seiten finden Sie weitere Einzelheiten.

Joe Pöschl



Wer hat an der Umfrage teilgenommen

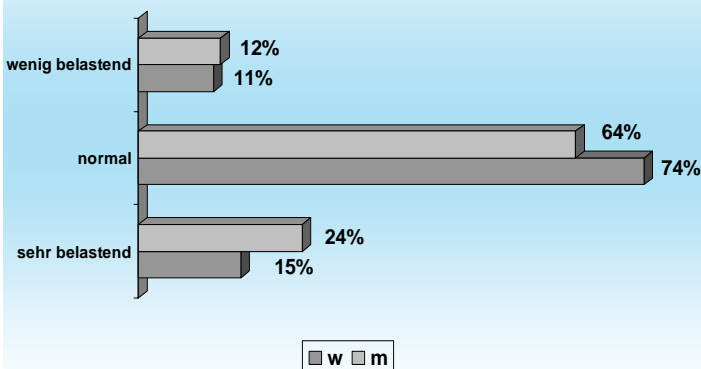
Rückmeldungen:	525		
Frauen:	281	54%	
Männer:	234	45%	
Alterstruktur:	m+w	w	m
Bis 25 Jahre:	12%	14%	9%
>25 – 40 Jahre:	41%	39%	45%
>40 – 50 Jahre:	29%	26%	33%
> 50 Jahre:	16%	19%	12%

UMFRAGE: LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE

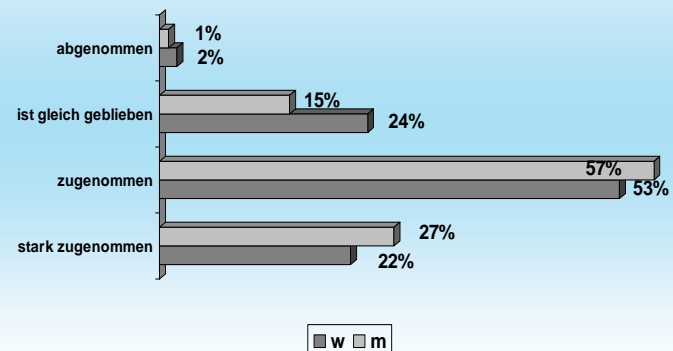
Nachdem sich über 10% der Belegschaft an der IG BCE Umfrage beteiligt haben, der Anteil der Geschlechter als auch die Alters-Struktur sehr nah an der Personalstatistik bewegen, kann man von einer repräsentativen Umfrage sprechen.

Aber auch die Rückmeldungen aus den verschiedenen Geschäftsbereichen und verschiedenen Arbeitszeitformen (Schicht oder flexible Arbeitszeit) sind repräsentativ.

2. Die körperliche Belastung an meinem Arbeitsplatz empfinde ich als

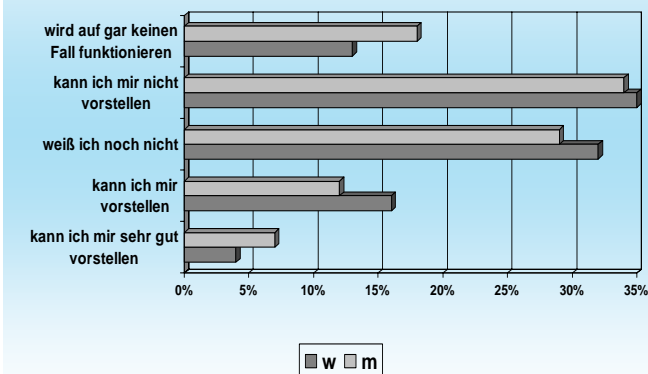


3. Der Druck auf mich am Arbeitsplatz hat in den letzten Jahren

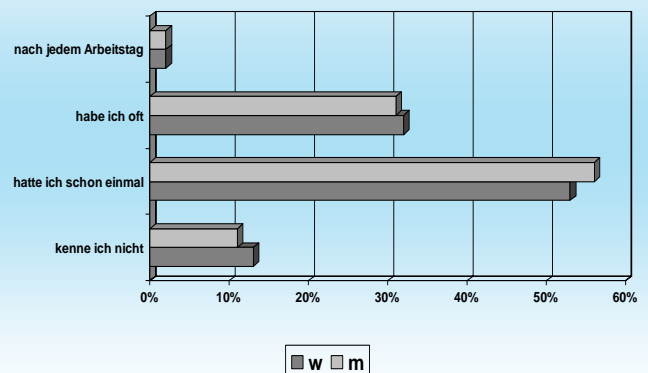


Während die körperliche Belastung von über Zweidrittel der Befragten als normal angesehen wird, sieht es bei der Frage nach dem Druck und der Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz anders aus:

4. Den jetzigen Arbeitseinsatz kann ich bis zum 67. Lebensjahr erbringen

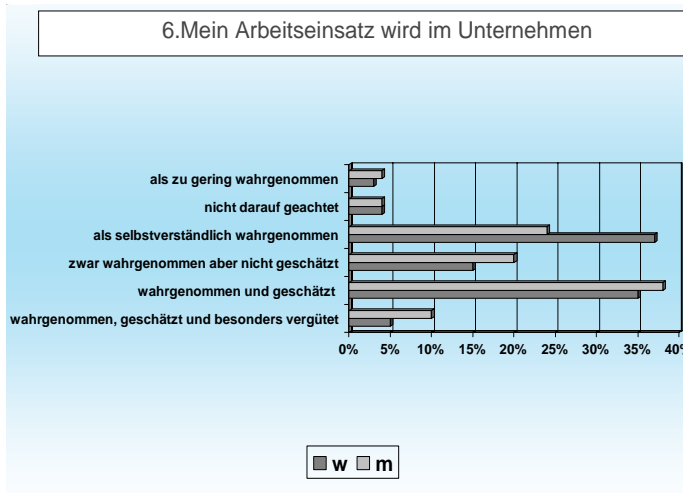


5. Das Gefühl ausgebrannt zu sein



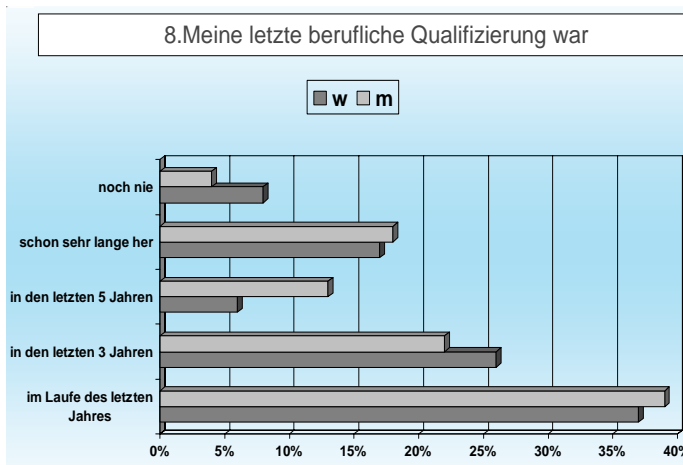
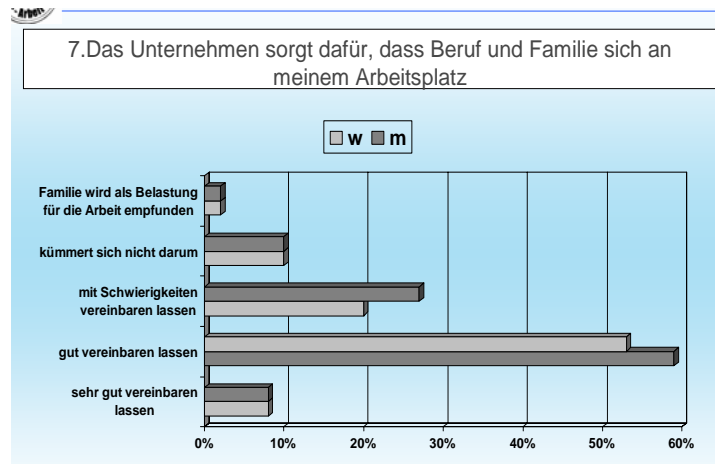
Addiert man die letzten zwei Aussagen zusammen, so können sich 50% der Beschäftigten nicht vorstellen bis 67 zu arbeiten. Etwa 30% konnten noch keine Aussagen treffen. Immerhin 20% können es sich vorstellen: „Demografie sei Dank“! Erwähnenswert ist, dass zwischen Männern und Frauen keine großen Unterschiede bestehen.

Dass sich 30% der Befragten zu der Aussage hinreißen lassen: „Das Gefühl ausgebrannt zu sein, habe ich oft“, lässt einen nachdenklich werden. Ist dies das Ergebnis der immer mehr und schneller abzuwickelnden Projektarbeiten?

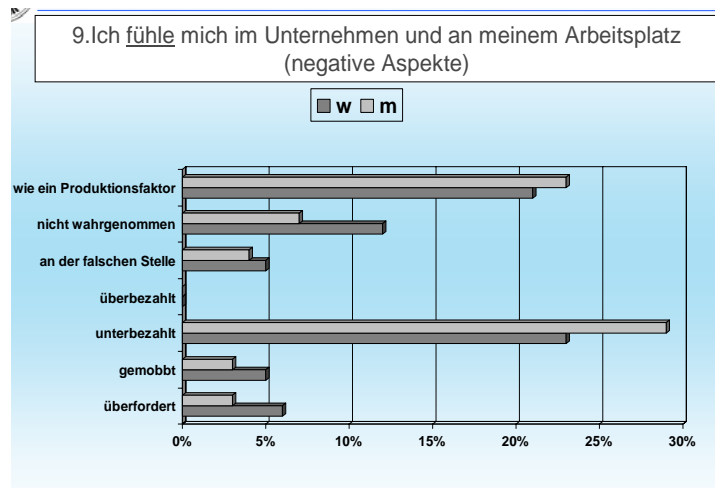
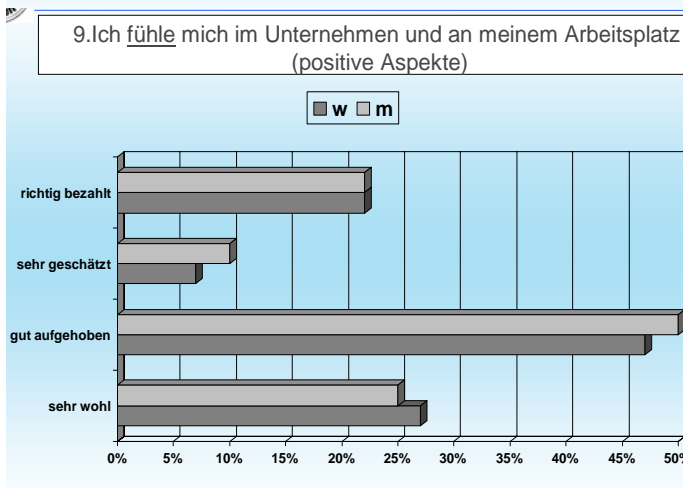


Etwa 10% der Befragten fühlen sich geschätzt, wahrgenommen und besonders vergütet, wobei zwischen Männern und Frauen Unterschiede bestehen. Über 35% fühlen sich wahrgenommen und geschätzt und ca. 15% nur wahrgenommen. Mein Arbeitseinsatz wird als selbstverständlich wahrgenommen kann aus schwäbischer Mentalität heraus – nach dem Motto - „It gschimpft isch globet gnug“ noch gerade als „nicht besonders kritisch angesehen werden“.

Das Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf wird überwiegend positiv bewertet. Addiert man die ersten zwei Aussagen: „lassen sich sehr gut bzw. gut vereinbaren“ so ergeben sich über 60% Zustimmung. Knapp über 20% sind der Meinung, dass sich Familie und Beruf zumindest mit Schwierigkeiten vereinbaren lassen. Knapp unter 10% antworteten, dass das Unternehmen sich nicht um die Probleme, die durch Beruf und Familie entstehen, kümmert.



Ein Kernpunkt des Tarifvertrages ist das Thema Qualifizierung. Positiv ist, dass ein Drittel der Befragten im Laufe des letzten Jahres und etwa ein Viertel in den letzten drei Jahren eine Qualifizierung bekommen hat. Zwischen Männer und Frauen bestehen hier kaum Unterschiede. Aber immerhin: 15% empfinden, dass die letzte Qualifizierung schon sehr lange her ist! Hier kann eine Qualifizierungsanalyse hilfreich sein.



Bei der letzten Frage konnten unter den 11 Aussagen, die sowohl positiv als auch negativ ausgerichtet waren, mehrere Punkte angekreuzt werden. Über 60% fühlen sich im Unternehmen und am Arbeitsplatz sehr wohl bzw. gut aufgehoben. Richtig bezahlt fühlen sich über 20% aber unterbezahlt finden sich im Durchschnitt etwa 25%, wobei es zwischen Männern und Frauen dort Unterschiede gibt.

Mit dem Tarifvertrag Demografie und Lebensarbeitszeit haben die Tarifvertragspar-

teien wieder politisches Neuland beschritten. Die Befragung hat uns erste Hinweise gegeben, mit was unsere Belegschaft zufrieden ist und in welcher Richtung wir etwas verändern möchten. Wir möchten uns bei allen Beteiligten bedanken für die Teilnahme. Eine ausführliche Power-Point-Präsentation werden wir auf der Betriebsratsseite unter Aktuelles einstellen.

Für die Vertrauensleute
Freddy Speth

Vertrauensleute von BI stellen Anträge für den Gewerkschaftskongress

Im Oktober 2009 findet der Gewerkschaftskongress der IG BCE in Hannover statt. Nachdem der Hauptvorstand gewählt wird, beschäftigen sich die Delegierten mit Anträgen aus den einzelnen Bezirken. Sie bilden die Grundlage für die politische Arbeit der IG BCE. Die sieben Vertrauensleute von BI treten bei der Bezirksdelegiertenkonferenz

mit ihren Anträgen ein für Verbesserungen bei der Vergabe von Bildungsurlaub, mehr Rechte beim 13. Monatsentgelt für befristete Mitarbeiter, bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und für die Erweiterung der Verwendungsmöglichkeiten beim Langzeitkonto.
Freddy Speth

Neue Termine für den Elternzeit- Stammtisch

Dieser Stammtisch bietet Müttern und Vätern eine gute Möglichkeit, sich über Erfahrungen und Probleme in vielerlei Hinsicht auszutauschen. Durch regelmäßige Vorträge zu Themen, die in Abstimmung mit den Eltern erarbeitet wurden, sorgt der Betriebsrat Biberach mit Unterstützung der IG BCE für eine gute Informationsplattform. Eine Kinderbetreuung ist organisiert, sodass es möglich ist, sich ungestört zu unterhalten und den Vorträgen zu folgen.

- Di. 07.04.2009 (Rechtslage Teilzeit, Arbeit in Elternzeit, oder Demografie-Tarifvertrag)
- Mi. 06.05.2009 (Impfen / Vorsorgeuntersuchung)
- Di. 16.06.2009 (Teilzeit, Arbeit in Elternzeit, Telearbeit)
- Di. 21.07.2009
- Di. 06.10.2009
- Di. 03.11.2009
- Di. 01.12.2009

Wir treffen uns immer ab 15 Uhr in der TG Gaststätte, Adenauer Allee 11 in Biberach.

Zur besseren Planung bitte Anmeldung unter:
Nicole Weiss: Tel. 54-5314
Marianne Gasser: Tel. 54-5003

Wer die monatliche Einladung per Mail mit dem aktuellen Thema des Stammtisches erhalten möchte, kann sich unter Mailadresse nicole.weiss@boehringer-ingelheim.com, registrieren lassen.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Vortragsreihe

Ihr Betriebsrat Biberach lädt Sie zur 1. Veranstaltung der Diskussions- Plattform ein.

Zeit: Donnerstag, 7. April 2009, Beginn: 15.00 Uhr

Ort: Gebäude J91 4.OG Vortragssaal

Titel: **Tarifvertrag Demographie und Lebensarbeitszeit**

Tarifverträge –

Schutzschirm für unsichere Zeiten

Häufig unbeachtet hat die IG BCE in den letzten Jahren eine Reihe von Tarifverträgen oder auch Änderungen und Ergänzungen dazu abgeschlossen. Heute, in Zeiten wirtschaftlicher Turbulenzen, in Zeiten gefährdeter Arbeitsplätze bekommen diese Verträge eine ganz neue Bedeutung.

So haben wir die **Entgelterhöhung 2009** bereits vereinbart – vor dem Hintergrund der herrschenden Wirtschaftskrise eine äußerst beruhigende Tatsache! Also nicht erschrecken, wenn es am 1. Mai 3,3% mehr Geld gibt. Das ist kein Fehler der Entgeltabrechnung, sondern Tarifergebnis 2008. Auch die 2009 zur Verfügung zu stellenden **Ausbildungsplätze** stehen bereits fest: 8400 junge Menschen bekommen in der chemischen Industrie eine gute Grundlage für ihr späteres Berufsleben, nämlich einen Ausbildungsplatz!

Aber auch andere Dinge werden von unseren Tarifverträgen geregelt, die in nächster Zukunft größere Bedeutung erlangen könnten.

So legt unser Manteltarifvertrag fest, dass **Kurzarbeiter** einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld bis zu 90% des vorherigen Nettoentgelts bekommen. Wichtig für Schichtmitarbeiter: die Schichtzulagen und Nacht- und Sonntagszuschläge werden berücksichtigt. Sparmaßnahmen in krisengeschüttelten Betrieben dürften in nächster Zeit zunehmen. Unsere Regelungen bei Rationalisierungen

könnten hier wichtig werden. Im Falle von **Rationalisierungsmaßnahmen**, die meist in Krisenzeiten durchgeführt werden – oder auch von neuen Managern – sieht der Manteltarifvertrag den Vorrang von Versetzungen vor Kündigungen vor, aber auch Umschulungen werden geregelt und für den allerletzten Notfall sind Mindestabfindungsbeträge vorgesehen. Hoffen wir, dass wir bei BI davon verschont werden, aber ausschließen kann das heute niemand mehr.

Verdienstsicherung im Alter ist ein weiteres Thema, das nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung an Bedeutung gewinnen könnte. Der Manteltarifvertrag sieht hier vor, dass Beschäftigten ab 50 Jahren mit mindestens 10 jähriger Betriebszugehörigkeit bei Versetzungen an einen niederwertigeren Arbeitsplatz das Entgelt ihrer bisherigen Tarifgruppe und der darin erreichten Stufe gesichert wird.

Eine weitere seinerzeit revolutionäre Tarifvereinbarung könnte künftig wieder sehr bedeutsam werden: die **Altersfreizeiten**. Durch breite Nutzung der Altersteilzeit ist diese Regelung fast in Vergessenheit geraten. Der früher sogenannte „Altennachmittag“ bedeutet eine 35-Stunden-Woche für Arbeitnehmer ab 57 Jahren, für Beschäftigte in Schicht (Vollkonti, Teilkonti und 2er Schicht mit regelmäßigen Spätschichten) gilt dies bereits ab 55 Jahren. Und wenn jemand mit 55 Jahren mindestens 15 Jahre in Vollkontischicht

beschäftigt war, auch bei verschiedenen Arbeitgebern, erhöht sich die wöchentliche Altersfreizeit auf 3,5 Stunden, also hat er faktisch eine 34-Stunden-Woche. Das könnte ein wichtiges Instrument bei der demografischen Entwicklung werden, welche die Betriebsparteien dieses Jahr besonders beschäftigt.

Hier wird deutlich, wie wichtig eine vorausschauende Tarifpolitik ist. Deshalb sollte ei-

gentlich jedem klar sein, wie notwendig eine breite Unterstützung dieser Tarifpolitik ist. Tarifverträge fallen nicht vom Himmel, sie müssen in mühevollen Verhandlungen erstritten werden. Dabei kommen ihre Ergebnisse **allen** zugute. Könnte das nicht ein Anstoß sein, daran mitzuwirken, Mitglied der IG BCE zu werden?

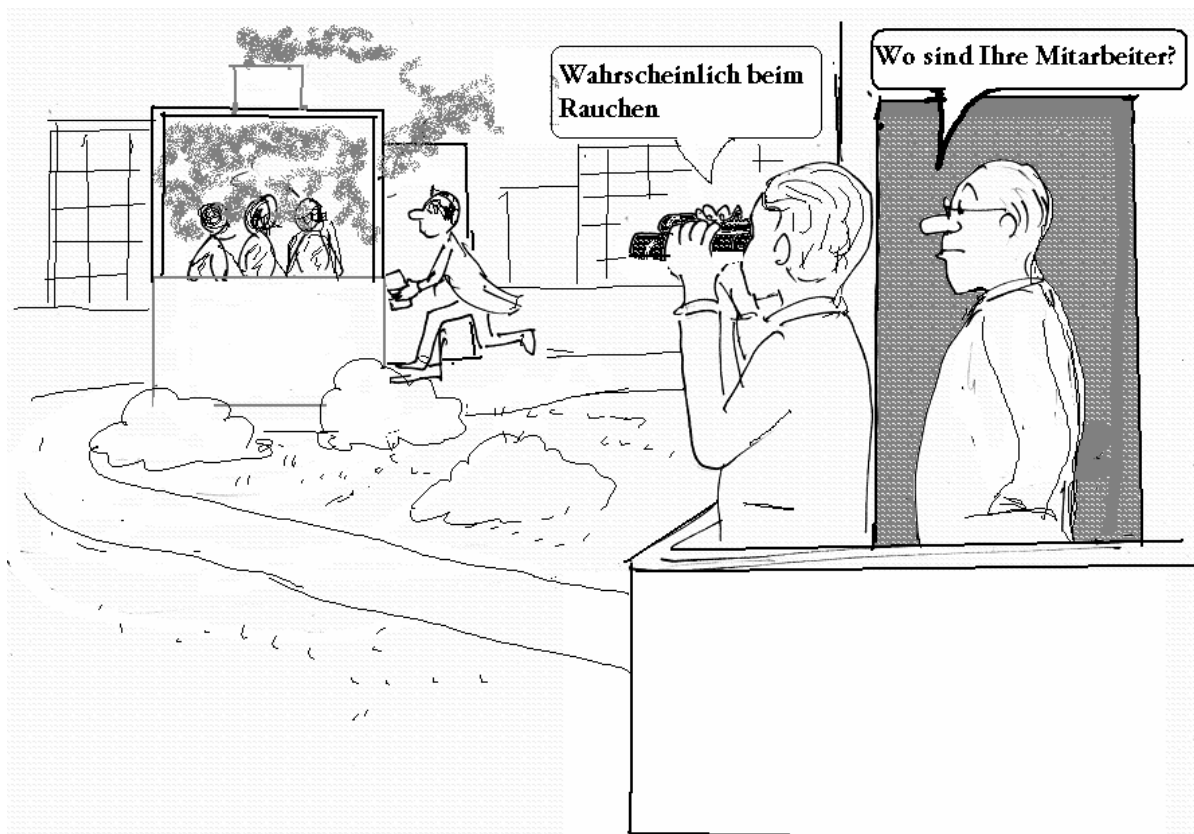
Franzi Raible

Geht es den Rauchern künftig an den Kragen?

Die Guten ins Häuschen, die Schlechten vors Törchen

Schon seit einiger Zeit hört man hier und da, dass in unserer gesundheitsbewussten Firma das Rauchen verboten werden soll. Mittlerweile wird der Druck aus Ingelheim allmählich größer. Es werden sogar schon, ohne den Standortbetriebsrat mit einzubeziehen, gläserne Pavillons angekart. Gläserne

Boehringer eigentlich alles getan, was gemäß Arbeitsstättenverordnung zu tun ist. Warum jetzt die Raucher aus den Gebäuden raus sollen, ist schwer zu verstehen. Letztendlich kann man nur vermuten, dass Kosten gespart werden sollen (in Neubauten werden schon jetzt keine Raucherräume mehr einge-



Pavillons – man stelle sich das mal vor. Da muss sich doch ein Raucher vorkommen wie ein Affe im Zoo. Muss es denn nun wirklich soweit kommen, dass Raucher auf diese Weise gegängelt werden?

Seit vielen Jahren schon gibt es überall im Werk Aufenthaltsräume für Nichtraucher und Aufenthaltsräume für Raucher. Soweit hat

richtet) und über kurz oder lang geht es dann an die Frage des „Ausstempeln“, weil vom Gebäude bis zum Pavillon gewisse Wege zurückzulegen sind. Die Ingelheimer können sich da natürlich einfach zurücklehnen – die haben ja die neue Form der Arbeitszeitgestaltung.... Ach, oder liegt da des Pudels Kern?

Wie auch immer, die Leidtragenden sind jedenfalls die rauchenden Mitarbeiter aus der Produktion. Die können in den Pausen nicht einfach mal kurz aus dem Gebäude hinaus. Es wäre schön, wenn sich unsere Firma genauso enthusiastisch um die psychischen Belastungen und den hohen Arbeitsdruck an so manchen Arbeitsplätzen kümmern würde. Aber anstatt in betriebliche Gesundheitsförderung gezielt zu investieren, legt man einfach drauf los, verhängt Verbote, diskriminiert eine Minderheit und tut alles, damit noch mehr auf die „schlechten“ Mitarbeiter mit dem Finger gezeigt werden kann. Übrigens: ein positives Beispiel dafür, wie es besser gehen könnte, ist das Berliner Unternehmen Laserline. Nichtraucher erhalten 100 Euro mehr pro Monat. Zudem gibt es Nichtraucher-Programme und Seminare. Raucher,

die der Sucht entsagen wollen, werden vom Betrieb unterstützt und nicht dahin gezwungen.

Es ist auch eine Frage, wie wir trotz Zielvorgabe der Unternehmensleitung miteinander umgehen. Sollte nicht Toleranz, Achtung der Persönlichkeitsrechte, Förderung der Handlungsfreiheit und die Akzeptanz, dass es unterschiedliche Neigungen und Verhaltensweisen gibt, im Vordergrund stehen?

Zu guter letzt: manch einer hält es für richtig, einfach ein generelles Rauchverbot einzuführen. Schließlich gäbe es das ja auch beim Alkohol. Das stimmt leider nicht. Laut unserer betrieblichen Regelung darf man sich nur nicht in einen Rauschzustand versetzen. Prost!

Heidi Rittinger

Die dunkle Seite

Es begab sich in der Vorweihnachtszeit des letzten Jahres, die globale Finanzkrise schien auch die Region erreicht zu haben, denn schier Unglaubliches ging vor sich: in allen Medien war zu vernehmen, der Blaubeurer Unternehmer Adolf Merckle habe die baden-württembergische Landesregierung um eine Bürgschaft in dreistelliger Millionenhöhe ersucht. Verdutzt rieb man sich die Augen, fragte sich, wie das denn sein könne? Der Merckle? Dieser schwäbische Bilderbuchunternehmer, gläubige Christ, Wohltäter der Region, der (nach Forbes-Liste) fünftreichste Mann Deutschlands, ein Mann, der nach dem Geschäftsmuster der Aldi-Brüder agierte: immer schön im Hintergrund bleiben, die Presse meiden und Milliarden scheffeln. Dieser Merckle, der Visionär, der Albtraum der forschenden Pharmafirmen, der mit seinen Ratiopharm-Generika die Landschaft der Arzneimittel bis zum heutigen Tag nachhaltig erschütterte, sollte plötzlich klamm sein und zum Bittsteller geworden sein? Beinahe im Stundentakt sickerten immer neue Details durch und gaben den Blick frei auf in dieser Tragweite bislang nicht gekannte Geschäftspraktiken, die man eigentlich in Südtalien beheimatet wähnte (man erinnere sich nur an die putschartige Übernahme des Pistenfahrzeugherstellers Kässbohrer, als Merckle den damaligen Chef der Kreissparkasse Biberach aus dem Aufsichtsrat boxte und die Macht an sich riss). Ein auch für Insider nicht mehr

durchschaubares und nicht zu durchdringendes Firmengeflecht wurde publik, aus dem Ratiopharm als „Filetstück“ präsentiert wurde. Das Firmendickicht, so wurde jetzt bekannt, wurde mit einem Trick zusammengekauft. Vorzugsweise wurden Firmen gekauft, die hohe Verluste aufwiesen. Gewinne hochprofitabler Firmen wie Ratiopharm wurden dann dazu „missbraucht“, diese mit den roten Zahlen der maroden Firmen zu verrechnen, um damit entweder gar keine oder nur minimal Steuern abführen zu müssen. Die Merckle-Fassade stürzte dann endgültig ein, als die Höhe der Verbindlichkeiten bekannt wurde: satte zwanzig Milliarden Euro (nur zur Erinnerung: das sind 20000 Millionen). Die Ursache war offensichtlich: durch unkontrollierten Zukauf von Firmen wie Heidelberg Cement (allein dafür mussten 14 Milliarden berappt werden) häuften sich die Schulden in nicht mehr begleichbare Höhen.

Mit Entsetzen wurde wahrgenommen: das ganze Firmenimperium, alles auf Pump zusammengekauft, in seiner Gigantomanie ohne Beispiel. Als dann zu(schlechter)letzt über Merckles Zockerei mit VW-Aktien und den damit verbundenen Verlust von mehr als 500 Millionen Euro berichtet wurde (der „SPIEGEL“ schrieb treffend dazu: „auf der schwäbischen Alb wird nicht anders agiert als in New York“), kippte auch Volkes Meinung. So war es für Ministerpräsident Oettinger dann auch eine leichte Übung, seine Absage

einer Landesbürgerschaft zu begründen. Selbst ihm war schnell klar geworden, welche Lawine sich da gelöst hatte und nicht mehr aufzuhalten war.

Derart gebeutelt und gedemütigt, von Banken und unzähligen Gläubigern bedrängt, von den Medien verteufelt, sah Merckle wohl keinen anderen Ausweg mehr als den Freitod. Angeblich bis kurz vor seinem Tode war er sich keiner Schuld oder Verfehlung bewusst. Seine „Zockerei“ betrachtete er allen Ernstes als finanzielle Konsolidierung bestimmter Firmenzweige und als durchweg gängige Praxis. Diese Verhaltensweise, ein vollständig fehlendes Unrechtsbewusstsein gepaart mit manischem Drang, die Schuld bei anderen zu suchen, ist nicht unbekannt: Wirtschaftsgrößen wie Zumwinkel, Esser, von Pierer, die Liste ist (zu) lang. Hemmungslose Gier, rücksichtsloses Machtstreben, und keine Spur von sozialer Verantwortung. Was bleibt? Schon vor Merckles Tod war über eine Zerschlagung seines Firmenkonglomerats spekuliert worden. Nun scheint es gesichert, dass die Banken als Gegenleistung für den „Rettungsschirm“ auf dem Verkauf von Ratio-

pharm bestehen, eine schöne Einladung für Heuschrecken.

Nach Abwicklung des Merckle-Imperiums sollen der Familie nur noch „ein paar“ Millionen übrig bleiben. Was wirklich bleibt:

Die ganze Tragödie ist ein Lehrbeispiel für die dunkle Seite des modernen Kapitalismus. Die Finanzkrise legte schonungslos die Mechanismen der Finanzwelt offen. Mit schon krimineller Energie wurde unter den Augen der Aufsichtsbehörden und Regierungen über Jahre eine Luftblase erzeugt, deren Platzen die Welt noch über Jahre erschüttern wird. Zornig und ohnmächtig muss man den Konsequenzen zusehen, ohne jegliche Handlungs- oder Eingriffsmöglichkeit. Eine äußerst bittere Schlusskonsequenz: der Letzte in der „Nahrungskette“, der Arbeitnehmer, er wird auf der Strecke bleiben, er wird die Zeche zahlen müssen, wenn dort oben weiter verantwortungslos die Wirtschaft und Finanzwelt als Monopolspiel gesehen wird.

Hubi Rechtsteiner

Das vergessene „Pü-Papier“

In Zeiten wie der heutigen kann es vielleicht von Nutzen sein, sich an eine scheinbar vergessene Richtlinie*) der Dr. Karl Thomae GmbH vom 15. Januar 1981 (!!!) zu erinnern. Man höre und staune: damals dachte man noch an den „Älteren Mitarbeiter“!

Im Zuge der demografischen Entwicklung könnte diese Richtlinie auch heute durchaus hilfreich sein.

Die in Erinnerung an den damaligen Geschäftsführer Klaus Pürckhauer liebevoll Pü-Papier genannte Richtlinie sollte dabei helfen, die Schwierigkeiten und Anpassungsprobleme der firmentreuen, langjährigen, über 50-jährigen Mitarbeiter mit gegebenen Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz zu beheben.

E.R.

*) „Innerbetriebliche Handhabung bei Arbeitsplatzproblemen unter besonderer Berücksichtigung älterer Mitarbeiter“, im Intranet, ISPD unter „Sonstiges“

Anmerkung der Redaktion:

Diese Richtlinie regelt, wie man mit älteren Mitarbeitern umgeht, die an ihrem Arbeitsplatz unverschuldet Schwierigkeiten bekommen. Wer mindestens 50 Jahre alt ist und dem Unternehmen über 20 Jahre angehört, dem wird bei Arbeitsplatzwechsel aufgrund der Probleme seine bisherige tarifliche Eingruppierung garantiert, lediglich Zulagen werden bei Tarifierhöhungen angerechnet (pro Jahr ein Drittel der Erhöhung).

Vor einer Versetzung sollen jedoch alle Möglichkeiten durch Fortbildung oder Umschulung ausgeschöpft werden. Der Mitarbeiter darf ein Arbeitsplatzangebot ablehnen, beim zweiten Angebot muß er akzeptieren.

Klausurtagung der JAV

Viele Projekte vorgenommen

Gerade erst gewählt und schon befinden sich die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf Klausurtagung. Alles soll schnell angepackt werden, um in den zwei Jahren Amts-

schlechten Ausgangslage brachte die JAV viele Projekte auf den Weg.

Aber was ist eigentlich ein Projekt? Um die Zeit in Hayingen effektiv nutzen zu können, stand am Freitagabend zuerst Theorie auf dem Plan, um diese und viele andere Fragen klären zu können. Es entstanden viele neue Projektideen und die Einteilung in Projektgruppen erfolgte problemlos. Zum Schluss wurden die Erwartungen und Wünsche der Teilnehmer notiert und man ließ den Abend gemütlich ausklingen.

Am Samstag ging es in aller Frühe genauso produktiv weiter wie der Abend geendet hatte.

Nach einem stärkenden Frühstück verteilten sich die Projektgruppen auf die gemieteten Häuser und den Seminarraum und begannen mit ihrer Arbeit. Um eventuellen Fehlplanungen aus dem Weg zu gehen, erfolgten in gewissen Zeitabschnitten immer wieder Rücksprachen in der Großgruppe. So konnten neue Ideen eingebracht und Anrei-

ze für die weitere Projektarbeit gegeben werden.

Nach einem gelungen Mittagessen startete der zweite Teil der Projektgruppenarbeit. Schließlich hat sich die JAV viele Projekte vorgenommen. Hierzu gehören unter anderem der Übernahmepool BIZAS, eine Wiederauflage der Charity-Aktion, die Durchführung eines Quattroballturniers und der Versuch eines „Tag der Berufe“. Die Auszubildenden können also gespannt sein, was sie in nächster Zeit erwartet.

Am Mittag bekam die JAV dann noch Besuch von Freddy Speth, dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, der auch sehr gespannt war, was die JAV alles plante. Der letzte Abend wurde zum gemütlichen Beisammensein genutzt und am Sonntag stand dann nur noch die Reflektion des Wochenendes und die Abreise auf dem Plan.

Die Klausurtagung kann man als vollen Erfolg werten und der Vorsitzende Johannes Weber sowie sein Stellvertreter Erik Volkmann waren mit dem Ergebnis sehr zufrieden.

Natürlich hoffen wir auf eure Unterstützung bei all unseren Projekten.

Eure JAV



zeit möglichst viel erreichen zu können. So lautet das Ziel der im Oktober 2008 frisch gewählten JAV.

Um sich auf alle anstehenden Projekte gut vorbereiten zu können, trafen sich die Mitglieder vom 30. Januar bis 1. Februar 2009 im Lauterdörfle in Hayingen. Auf Grund von Krankheit war die Teilnehmerzahl zwar dezimiert worden, aber trotz dieser

Ein Blick in die Zukunft?

Wer kennt ihn nicht, den Boehringer Ingelheim ZeitArbeitsService kurz BIZAS genannt? Ein Instrument, um Auszubildenden nach der Ausbildung eine befristete Übernahme für maximal ein Jahr zu geben. Hierbei können die Arbeiter überaus flexibel ab-

gerufen und auch standortübergreifend eingesetzt werden.

Der BIZAS Pool wird von den Abteilungen rege genutzt und es kommen durchweg positive Rückmeldungen über die Arbeiter im Pool und über das Instrument BIZAS zurück.

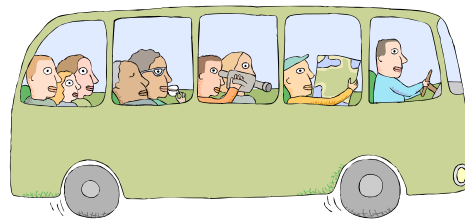
Mit 50 Plätzen im Jahresmittel ist man bisher in der guten allgemeinwirtschaftlichen Lage gut gefahren. Aber mit der letzten Winterprüfung wurde es zum ersten Mal wirklich eng. 14 Azubis standen kurz davor, vor das Werkstor gesetzt zu werden. Nur durch eine schnelle und gute Zusammenarbeit des Betriebsrates und der Personalabteilung konnten die Azubis auch noch in den Pool übernommen werden.

Nun stehen diesen Sommer über alle drei Standorte verteilt ca. 160 Azubis vor dem Ende ihrer Ausbildung. Das BIZAS-Kontingent ist bereits jetzt fast bis zum Ende ausgereizt. Wer die letzten Tage einen Blick

auf die Stellenanzeigen im Intranet geworfen hat wird wissen, dass es dort nicht gerade danach aussieht überhaupt einen Großteil der Auslerner unterzubringen.

Wir von der JAV sind gespannt, wie man sich von Seiten der Personalabteilung zu diesem Problem aufstellen wird. Wir sind der Meinung, dass man es sich kaum leisten kann, gut ausgebildete, fachlich kompetente TOP Leute nicht in der Firma zu halten, vor allem vor dem Hintergrund, dass Mitarbeiter im BIZAS mit Sicherheit flexibler und geeigneter sind als jeder Zeitarbeiter.

Johannes Weber



Shuttlebus Ulm – Biberach:

Hoffnungsvoller Start mit möglicher Bauchlandung

Nachdem zunächst von der Personalabteilung (PA) der Ball aufgegriffen wurde, sich des Fragekomplexes eines denkbaren Shuttlebusses zwischen Ulm und BI Biberach anzunehmen, drängt sich nun nach dem zweiten Treffen mit Vertretern der PA die Frage auf:

Wollte man hier diskussions- und ergebnisoffen das Anliegen aus der Belegschaft (immerhin kamen über dreihundert Unterschriften zusammen) anhören und aufgreifen, oder soll dies schon im Vorfeld höflich und elegant abgeschmettert werden?

In Zeiten, in denen in anderen weitaus weniger als „Weltklasse“ und sozial eingestuft Betrieben, wie z.B. bei Liebherr Ehingen, deren Geschäftsführung (in Zusammenarbeit mit dem Liebherr-Betriebsrat) die Etablierung von Werksbuslinien prüft, wird bei BI dies angegangen, als wäre es ein „glühendes Eisen“. So wird von der PA erwartet, dass die Initiatoren dieser Idee fertige Konzepte und Angebote vorlegen, um dann anschließend, gegebenenfalls noch unter dem Eindruck eines besonders sozial eingestellten Arbeitgebers, mit auf den eh schon fahrenden Zug aufzuspringen.

So sollte keine Arbeitersozialleistung aussehen, die schon von Anfang an keine materielle Forderung an den Arbeitgeber beinhaltet, sondern im wesentlichen auf die rechtliche und logistische Unterstützung durch BI gehofft hatte.

Bleibt abzuwarten, ob hier im nächsten Gespräch etwas mehr wohlwollende Unterstützung seitens BI erfolgt. Wann hat eine Firma schon mal die Chance, eine „Sozialleistung“ zu etablieren, die ihr Ansehen in der Belegschaft positiv aufbaut und dabei für BI-Verhältnisse so gut wie nichts kostet?

Etwas mehr Mut dies zu tun und nicht die Ängste der PA in den Vordergrund zu stellen, wäre den Verantwortlichen zu wünschen. Bleibt doch sonst nicht nur das pendelnde Belegschaftsmitglied, sondern auch das Ansehen der PA (BI) im wahrsten Sinne des Wortes auf der Strecke.

Walter Hudler

Nach Redaktionsschluß wurde am 11. März von der PA mitgeteilt, daß keine Kapazität seitens der PA zur Unterstützung dieses Belegschaftsanliegens zur Verfügung steht. Ohne Kommentar !

30.000 €

Die Personalabteilung von BI plant nach der weltweiten Mitarbeiterumfrage eine Evaluierung inwieweit die Mitarbeitergespräche (MAG) auch tatsächlich geführt werden. Eine Kontrollmöglichkeit für die Vorgesetzten über eine Zusatzfunktion in PERSOS (PLUS), wo bisher lediglich das Formular für das MAG hinterlegt ist, wäre machbar. „Es gibt immer eine Lösung.“ – Die technischen Voraussetzungen sind also gegeben. Dazu würde ein externer Pro-

grammierer 20 - 30 Tage Arbeit aufwenden müssen. Der Kostenaufwand betrüge „ca. 30.000 €“ – „Das ist eine Frage der Kosten-Nutzen-Relation.“ Da stellt sich also die Frage, was sind MAG wirklich wert? Wenn man wissen möchte, ob Mitarbeitergespräche auch wirklich geführt werden? Diese Nuß ist zu knacken. Die technischen Voraussetzungen sind gegeben. – „Das ist eine Frage der Kosten-Nutzen-Relation.“
 Quellen: Eckard Burbach, Josef Romer (Zitate von Letzterem)

Sebastian Jaeger

Die Redaktion wünscht Frohe Ostern !



Wie passt das zusammen: da „schlupft ma“ der Firma mit Preisen regelrecht „hinda nei“, wie der Schwabe sagt. Doch da drinnen ist es zappenduster! Nur ein bisschen Unterstützung durch guten Rat, auch ein wenig Tat – nicht durch Geld – kommt für die PA offenbar nicht in Frage. Für ein paar hundert Mitarbeiter, die Interesse an einem Shuttlebus hatten, lohnt sich der Einsatz nicht? Es gibt wohl keine Auszeichnung dafür...

