



PILLENDREHER 121 Okt. 2009

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Würfel sind gefallen, im Spiel sind jetzt neben vier schwarzen auch zwei gelbe Seiten. Darauf stehen neben anderen Grausamkeiten auch „Reduzierung von Arbeitnehmerrechten“. Wir haben vor vier Jahren schon davor gewarnt. Zwar sind in diesem „Wahlkampf“ entsprechende Parolen nicht aufgetaucht, doch die Pläne dazu liegen in der Schublade. Arbeitgeberpräsident Hundt hat schon als erstes den Abbau des Kündigungsschutzes eingefordert. Im Parlament sitzen zwei „rote“ Parteien, die mit eigenen Problemen befaßt sind, die Grünen sind noch nie arbeitnehmerfreundlich orientiert gewesen. In dieser Situation bleiben als letzte Hüter unserer Rechte nur noch die Gewerkschaften. Die gilt es heute mehr denn je zu stärken durch Ihre Mitgliedschaft.

Aber jetzt zur Situation hier in der Firma. Nach wie vor dräut StEP am Horizont, keiner weiß bisher Genaueres über die Auswirkungen, dazu an anderer Stelle mehr. In Forschung und Entwicklung laufen Effizienzprojekte, die Budgets werden eingefroren, dazu BPEs, PEPs, McKinsey...da könnte einiges auf uns zukommen. Leider sind auch unsere Betriebsräte momentan etwas schweigsam, vielleicht wegen der Arbeitsüberlastung?

Der Pillendreher möchte dennoch nicht stumm bleiben – in diesem Sinne

Ihre Redaktion

Geld verschenken??

Im Jahr 2006 wurde die **Tarifliche Altersvorsorge** u. a. mit dem Entgeltumwandlungsgrundbetrag als Nachfolge der Vermögenswirksamen Leistungen (VL) eingeführt, d. h. der Entgeltumwandlungsgrundbetrag wird nur noch zweckgebunden gewährt.

Gegenüber der früher möglichen Verwendung der VL (z. B. Bausparvertrag, Prämiensparen u. a.) hat die Nutzung in der betrieblichen Altersversorgung den Vorteil, dass das Unternehmen dies noch zusätzlich mit der Chemietarif-Förderung (Grundförderung 134,98 €) bezuschusst. Zusammen mit dem Entgeltumwandlungsgrundbetrag in Höhe

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, Joachim Horseling, Lisa Raible

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart, Aulendorf

Sie finden weiter in der Ausgabe 121

- S.3 Folgen von StEP
- S.4 Brief an Mitglieder, Leserbrief
- S.5 JAV: Grillfest, Begrüßung der Neuen
- S.6 IG BCE-Kongress, Jobticket, bester Arbeitgeber, Info-Stand, neue Sparideen

von 478,57 € für eine(n) Vollzeitbeschäftigte(n) stehen somit **jährlich 613,55 €** zur Verfügung. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass das Versorgungskapital erst bei Inanspruchnahme, d. h. bei der späteren Auszahlung besteuert wird.

Bei BI gibt es bereits seit 2001 zwei Möglichkeiten diese tarifliche Leistung als Altersvorsorge zu nutzen.

- 1) Firmendirektzusage
- 2) Firmendirektversicherung

Dieses Jahr wurde nun erneut ausgewertet, wie viele Beschäftigte weder VL noch Entgeltumwandlung zugunsten Altersvorsorge aktuell (2009) in Anspruch nehmen. Erschreckenderweise sind dies ca. **17%** aller in Biberach 5258 Beschäftigten! Die bestehenden VL-Verträge (z. B. Bausparen) können übrigens nur noch bis 31.12.2011 bespart bzw. verwendet werden. Danach gibt es ausschließlich die tariflichen Altersvorsorgemöglichkeiten um den Entgeltumwandlungsgrundbetrag (dann immer inkl. Chemietarifgrundförderung) in Anspruch zu nehmen.

Wir möchten hier an drei Beispielen aufzeigen, wie viel Geld von manchen Beschäftigten jedes Jahr verschenkt wird. Dabei wird im Folgenden davon ausgegangen, dass eine Firmendirektzusage über 700 € in drei aufeinander folgenden Jahren jeweils im November gemacht wird.

Beispiel 1: 17 Jährige(r) Auszubildende(r)

Mein persönlicher Beitrag in 3 Jahren	Was wird von der Fa. in den 3 Jahren aufgestockt	Ablaufleistung mit 65 Jahren
ca. 340 €	ca.1760 €	ca. 16604 €

Beispiel 2: Befristet Angestellte(r) 40 Jährige(r)

Mein persönlicher Beitrag in 3 Jahren	Was wird von der Fa. in den 3 Jahren aufgestockt	Ablaufleistung mit 65 Jahren
259,35 €	ca.1840 €	5782 €

Beispiel 3: Unbefristet Angestellte(r) 55 Jährige(r)

Mein persönlicher Beitrag in 3 Jahren	Was wird von der Fa. in den 3 Jahren aufgestockt	Ablaufleistung mit 65 Jahren
259,35 €	ca.1840 €	2905 €

Der persönliche Beitrag in 3 Jahren ist bei einem/r Auszubildenden höher, da diese/r VL bzw. Entgeltumwandlungsgrundbetrag frühestens nach einer Wartezeit von 6 Monaten, also ab ca. März des ersten vollständig beschäftigten Jahres erhält.

Die Zahlen verdeutlichen, dass es sich **für alle lohnt, eine tarifliche Altersvorsorge abzuschließen, sei es ein Azubi, ein befristet Beschäftigter oder ein älterer Mitarbeiter.**

Neu ab 2010 ist außerdem, dass Sie die Firmendirektzusage „dauerhaft“, d. h. bis auf Widerruf, beantragen können, so dass Sie nicht mehr jedes Jahr daran denken müssen, den Antrag abzugeben.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte per E-mail an das Betriebsratsbüro: Adresse (Betriebsrat BC BIP-DE-B)

Joachim Horseling/Freddy Speth

Neue Orientierung bei BI:

Welche Folgen erwarten die Belegschaft?

In der BI-Zeitung 9/2009 haben Herr Dr. Barner und Herr Dr. Günster in zwei Beiträgen Stellung genommen zu allgemeinen und speziellen Zielen der Unternehmensleitung für die nächsten Jahre. Dabei geht es, kurz zusammengefaßt, letztlich „nur“ um Kostenreduzierung. Kommt uns das nicht allzu bekannt vor?

Seit langem gehört „Headcount“ zu den Vokabeln, die



immer wieder auftauchen. Neu dürfte das Wort „Transfervereinbarung“ sein, worüber Betriebsrat und Geschäftsführung derzeit verhandeln. Das ist im Prinzip so was wie ein Sozialplan. Aber wozu brauchen wir das denn? Sollten es doch nicht nur „harmlose Kosteneinsparungen“ sein, die durch StEP auf uns zukommen? Herr Dr. Günster spricht an einer

Stelle von schmerzhaften Einschnitten und Opfern... Es ist nachvollziehbar und eigentlich auch selbstverständlich, wenn sich die für die Führung eines Unternehmens und der Mitarbeiter Verantwortlichen rechtzeitig Gedanken über die Zukunft machen. Dabei sollte grundsätzlich eines vermieden werden: die Verunsicherung der Mitarbeiter. Nur zur Erinnerung für die, welche es damals erlebt und mitgetragen haben – und als Beispiel für die vielen jüngeren Mitarbeiter, die erst später in das Unternehmen kamen und von den damaligen Erfolgen heute profitieren: vor 16 Jahren stand ein Großteil der damaligen Firma Thomae zur Diskussion; 800 Mitarbeiter hätten entlassen werden sollen. Mit spontanen Großdemonstrationen in Biberach und Ingelheim machten die Thomaeaner die Menschen der Region und auch die Politik auf diese Pläne aufmerksam. Mehrere Wochen lang besuchten wir jeweils an Samstagen den Ingelheimer Wochenmarkt mit unseren Aktionen – und dann war es soweit:

die Unternehmensleitung sicherte der Belegschaft „keine betriebsbedingten Kündigungen“ zu. Heute scheint die Situation trotz aller Schwarzmalerei völlig anders. Ohne Probleme könnte man der Belegschaft die gleiche Zusicherung geben. Wollen wir hoffen, daß diese befreiende Zusage noch in diesem Jahr 2009, noch vor den Feiertagen zum Jahreswechsel erfolgt.

Joe Pöschl

Das Stichwort: **Transfervereinbarung**

So wird bei BI eine Betriebsvereinbarung genannt, die Personalveränderungen und die Folgen daraus regeln soll, z. B. Abfindungen, Versetzungen, Umzug nach Ingelheim, Qualifikationsanpassungen etc. Vor 15 Jahren ist dies alles in einem Sozialplan geregelt worden, wobei – anders als heute – vorher feststand, wie viele Arbeitsplätze abgebaut werden müssen.

Alle warten auf „StEP-Verkündung“,

aber die Verunsicherung, die derzeit in der Firma grassiert, ist nicht gerade für gutes Arbeitsklima und Motivation zuträglich. In verschiedenen Bereichen herrschen Ungewissheit, Zweifel und Zukunftsängste. Zudem geistert das neue Schlagwort „Flexibilität“ wie ein böses Omen in der Firma herum. Was wird kommen? Was wird aus uns? Wo kommen wir hin?

Niemand scheint es im Augenblick zu wissen. Dennoch hört man an Stammtischen und in Freibädern längst wieder neueste Ge-

rüchte, die nämlich aus ganz anderen Kreisen, so hört man, kommen sollen. Es wird recherchiert und prognostiziert.

Eine seltsam angespannte „geladene“ Stimmung herrscht, ähnlich derer, wie sie oft kurz vor Weihnachten zu spüren ist. Eine Mischung aus Angspanntheit und Erwartung, was da nun kommen möge. Trotzdem bleibt in Jedem das vertrauensvolle Restfünkchen Hoffnung: bei BI passiert nichts, BI geht es doch noch gut.

Lisa Raible-Louati

Offener Brief an unsere Mitglieder

Liebe Kolleginnen und Kollegen, an dieser Stelle möchte ich mich mal in aller Öffentlichkeit an Euch wenden, um Euch zu danken! Dafür zu danken, dass Ihr mit Eurer Mitgliedschaft in der IG BCE unsere allseits gelobten und zukunftsweisenden Tarifverträge möglich gemacht habt. Ihr macht die IG BCE so stark, dass in all den Jahren gute Tarifierhöhungen ausgehandelt werden konnten, dass 6 Wochen Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld, die tarifliche Altersvorsorge, ein für alle Tarif-Arbeitnehmer geltendes Entgeltsystem, der Bundesentgelttarifvertrag, entwickelt und immer wieder verbessert werden konnte. Euch haben wir die von allen, auch von den Nichtmitgliedern,

hoch geschätzte Altersteilzeit zu verdanken, durch Euch konnten wir den richtungsweisenden Demografie-Tarifvertrag abschließen.

Als Mitglied der Tarifkommission kann ich das beurteilen, denn in den vielen harten, anstrengenden Tarifverhandlungen, die manchmal kurz vor dem Scheitern standen, kam es immer wieder darauf an, den Arbeitgebern zu zeigen, dass nicht nur die Kommission oder einige Funktionäre, sondern Tausende von Mitgliedern die aufgestellten Forderungen unterstützten.

Dafür nochmals ein herzliches Dankeschön! Bleibt uns auch in Zukunft treu.

Franzi Raible

LESERBRIEFE

Anmerkung der Redaktion

Zunächst etwas Grundsätzliches: anonyme Zuschriften wandern in den Papierkorb. Es kann aber sein, dass unsere Leserbriefschreiber Unannehmlichkeiten am Arbeitsplatz befürchten müssen. In solchen Fällen zeichnen wir Leserbriefe mit N. d. R. b. = Name der Redaktion bekannt. Es sind also keine anonymen Zuschriften, sondern der Situation des Einzelnen angepasste Vorsorge, denn anders lautenden Beteuerungen entgegen – es gibt Mobbing und Bestrafung eigenwilliger Mitarbeiter durch Vorgesetzte.

Nun zu den bei uns eingegangenen Schreiben, diesmal zu unserer Zeichnung aus dem letzten Pillendreher.



Schön, wie hier Umgang und Interpretation illustriert werden. Landläufig herrscht in der Tat besonders bei unseren Vorgesetzten die Erwartungshaltung, daß gute Mitarbeiter Überstunden zu haben haben...

Wer innerhalb seiner Sollarbeitsstunden seinen Job macht, ist mit Verlaub offensichtlich der Arsch. Müsste ich die Stundenbetrachtung analysieren, würde ich mich mal fragen müssen, ob ein Mitarbeiter mit vielen Stunden evtl. überfordert ist, oder die Arbeitslast organisatorisch falsch verteilt ist. Jedenfalls kann es nach meiner Meinung nur in Ausnahmesituationen zu Überstunden kommen, und nicht während des normalen Geschäftsbetriebes und das möglicherweise auch noch über Jahre hinweg.

N.d.R.b.

Liebes Pillendreher Team,

ich finde diese Zeichnung sehr gut, denn die Chefs sollten sich mal Gedanken darüber machen, dass nicht immer die MA viel arbeiten, welche viele Überstunden haben!

Nein im Gegenteil, sie sollten die MA fördern, die in angemessener Zeit ihre Arbeit erledigen und verantwortungsvoll mit ihren Stunden umgehen.

Ich vermute mal, wenn die Vertrauensarbeitszeit kommen würde, dann würden diese MA sicher nicht so viel im Betrieb sein. Viele Überstunden können durchaus mal vorkommen, aber dass Jahr für Jahr die gleichen MA immer so viele Überstunden haben, und jedes Jahr 3 Wochen Urlaub auf Überstunden machen, kann nicht sein!

Das ist auch unfair gegenüber den Kollegen. Und was ist die Folge daraus, irgendwann wird die Geschäftsführung veranlassen, dass pro Monat nur noch zwei Tage Überstunden abgebaut werden können und der Rest am Monatsende abgeschnitten wird. Dann bin ich mir wiederum sicher, haben diese MA auch nicht so viele Stunden. Wie so oft sind hier wieder mal die Führungskräfte gefordert...

N.d.R.b.

Erfolgreiches Grillfest für die "Neuen"

Wie heißt es so schön? Wenn Engel reisen, dann lacht der Himmel. Dieses alte Sprichwort gilt wohl auch, wenn das Grillfest der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die "neuen" Azubis stattfindet. Denn wie bisher jedes Jahr hatte die JAV wieder richtig Glück mit dem Wetter.

Zu dem jährlich von der JAV organisierten Grillfest hatten sich auch dieses Jahr wieder zahlreiche Azubis eingefunden, die die erste Gelegenheit nach ihrem Berufsstart im September genutzt haben, sich auch außerhalb des Betriebes einmal kennen zu lernen.



Insgesamt hatten sich ca. 100 Personen auf dem Grillplatz in Winterreute eingefunden, um die neuen Azubis kennen zu lernen. Neben den Azubis und der JAV waren auch Vertreter des Betriebsrates und der Gewerkschaft anzutreffen. An dem Stand, der von den IG BCE-Vertretern aufgebaut worden war, konnten sich die Azubis bei einer Tasse Kaffee z. B. über die Relevanz einer Mitgliedschaft oder über die zahlreichen Freizeitangebote informieren.

Nachdem sich alle an Würstchen und Steak satt gegessen hatten, ging man zum gemütli-

chen Teil über. Die einen versuchten sich im Spiel "Sing Star" gesanglich zu übertreffen, während die anderen sich am Lagerfeuer wärmten. So verging der Abend wie im Fluge und die letzten saßen bis spät in die Nacht.

Insgesamt kann man sagen, dass es sich um eine gelungene Veranstaltung gehandelt hat. Hierzu hat aber auch das trockene und warme Wetter entscheidend beigetragen.

Anja Kiesle



Herzlich Willkommen!

96 hübsche junge Damen und Herren durfte die JAV zusammen mit Vertretern des Betriebsrates und der Aus- und Weiterbildung am Montag, dem 14.09.2009 im H55 begrüßen.

Neues Schuljahr, neue Azubis! Diese Devise zählt Anfang September jedes Jahr aufs Neue. So konnten wir auch dieses Jahr die Einstellungszahl erneut auf sehr hohem Niveau halten und 96 jungen Menschen eine Ausbildung bei Boehringer Ingelheim ermöglichen. Hierbei sei auch erwähnt, dass ein starker Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ mit daran beteiligt war, die Ausbildungszahlen auf so hohem Niveau zu halten.

Die ersten Schritte sind gemacht, nun heißt es „am Ball bleiben“ und sich den Herausforderungen stellen und diese bewältigen, jeden Tag aufs Neue!

Die JAV wünscht euch viel Spaß und viel Erfolg bei der Ausbildung bei Boehringer Ingelheim ☺
Erik Volkmann



Gewerkschaftskongress

IG BCE-Kongress 2009

Unter dem Motto "vorwärts denken. verantwortlich handeln." findet vom 11. bis 16. Oktober 2009 in Hannover der 4. Ordentliche Gewerkschafts-Kongress der IG BCE statt. An der Tagung im Congress Centrum Hannover nehmen 350 Delegierte und zahlreiche Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft teil. Es werden 305 Anträge beraten sowie der neue Vorstand der Gewerkschaft gewählt.



Nicht nur für Frauen...

...war der Stand gedacht, der am 19.8.09 von Boehringer Ingelheim Betriebsrats- und Vertrauensfrauen am Standort Biberach veranstaltet und betreut wurde. Das zeigte auch das Interesse einiger männlicher Mitarbeiter, die sich ebenfalls dazugesellten und fragten, wann es denn einen Stand für Männer gäbe...



Die Hintergründe zum Thema waren nicht nur Frauenrechte in Deutschland, sondern auch ein erneuter Aufruf an alle, sich wieder mal, auch in Zeiten der Konjunkturkrise, an die Bedeutung und Wichtigkeit einer Gewerkschaft zu erinnern und durch eine Mitglied-

schaft ihre Stärke und ihr Wirken zu unterstützen.

Nicht nur angesichts dessen, dass die Frauen vom 19. Jahrhundert bis heute immer noch nicht gleichberechtigt behandelt werden, nehme man beispielsweise gleiche Bezahlung bei gleicher Tätigkeit von Mann und Frau = Entgeltgleichheit.

Um dies und eine erfolgreiche Tarifpolitik zu betreiben, ist es wichtig, die Gewerkschaft zu unterstützen. Investieren wir in die Zukunft! Dafür setzen sich bei BI Biberach Betriebsrat und Vertrauensleute ein.

Lisa Raible-Louati

Das Jobticket kommt!

Endlich soll das Jobticket auch bei Boehringer Wirklichkeit werden, die Verantwortlichen haben kürzlich zugestimmt. Am 19./20. Oktober ist ein Infostand im Betriebsrestaurant geplant – achten Sie auf weitere Infos der Personalabteilung. Im nächsten Pillendreher werden wir ausführlich informieren.

Bester Arbeitgeber – ja bitte!

Seit mehreren Jahren ist Boehringer Ingelheim unter den besten Arbeitgebern. Das Modell dafür heißt „Great Place to Work“ und wurde u.a. von der Zeitschrift Capital initiiert. Bewertungskriterien hierfür sind

- Glaubwürdigkeit
- Respekt
- Fairness
- Stolz
- Teamorientierung

Die ersten drei Punkte werden unter „Vertrauen“ subsummiert.

Wir wünschen uns, dass Boehringer in diesem Sinne auch in Zukunft noch zu den besten Arbeitgebern Deutschlands zählt!



Mit Bärchen die Firma retten!

Wie aus allgemein wohlunterrichteten Kreisen verlautet, soll in Zukunft aus Sparsamkeitsgründen auf üppige Butterbrezeln, frisches Obst und Knuspergebäck bei Besprechungen verzichtet werden. Statt dessen werden hinfort köstliche Gummibärchen in den Firmenfarben gereicht. Über die Anzahl pro Person wird noch verhandelt. Dem Vernehmen nach soll auch die Küchenkommission einbezogen werden.