



# **PILLENDREHER** 122 Dez. 2009

Liebe Leserin, lieber Leser,

eine Bilanz für 2009 fällt etwas schwierig aus; was viele große Unternehmen ins Straucheln brachte, die sogenannte Finanzkrise, hat die Pharmaindustrie nur so eben gestreift. Sie ist offenbar mit einem blauen Auge davongekommen. Dieses blaue Auge tragen allerdings besonders die Arbeitnehmer mit sich herum. Trotz aller Nachfragen hier in Biberach bei der Betriebsversammlung: die Zusicherung „keine betriebsbedingten Kündigungen“ blieb aus, kein Trost für Weihnachten. Sonst tut sich schon noch einiges, Sie finden Stoff genug zum Lesen und Nachdenken.

Dieser Pillendreher Nr. 122 wird der letzte sein, an dem wir - Franz Raible und Joe Pöschl - als Redakteure mitwirkten. Nach 37 Jahren Mitarbeit und Verantwortung übergeben wir den Pillendreher einer jüngeren Truppe zu treuen Händen. Alles Gute für Sie, liebe Leserin und lieber Leser und für Euch, unsere Nachfolger!  
Franzi Raible und Joe Pöschl  
„Für die Redaktion“



## Sie finden in der Ausgabe 122

Gewerkschaftskongress... S2
Tarifrunde 2010..... S2
Problemlösung auf Kosten der Schwächsten?.... S3
Vor 10 Jahren ..... S3
Demografiefonds..... S4
Azubitests ..... S4
Proficket bei BI ..... S5
Elternzeitstammtisch ..... S6
Und sie bewegt sich doch (FDA)..... S6
Sparmaßnahmen ..... S8
Die Hoffnung stirbt zuletzt (JAV) ..... S9
Leserbriefe ..... S9
Von außen gesehen..... S10
Teilzeitarbeit bei BI (BR) .. S11
Oh Tannenbaum ..... S12

## Befristungen und kein Ende....

Bei der letzten Betriebsversammlung ist die Unzufriedenheit der Belegschaft und der Betriebsräte über die Befristetensituation am Standort Biberach sehr deutlich geworden. 16,8 % für den Standort Biberach gegenüber 8,6 % am Standort Ingelheim sprechen für sich. Schaut man sich nur den Tarifbereich an, so liegt der Anteil der befristeten Tarifmitarbeiter in BC bei 24,7 %. Das Argument, das Unternehmen brauche Werkverträge, Arbeitnehmerüberlassung und Befristungen als Flexibilität, um auf die schwankenden Auftragseingänge (z.B. in der BP) zu reagieren, können wir nur bedingt nachvollziehen. Es kann nicht sein, dass befristete Mitarbeiter, die sich 5 Jahre und länger für das Unternehmen eingesetzt haben, zum Schluss fallen gelassen werden. Die Befristungsgründe, gerade in der BP, können wir überhaupt nicht nachvollziehen. Seit 2002 werden immer wieder Produkte, die in Lohnauftrag hergestellt

werden, als Verlängerungsgrund angeführt. Ob diese Gründe einer gerichtlichen Prüfung standhalten würden, bleibt die große Frage. Der Gipfel der Geschmacklosigkeit wird erreicht, wenn ein Mitarbeiter nach 5 oder 6 Jahren von seinem direkten Vorgesetzten gesagt bekommt, er könne ihn nicht mehr verlängern, aber wenn er sich bei einer Arbeitnehmerüberlassung melden würde, hätte er große Chancen, seine Arbeit fortzusetzen.

Wie soll es weitergehen? Bei der anstehenden Verhandlung der Betriebsvereinbarung zur sachgrundlosen Befristung (nach dem Tarifvertrag bis zu 4 Jahren möglich) werden wir darauf schauen, dass man eine verbindliche Regelung trifft. Denn eines wollen wir nicht – nach vier Jahren jemanden wegschicken und den nächsten Kollegen einstellen!

Freddy Speth

## Gewerkschaftskongress der IG BCE

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit dem 4. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der IG BCE haben die 350 Delegierten den Weg der nächsten 4 Jahre für unsere IG BCE beraten und die Weichen gestellt.

Zu den Höhepunkten zählten neben der Neuwahl des Vorstands die Verabschiedung des bisherigen Vorsitzenden Hubertus Schmoldt und unseres Tarifexperten Werner Bischoff durch Bundespräsident Horst Köhler sowie die Reden von Bundeskanzlerin Angela Merkel und Bundesarbeitsminister Olaf Scholz.

Die Stimmung unter den Delegierten und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Kongresses hat uns gezeigt, dass wir eine Zukunftsgewerkschaft sind und auch bleiben werden. Deshalb lautet das Fazit von dem neuem Vorsitzenden Michael Vassiliadis "Es gibt keine Gewerkschaft, in der Menschen mit all ihrer Vielfalt besser zu Hause sein könnten, als unsere IG BCE."

Einen guten Überblick über den Ablauf des Kongresses bietet hierzu das Internet unter [http://www.igbce.de/portal/site/igbce/igbce\\_kongress\\_2009/](http://www.igbce.de/portal/site/igbce/igbce_kongress_2009/).

In der Sitzung des Hauptvorstandes im November wurden die endgültige Geschäftsverteilung des gHV sowie die Forderungsempfehlung für die Tarifrunde Chemie beschlossen. Hierüber werden wir dann zeitnah informieren.

Thomas Echtermeyer

## Tarifrunde 2010 eingeläutet:

# Forderungsempfehlung des Hauptvorstands

Man mag es kaum glauben: seit der letzten Tarifrunde sind schon fast wieder 2 Jahre vergangen! Ein paar Monate sind es schon noch, bis unser Tarifvertrag ausläuft, dennoch müssen wir uns rechtzeitig damit befassen.

Der neu gewählte Hauptvorstand der IG BCE hat zur Diskussion bei den Vertrauensleuten Empfehlungen beschlossen. Diese beinhalten vier Punkte:

1. In dieser Krisenzeit geht es vor allem um den Erhalt der Arbeitsplätze. Deshalb soll weiterhin erreicht werden, dass es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen kommt.
2. Der Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ muß weiterentwickelt werden. Junge Menschen brauchen Berufschancen und die Betriebe benötigen gut ausgebildete Fachkräfte.

3. Die Einkommen der Arbeitnehmer müssen angemessen erhöht werden, denn nicht zuletzt sie haben durch ihre Flexibilität und teilweise Opferbereitschaft zur Bewältigung der Krise beigetragen.
4. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrags sollte höchstens 12 Monate betragen.

Auf der Grundlage der genannten Empfehlungen werden in den nächsten Wochen die Vertreter unserer Mitglieder, die Vertrauensleute diskutieren und ihre Forderungen aufstellen. Im Februar 2010 wird die Tariffkommission Baden-Württemberg die Forderung beschließen, im März dann die Bundeskommission. Erste Verhandlungen folgen in Baden-Württemberg am 19. März.

Dies wird dann meine letzte Tarifrunde sein, über die ich hier im Pillendreher weiter berichten werde, auch wenn ich der Redaktion nicht mehr angehöre.

Franzi Raible

## 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), Nicole Weiss (5314)

### **E-Mail:**

IGPILLEBC@aol.com

### **Mitarbeit:**

Freddy Speth, JAV

### **Illustrationen:**

Stefan Slatosch, Franzi Raible

### **Druck:**

Druckerei R. Marquart, Aulendorf

## Problemlösung auf Kosten der Schwächsten?

Die momentane Situation bei BI mit StEP, ReSPrep und PRIDE führt zu Unsicherheiten in der Belegschaft.

Nur zu leicht können sich auch bei den Mitarbeitern Überlegungen nach dem „Florianprinzip“ breit machen: Befristete oder Leiharbeiter können sehr wohl als Puffer oder Blitzableiter dienen - vor allem bei den bald 40% jüngeren Mitarbeitern, die eher Kinderkrippenplätze als Arbeitsplätze für ihren Nachwuchs benötigen. So kennen diese nicht die Situation, wie es vielen älteren Mitarbeitern hier in Biberach gehen könnte: da stehen als Aushilfskräfte oder

neue Mitarbeiter plötzlich die Kinder oder gar die Enkel nebenan am Arbeitsplatz, welche die gleiche Arbeit verrichten und dafür nur die Hälfte Entgelt bekommen, keine Firmenaltersversorgung erwarten können und zudem in der Kantine höhere Preise bezahlen müssen – nur weil sie von einer Leihfirma kommen.

Bei allem Verständnis für Firmenüberlegungen über „atmende“ Belegschaften: gilt die Fürsorgepflicht der Firma nicht nur für feste, sondern auch für zeitweilige Mitarbeiter?

J. Pöschl



## Was war denn los, damals vor 10 Jahren...

...hier in Biberach? Manches kommt einem verdammt bekannt vor, zum Beispiel erste Überlegungen zum „Head Count“ mit passender Zeichnung: damals hießen sie noch „Spül- und Laborhilfen“, unsere Mitarbeiterinnen „für alles“. Sie sollten gerade noch die Laboranten und Techniker anleiten, wie man den Boden putzt, und das war's dann. Die Akademiker wurden als Frühstückseinkäufer angeleitet. So geschehen in der Chemischen Forschung.

Dabei ging fast unter, dass die Onkologie in Biberach zum zweiten Mal zerschlagen und nach Wien verlagert wurde. Auch unsere Forderung nach einer Forschung für **eigene** biotechnische Produkte ist schon zehn Jahre alt. Informiert über manche interne Regelungen wurde zunehmend über elektronische Medien bei gleichzeitiger Reduzierung der Schwarzen Bretter – tolle Sparmaßnahmen schon damals!

Joe Pöschl

### Betriebsratswahl 2010

Im April 2010 wird wieder ein neuer Betriebsrat gewählt.

Angesichts des schwierigeren Umfelds und vieler neuer Herausforderungen ist es besonders wichtig, starke und engagierte Betriebsräte zu wählen. Dafür brauchen wir Kandidaten! Überlegen Sie sich schon jetzt, ob Sie vielleicht kandidieren wollen. Oder sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen an, die Ihnen geeignet erscheinen.

Bei Interesse oder Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an die freigestellten Betriebsräte.

BOEHRINGER INGELHEIM  
**betriebsrat**

## Einigung bei BI Demografiefonds für Altersteilzeit



Der Tarifabschluß 2008 brachte neben - aus heutiger Sicht hervorragend guten - Entgelt-erhöhungen für 2008 und 2009 ein tarifpolitisches Novum: der Tarifvertrag „Demografie und Lebensarbeitszeit“ wurde abgeschlossen. Dieser beinhaltet unter vielen guten Instrumenten zur Bewältigung der demografischen Entwicklung die Einrichtung eines Demografiefonds. Für jeden Tarifmitarbeiter zahlt die Firma ab 2010 jährlich 300 € in diesen Fonds ein. Diese Gelder sollen verwendet werden, um die Probleme der älter werdenden Belegschaften und die Sicherung qualifizierten Nachwuchses bei schrumpfenden Schulabgängerzahlen zu lösen.

Der Demografiefonds kann für fünf Zwecke verwendet werden:

- Altersteilzeit
- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung
- Langzeitkonto
- Tarifliche Altersvorsorge
- Teilrente.

Welche dieser Möglichkeiten genommen wird, entscheiden Betriebsrat und Firma gemeinsam in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Nach monatelangen Verhandlungen wurde nun eine Einigung erzielt: der Demografiefonds wird bei BI für die Altersteilzeit der Jahrgänge 1954/55 und älter verwendet. Gleichzeitig wird der Auslernerpool BIZAS bis 2018 festgeschrieben. Qualifizierte junge

Menschen erhalten so weiterhin die Chance auf einen Arbeitsplatz, auch wenn Restrukturierungsprozesse eher auf eine Personalreduzierung hinauslaufen. Die Brücke zwischen den Generationen ist damit gebaut: Ältere können früher ausscheiden und machen Arbeitsplätze frei für gut ausgebildete Junge. Dies dient den jungen Menschen ebenso wie der Firma, denn schon bald werden die Bewerberzahlen deutlich sinken. Wer heute gut ausgebildet und eingestellt wird, sichert auch die Zukunft der Firma.

Deshalb ist im Tarifvertrag geregelt, dass der Demografiefonds nicht zur Arbeitsplatzreduzierung verwendet werden darf. Der BR wird ein scharfes Auge darauf haben und genau nachrechnen müssen, welche Arbeitsplätze wegfallen und welche wieder besetzt werden. So könnte es durchaus gelingen, auch für weitere Jahrgänge die Altersteilzeit zu ermöglichen. Für die weiterhin auf hohem Niveau ausgebildeten jungen Menschen eröffnet dies bessere Übernahmechancen, für die Firma wird qualifizierter Nachwuchs gesichert - eine schöne Win-Win-Situation, wie man es heute gern formuliert. Und wenn diejenigen, die von diesen guten Regelungen profitieren, auch mal daran denken würden, daß sie diese der IG BCE verdanken und Mitglied würden, hätten wir alle etwas davon!

Franzi Raible

## Einstellungstests für die Azubis 2010

Auch für das Jahr 2010 hat die Unternehmensleitung beschlossen, die Ausbildungszahlen zu halten. Somit werden 22 Chemielaboranten, 22 Biologielaboranten und 14 Pharmakanten und viele Azubis in weiteren Berufen eingestellt. BI wird also nächstes Jahr wieder um circa 100 Auszubildende wachsen.

Die Einstellungstests für 2010 sind schon abgeschlossen und die Wahl für die Azubis ist getroffen. Was aber nicht heißt, dass es leicht war, diese auszuwählen.

Da dieses Jahr zum ersten Mal die Bewerbungen, Einladungen und Tests der zukünftigen Auszubildenden über die Recruiting Services (RS) liefen, mussten anfänglich erst einmal ein paar Hürden genommen werden.

Es ist nicht einfach, so von heute auf morgen ein langjähriges funktionierendes Verfahren zu übernehmen, da kommt es über kurz oder lang zu kleinen Problemchen.

Immer wieder kam die Frage auf, warum es dieses Jahr so lange dauert, bis die Bewerber in die 2. Runde eingeladen werden oder bis sie überhaupt eine Nachricht bekommen. Das kann ich aus meiner Sicht nur so erklären:

Die Bewerberzahlen sind rückläufig und die absolvierten Tests sind überwiegend durchschnittlich, was zur Folge hat, dass sehr gute Bewerber in geringerer Zahl zur Verfügung stehen. Die Entscheidung fällt wesentlich schwerer. Denn bei gleichen Leistungen und gleichen Noten kann der „multi-tasking“ Test

das ausschlaggebende Kriterium sein. Der „I-S-T 2000“ (Intelligenz-Struktur-Test 2000) muss von allen in Frage kommenden Bewerbern absolviert werden. Die Bewerbungen gehen aber nicht alle am gleichen Tag ein und so kommt es zwangsläufig zu zeitlich versetzten Einladungen.

### Profiticket bei BI:

## Manche Dinge brauchen etwas länger .... Und was man daraus ableiten kann.

Aber die Freude, dass es dann doch zu einem positiven Abschluss gekommen ist, sollte dadurch nicht getrübt werden.

Kurz nach der Betriebsratswahl 2002 hat sich durch Änderungen, die sich im Betriebsverfassungsgesetz ergeben hatten, der Umweltausschuss des Betriebsrats gebildet. Schon im Wahlprogramm der IG BCE-Betriebsratskandidaten 2002, welches zusammen mit den Vertrauensleuten entwickelt worden war, war die Gründung eines Umweltausschusses aufgrund der neuen Bedeutung, die der Umweltschutz inzwischen gesellschaftlich und betrieblich erreicht hatte, aufgeführt.

Nachdem die Arbeit im Ausschuss aufgenommen wurde, erfolgte eine Diskussion über die Ziele des Umweltausschusses. Hierbei wurde auch die Einführung eines Jobtickets ins Auge gefasst.

Nach mehreren internen Schritten erfolgte 2005 eine Email-Umfrage, an der über 130 Kollegen/innen zurückmeldeten, dass sie Interesse an einem Jobticket hätten. (siehe auch PD 108 März 2006)

Wir nahmen daraufhin konkrete Gespräche mit der A Personal auf.

Im Frühjahr 2007 wurde uns mitgeteilt, die Firma würde sich **nicht** daran beteiligen.

Doch bei den Kollegen/innen war nach wie vor das Interesse groß. Initiiert von Kollegen aus der Belegschaft gab es einen neuen Versuch, einen Shuttlebus von Ulm nach Biberach einzurichten, um den Individualverkehr abzulösen. In einer Unterschriftensammlung bekundeten erneut über 100 Belegschaftsmitglieder ihr Interesse daran.

Leider wurde auch diese Initiative nach kurzen Vorgesprächen mit der A Personal wieder abgebrochen, nachdem die hierzu nötige Unterstützung durch A Personal leider nicht zustande gekommen ist.

Die immer wieder aufkommende Diskussion über ein JOB(Profi)-ticket hinterließ aber wohl im Hintergrund bei A Personal und der zuar-

Diese kleinen Stolpersteinchen hat das RS versucht so gut wie möglich zu meistern. Auch weiterhin viel Erfolg für die Zukunft wünsche ich dem RS!

Nicole Weiss



beitenden Einheit ASO genügend Eindruck, so dass dort an der Thematik weiter gearbeitet wurde. Nur so ist zu erklären, dass es plötzlich, nach entsprechenden Vorgesprächen mit Vertretern des Verkehrsverbundes DING zu einer für alle Seiten gangbaren und befriedigenden Lösung gekommen ist.

Was uns als Gewerkschafter und Betriebsräte besonders freut, ist, dass durch entsprechende Aktivitäten aus der Belegschaft der Bedarf für ein „Profiticket“ immer wieder aufgezeigt wurde. Leider und zu oft wird nach einem ersten Anlauf und darauf folgender Absage die „Flinte ins Korn“ geworfen, anstatt dies als Aufforderung zum weiteren Handeln zu verstehen.

Der „AHA-EFFEKT“, daß manche Dinge etwas länger brauchen, aber man durch das „Dranbleiben“ Erfolge erzielen kann, gilt nicht nur bei betrieblich veranlassten Aktivitäten. Was uns nicht minder freut, ist, dass sich in diesem Fall bei A Personal und der ASO die Erkenntnis durchsetzen konnte, dass ein Bedarf am Profiticket besteht und an einer Realisierung gearbeitet wurde.

Was leider (aber hier soll man nicht die Hoffnung verlieren) immer wieder zu Problemen führt, ist die Tatsache, dass seitens der Firma Anliegen, die aus der Belegschaft kommen, zunächst abgeblockt werden. Hier sollte man sich lieber ernsthaft zusammensetzen und nach Lösungen suchen, die auch unter nicht immer optimalen Rahmenbedingungen gefunden werden können. Wir hoffen hierbei auf eine sich ändernde Kultur zur Herangehensweise an offene Fragen.

Wir würden gerne auch andere Themen schnell und effizient angehen und nicht über Jahre hinweg auf vielleicht mögliche Lösungen warten.

Walter Hudler

Weitere Infos im Intranet unter:  
debip/ Service/ Reisen/ DING-Profiticket  
Standort Biberach

## Elternzeit–Stammtisch (EZ-Stammtisch)

Seit rund eineinhalb Jahren findet nun schon unser EZ-Stammtisch statt. Die rege Teilnahme freut uns sehr und zeigt uns, dass diese Idee zu einem vollen Erfolg wurde. Mit durchschnittlich 20 Erwachsenen und ca. 15 Kindern pro Stammtisch ist es uns gelungen den Personenkreis der Elternzeitlerinnen/ler auch in der Zeit, in der sie nicht bei BI arbeiten, auf dem Laufenden zu halten.

Die Themen, die wir bisher hatten, kamen immer gut an. Vor allem die Informationen und Diskussionen zu Teilzeit und Arbeit in Elternzeit sind immer wieder heiß begehrt. Aber auch die Vorträge zu den Themen Impfen, Zahnpflege bei Säuglingen/Kleinkindern und der Musikgarten kamen bei den Teilnehmern gut an.

Wir haben auch für das neue Jahr interessante Themen geplant.

Die Termine für die Stammtische des 1. Halbjahrs 2010 stehen nun fest und finden wie gehabt in der **TG Gaststätte, Adenauer Allee 11 in Biberach jeweils ab 15 Uhr** statt.

Die Treffen sind jeweils am 1. Dienstag im Monat, außer im Januar, April und Juni.

Termine:

12. Jan.; 02. Feb.; 02. Mär.; 13. Apr.;  
04. Mai.; 08. Jun.; 06. Jul. 2010

Für Januar ist wieder eine Kinderbetreuung organisiert.

Das Projekt „EZ-Stammtisch“ wird gerade überprüft und in diesem Zuge wird geklärt,

ob wir weiterhin von der IG BCE finanziell unterstützt werden. Der Stammtisch ist eine Kooperation des Betriebsrats und der IG BCE.

Zur besseren Planung möchten wir Sie bitten, sich bei einer der unten aufgeführten Nummern anzumelden:

Nicole Weiss:	Tel. 54-5314
Marianne Gasser:	Tel. 54-5003
Betriebsratsbüro	Tel. 54-5802

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

Nicole Weiss



## ....und sie bewegt sich doch!

In unserer Ausgabe 116 vom Mai 2008 berichteten wir über schwere Missstände bei Auslandsinspektionen der amerikanischen Gesundheitsbehörde **FDA**. Ans Tageslicht kamen diese durch den Skandal um gefälschtes Heparin, welches in China hergestellt, in die USA exportiert und für die Herstellung eines Gerinnungspräparates verwendet wurde. Mit fatalen Folgen: bis heute ist die Anzahl der Todesopfer und Geschädigten nicht genau bekannt. Sukzessive wurde publik, dass diese Mammutbehörde, welche wie keine andere global agiert und traktiert, jedem, der nur ein Gramm Wirk- oder Hilfsstoff in die Vereinigten Staaten importieren will, ihren

Willen und ihre Vorstellungen aufzwingt, eklatante Schwächen in ihrer Organisation aufweist. Falsche oder gar nicht vorhandene Verzeichnisse der zu inspizierenden Firmen (speziell in Asien angesiedelte), undurchsichtige Inspektionspraktiken, zu wenige, zudem schlecht geschulte und unerfahrene Inspektoren und derart übertriebene Anforderungen an die inspizierten Firmen, die schon an düstere Zeiten des Protektionismus erinnern, sind nur einige der darauf erhobenen Vorwürfe an die „Agency“. Was kaum vorstellbar war, war geschehen: die FDA war regelrecht angeschlagen und angezählt. Rechtfertigungen und Ausflüchte halfen nicht mehr, nun-

mehr wurde die „Allmächtige“ jetzt an ihren eigenen hehren Ansprüchen gemessen. Nun, was hat sich in der Zwischenzeit getan? Aufgeschreckt von der negativen Presse fand sich die FDA plötzlich weltweit im Focus. Die selbsternannten Wächter der globalen Arzneimittelüberwachung sahen auf einmal ihren Nimbus der Unfehlbarkeit und höchsten Reputation akut gefährdet. Kein Argument war schräg genug, um Versäumnisse und Fehler zu erklären und zu kaschieren. Ein unzureichendes Budget, Sprachbarrieren sowie fehlende Datenbanken mit entsprechenden Fachleuten etc. wurden angeführt. Es mutet schon an wie blanker Zynismus, dass vor Jahresfrist angeblich keine konkreten Zahlen und Namen über Auslandsfirmen existierten, aber nun bekannt wird, was vermutet (=befürchtet) wurde, denn im Jahre 2007 waren sehr wohl schon Zahlen bekannt. So wurde von einem hochrangigen FDA-Vertreter berichtet, dass die Globalisierung die USA vor schier unlösbare Herausforderungen und Probleme stelle. Die genannten Zahlen machen einen tatsächlich sprachlos: so gab es außerhalb der USA 835.000 Hersteller mit Importen in Höhe von über 2 Billionen Dollar, diese werden an über 300 verschiedenen Einfuhrhäfen angeliefert. Wie dies mit der vorhandenen Schar von Inspektoren und den aktuellen Gesetzen und Richtlinien in Griff zu bekommen sein sollte, ist schlichtweg unvorstellbar. Hat man die Größenordnung und Bedeutung der o.g. Zahlen erst einmal realisiert, fragt sich der gesunde Menschenverstand, warum die FDA dann immer noch den geliebten Alleinvertretungsanspruch pflegt, anstatt andere Behörden und Länder in die Inspektionsplanung und -durchführung mit einzubeziehen. Schon des längeren ist man in Europa der Meinung, die FDA „bevorzuge“ hierzulande zu inspizieren, hauptsächlich Firmen mit inzwischen durchweg höheren Standards als selbst US-Firmen. Wenn man die eklatante Schiefelage der Anzahl der Inspektionen in der EU im Verhältnis zu asiatischen Ländern betrachtet, sind diese Verdächtigungen auch nicht abwegig. Doch genug der Vorwürfe, hat sich zwischenzeitlich etwas bewegt?

In der Tat. Offensichtlich bedurfte es leider erst eines Skandals oben erwähnten Ausmaßes, um eine neue Ära einzuläuten. Die rasante Entwicklung der Globalisierung erfordert neue Wege um dieser zu begegnen. So wurde begriffen, dass eine weltweite Überwachung von Produktionsstätten vom Washing-

toner Elfenbeinturm aus nicht mehr möglich ist. Man erinnerte sich plötzlich wieder an das schon seit Jahren ratifizierte „MRA“ (Mutual Recognition Agreement), also die gegenseitige Abstimmung von Inspektionsstandards und natürlich auch die gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung von Inspektionsergebnissen. Das MRA wurde jahrelang von den USA nicht umgesetzt und mit Leben erfüllt, aus Angst um Verlust ihrer Autorität und ihrem Alleinvertretungsanspruch. Ein erstaunliches Zitat eines FDA Officers soll nicht unerwähnt bleiben: „Die FDA kann nicht alles inspizieren, sie muss es auch gar nicht“. Im Klartext: Die gegenseitigen Abkommen über Gleichrangigkeit sollen dies in spätestens fünf Jahren abdecken. Ein erklärtes Ziel: global harmonisierte GMP-Regeln. Eine weitere Lösungsmöglichkeit stellt die Etablierung des „Office of International Programs“ (OIP) dar. Es soll mit ausländischen Regierungen und verantwortlichen Organisationen kommunizieren. Des weiteren soll ein kontinuierlicher Informationsaustausch in Gang gesetzt werden, und der wohl wichtigste Punkt, mit der Ent- und Abwicklung formeller Abkommen mit ausländischen Regierungen beauftragt werden (bspw. Abkommen zur gegenseitigen Anerkennung von Inspektionen und Vertraulichkeitsvereinbarungen). Ein weiterer Schritt ist die Einrichtung von „ständigen Vertretungen“. So hat die FDA bestimmte, für sie wichtige Regionen (China, Indien, Europa, Mittlerer Osten und Lateinamerika) ermittelt, wo diese eröffnet werden sollen. Die erwünschten Haupteffekte wären:

- ständige Sicherung der „Allgemeinheitgesundheit“
- ständige Verfügbarkeit wirksamer und sicherer Produkte
- nicht konsistente internationale Standards zu minimieren oder zu eliminieren
- neue Standards schneller zu entwickeln und international umzusetzen
- das Netz der internationalen Überwachung zum Wohle der Menschen weiter zu spannen

Die Einrichtung dieser Büros ist *eine* Sache, sie zu beleben eine andere. Die FDA-Vertreter sind auf Gedeih und Verderb auf die Kooperationsbereitschaft des Gastlandes angewiesen. Imperiales Gehabe dürfte hier nicht zum Erfolg führen. In einigen der identifizierten Regionen rangieren die Amerikaner in der örtlichen Beliebtheitskala im Segment „ferner liefern“. Primär sind also vertrauensbildende Maßnahmen angesagt, wie das Ken-

nen- und Verstehenlernen des Lokalkolorits der örtlichen Ökonomie und ihrer Regulatorien. Der Anfang ist bereits gemacht, letztes Jahr wurden in China und Indien zwei dieser Büros, dieses Jahr eines in Costa Rica eingerichtet. Bereits Ende 2008 wurde in Brüssel das Hauptbüro der FDA für Europa eingerichtet. Bleibt zu hoffen, dass das eingeschlagene Tempo und vor allem der Kurs beibehalten wird. Viele von uns könnten davon direkt profitieren. Der Zustand, dass sich manche FDA-Inspektoren durch ihre regen „Besuche“ in unseren Produktionsbetrieben bald besser auskennen als die eigenen Mitarbeiter, sollte uns dann erspart bleiben.

Hubi Rechtsteiner

## Bestrafung der Sparsamen!

Im letzten Pillendreher fragten wir auf der letzten Seite etwas provokant „mit Gummibärchen die Firma retten?“

Man könnte inzwischen weitere Fragen in dieser Richtung stellen. Der Sparappell der Geschäftsführung hat wohl alle Mitarbeiter irgendwie erreicht. Manches ist gut nachvollziehbar, man nickt verständnisvoll. Muß man immer mit Keksen und Getränken bei Besprechungen versorgt werden? Ja mehr noch, sind so viele Meetings überhaupt notwendig? Auch teure Reisen kann man oft in Frage stellen.

Alles schön und gut – aber „rettet“ das die Firma? Gibt es nicht viel schlimmere Verschwendung an ganz anderen Stellen? Was man seit vielen Jahren immer wieder hört und diskutiert, wo es aber keine Lösung zu geben scheint, weil angeblich alles finanztechnisch festgeschrieben oder gesetzlich oder steuerrechtlich notwendig sein soll, ist das „Budget-Problem“. Wer sich kostenbewusst und sparsam verhält, wird sozusagen bestraft. Wir kennen fast alle die Aussage jedes Jahr im Herbst: „Es ist noch Geld im Topf,

### Quellen:

Concept GMP Journal  
www.entrepreneur.com  
www.fda.com



kaufte was, sonst ist es weg und nächstes Jahr wird das Budget niedriger“. Das will natürlich keiner, also „braucht“ man noch etwas. Wer sich anders verhält, hat Nachteile. Es gab sogar Bereiche, die trotz vergleichbarer Aufgaben und Aufwendungen ein viel niedrigeres Budget als andere hatten, weil der dortige Chef so sparsam war! Und so kam es, dass eben gekauft wurde. In Schränken und Kellern ruhen dann manch nagelneue Geräte, unausgepackt. Das sind ganz andere Werte als ein paar Butterbrezeln. Wie wäre es, wenn man da ein neues System entwickeln würde, das den „Sparsamen“ belohnt und nicht bestraft, so wie jetzt. Vielleicht könnte man interne Guthabenkonto einführen oder zumindest Budgets über längere Zeiträume führen, denn das Denken von Jahr zu Jahr ist eigentlich zu kurzfristig.

Aber bestimmt werden wir jetzt bloß wieder ausgelacht (die haben doch keine Ahnung von den Firmen-Finzen...) oder? Stellvertretend für viele Kolleginnen und Kollegen, nicht nur aus der Forschung  
Franzi Raible

### Sparfuchs...?

Wer kennt nicht das Motto eines bekannten Elektromarktes... „Geiz ist geil“. Zugegeben, im privaten Bereich sind wir oft „Schnäppchenjäger“ und greifen auch gern auf dieses Motto zurück. Nur wenn die Firma uns anhält sparsam zu sein, kommt der große Aufschrei!

Hier aber eine kleine Geschichte bei der sich das Sparen **nicht** lohnt: Es werden

Druckerpatronen von einem „no name“ Anbieter gekauft. Bei diesem Anbieter kosteten zwei Patronen so viel wie eine Original-Patrone. Der Ansatz ist gut, nur wenn man mit zwei „günstigen“ „no name“ Patronen weit weniger Blätter drucken kann wie mit einer Original-Patrone, was hat man dann gespart? Na ja, das ist aus meiner Sicht dann Sparen an falscher Stelle!

Nicole Weiss



## Jugend- und Auszubildendenvertretung Die Hoffnung stirbt zuletzt

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und wir sind schon mitten in der Vorweihnachtszeit, eine Zeit der Hoffnung, der Freude und der Liebe.

Leider spüren die wenigsten Azubis etwas davon von Seiten des Unternehmens.

Seit der letzten Betriebsversammlung am 26.11. wird es den meisten Mitarbeitern mit Zeitverträgen ähnlich gehen. Da ist die Unsicherheit, wie es, oder besser gesagt, ob es überhaupt für sie weitergeht, und dem Gegenüber gibt es die Hoffnung, dass es ja schon irgendwie klappen wird. Hat es ja bisher auch immer noch.

Hoffnung haben auch die Azubis, die nächstes Jahr auslernen. Und zwar Hoffnung auf einen Vertrag oder wenigstens einen BIZAS Platz. Zumindest bei Ihrer Einstellung 2007 hat man noch nicht davon gesprochen, dass es vermutlich **nur** die BIZAS Plätze für sie geben wird. Wer regelmäßig die Stellenanzeigen durchgeht, weiss, dass es im Moment sehr schlecht mit Stellen aussieht. Und vor dem Hintergrund von ReSPrep und PrIDe II ist ja auch kein Aufbau des Stamm-

personals vorgesehen. Nimmt man hier noch dazu, dass man sich Expertise auf Kosten der Tarifmitarbeiter hinzuholen wird, die Abteilungen damit beschäftigt sind, ihre befristeten MA (die ja immer mehr werden) zu halten und dann noch die Transfervereinbarung hinzukommt, sieht es wohl eher sehr schlecht für Stellen für die Azubis im nächsten Jahr aus.

Wir hoffen, dass wir uns in unseren Vermutungen irren und dass alles positiver kommt als wir es gerade sehen, leider sind die Signale der UL anders.

Somit bleibt den Azubis im Moment nur die Hoffnung auf einen der 50 BIZAS Plätze (die unter den 3 Standorten Ingelheim, Biberach, Dortmund aufgeteilt werden).

Wir hoffen, dass die Abteilungen, die Personalabteilung und die UL die Chancen und den Nutzen von BIZAS bei ihren Entscheidungen bedenken, vor allem bei der Entscheidung, ob die 50 Plätze aufgestockt werden und somit den Azubis aber auch den Mitarbeitern etwas von der Hoffnung, der Freude

und der Liebe geben, die diese Zeit ausmacht.

Wir möchten uns als JAV beim Betriebsrat und bei der Aus- und Weiterbildung sowie den Azubis für die gute Zusammenarbeit bedanken und wünschen allen Mitarbeitern eine schöne Weihnachtszeit und einen guten und gesunden Start ins neue Jahr 2010.



Wie sich die Dinge doch ähneln:  
Diese Zeichnung stammt von  
1979!



### Leserbriefe

Zur Zeichnung im PD120 und den  
Leserbriefen im PD121 erreichte  
uns dieser Diskussionsbeitrag:

Liebe Pillendreher,

ich finde es nicht nett von den Kollegen hier zu suggerieren, dass man „Überstunden“ nur zusammenbringt, indem man untätig an seinem Arbeitsplatz herumsitzt. Ich würde jetzt mal behaupten, dass die ehrlichen Mitarbeiter, die auch tatsächlich arbeiten wenn sie da sind, deutlich in der Überzahl sind.

Es gibt zig verschiedene Gründe warum sich die Stunden auf dem Konto sammeln. Das Arbeitsaufkommen ist eben nicht immer gleich hoch und das muss nichts mit falscher Verteilung der Arbeitslast oder schlechter Organisation zu tun haben. Das was der



Schreiber des ersten Leserbriefs als Ausnahmezustand bezeichnet ist in vielen Abteilungen der betriebsbedingte Normalzustand. Wenn man an einem Projekt arbeitet kann es notwendig sein, dass man mal 2 Wochen lang 10 Stunden pro Tag da ist (und auch arbeitet!!) um die Termine einhalten zu können.

Da kommen dann locker schon mal 3 Tage „Überstunden“ zusammen, die man übrigens „gleitende Arbeitszeit“ nennen sollte. Eine Errungenschaft über die wir froh sein sollten. Ich sehe keinen Grund, warum nicht jeder dieses Instrument zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung so nutzen sollte, wie es für ihn am besten ist, wenn es das Arbeitsumfeld zulässt und der Vorgesetzte nichts dagegen hat.

Dass es schwarze Schafe in diesem Bereich geben mag möchte ich nicht bestreiten, aber ich finde es unfair hier einfach alle über einen Kamm zu scheren und die Leute, die sich

ihre Arbeitszeit einfach anders einteilen, als verantwortungslos abzustempeln. Am Ende des Jahres zählt doch eigentlich nur, ob jeder seine Arbeit termingerecht gemacht hat und nicht wer wann wie lange da war. Wenn sich jemand durch die Gleitzeitpraktiken eines Kollegen ungerecht behandelt fühlt, sollte er das direkt mit dem betreffenden Kollegen und seinem Vorgesetzten besprechen und nicht alle Leute mit mehr Stunden auf dem Konto als Stundenschinder einstufen.

N. d. R. b.

## Von außen gesehen...

...tun sich hier bei BI in Biberach in letzter Zeit seltsame Dinge. StEP, Headcount, und ähnliche treiben skurrile Blüten, manche riskante Strategie greift Platz. So werden Arbeitsplätze heute von Leiharbeitnehmern besetzt, die vor kurzem noch von zwar befristeten, aber fachlich einwandfrei zu IG BCE-Tarifen beschäftigten Mitarbeitern eingenommen wurden. Dabei gelten diese Arbeitsplätze als „freie Arbeitsplätze“ im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (LAG Hamm 8 Sa 2311/04 vom 6.8.09), die mit zu entlassenden eigenen Mitarbeitern besetzt werden müssen. Gemäß § 14/1 AÜG bleiben Leiharbeiter Angehörige der Verleihfirma und zählen bei der Erfassung der Belegschaftsstärke auch für Betriebsratswahlen nicht mit. Nach dem gesetzlich vorgesehenen „Equal Pay“ muß die Verleihfirma den Arbeitnehmern die gleiche Bezahlung wie der Belegschaft des Entleihers bieten, außer es besteht ein Tarifvertrag mit einer anerkannten Gewerkschaft. BI zahlt dem Vernehmen nach für die ihr überlassenen Arbeitnehmer etwa das gleiche Geld wie für die eigenen Mitarbeiter. Weshalb dann diese fiesen Tricks? Wegen der Pensionsrückstellungen? Oder möchte man mit geringen Mitarbeiterzahlen glänzen?

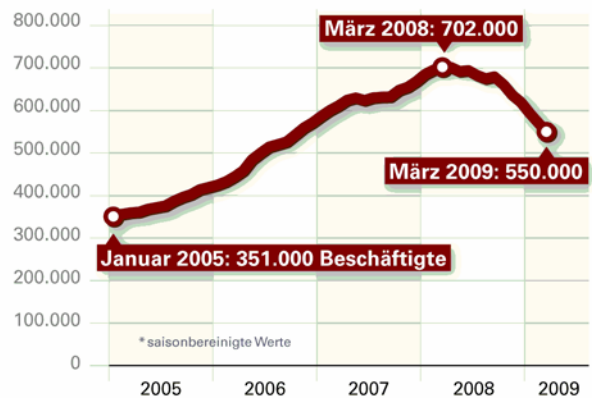
Von außen und auch ein wenig von gestern gesehen: ist das noch die Firma, die trotz allem weit und breit den besten Ruf, das beste Sozialprestige hatte, mit Mitarbeitern, die einmal so stolz auf „ihre“ Firma waren? Das Gehabe und Vorhaben mancher Verantwortlicher erinnert heute mehr an amerikanische Vorbilder, siehe General Motors und andere

hässliche Beispiele. Sollte „hire and fire“ die neue Firmendevise werden? Das wäre sehr schade.

Joe Pöschl

### Krise trifft unsicher Beschäftigte

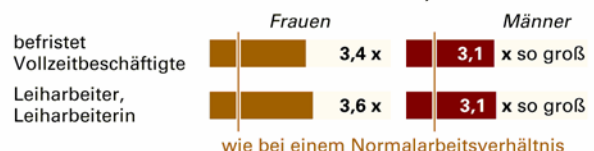
In der Leiharbeitsbranche sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren\* im ...



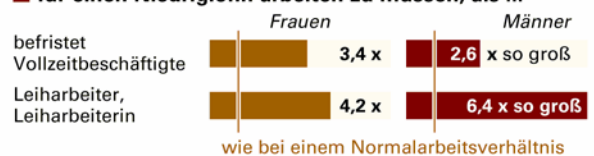
### Befristete und Leiharbeiter ohne Rückendeckung

Im Vergleich zu normal Beschäftigten ist das Risiko

■ nach einem Jahr arbeitslos zu werden, als ...



■ für einen Niedriglohn arbeiten zu müssen, als ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Brehmer, Seifert 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

## Vortragsreihe des Betriebsrats: Teilzeitarbeit bei BI

Nach der 1. Veranstaltungsreihe zum Thema Lebensarbeitszeit und Demographie fand nun auch die 2. Veranstaltungsreihe zum Thema Teilzeit in der Belegschaft wieder großes Interesse.

Auf Grund der regen Teilnahme sind wir sicher, dass wir mit dieser Plattform eine gute Möglichkeit geschaffen haben, die Belegschaft auch außerhalb der Betriebsversammlungen über interessante Themen zu informieren.

Viele Themen interessieren bzw. betreffen nur bestimmte Personengruppen, deswegen ist ein kleiner Rahmen genau das Richtige. Mit dem Thema Teilzeit haben wir einen großen Nerv getroffen. Gehäuft kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Betriebsrat zu, bei Fragestellungen rund um die Teilzeit. Dies haben wir zum Anlass genommen, das Thema „Teilzeit“ im großen Rahmen zu erläutern. Zwei Veranstaltungen bei voller Belegung des Vortragssaals sprachen für die richtige Themenwahl.

In dem Vortrag wurden folgende Punkte angesprochen und erläutert:

- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Teilzeitmodelle
- Teilzeitarten

In naher Zukunft soll eine Teilzeit-Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) für klare Regelungen sorgen und zu einem einheitlichen Wissensstand bei der Antragstellung beitragen. Auf der Intranetseite des BR finden Sie die Folien zum Vortrag, falls sie keine Möglichkeit hatten, persönlich an dem Vortrag teil zu nehmen.

Von den Mitarbeitern wurden viele Fragen gestellt, die wir eigentlich ins Intranet stellen wollten, da es aber bei den meisten Antworten auf die individuelle Situation des Mitarbeiters ankommt, haben wir beschlossen, dies nicht zu tun.

Hier sind einige der Fragen:

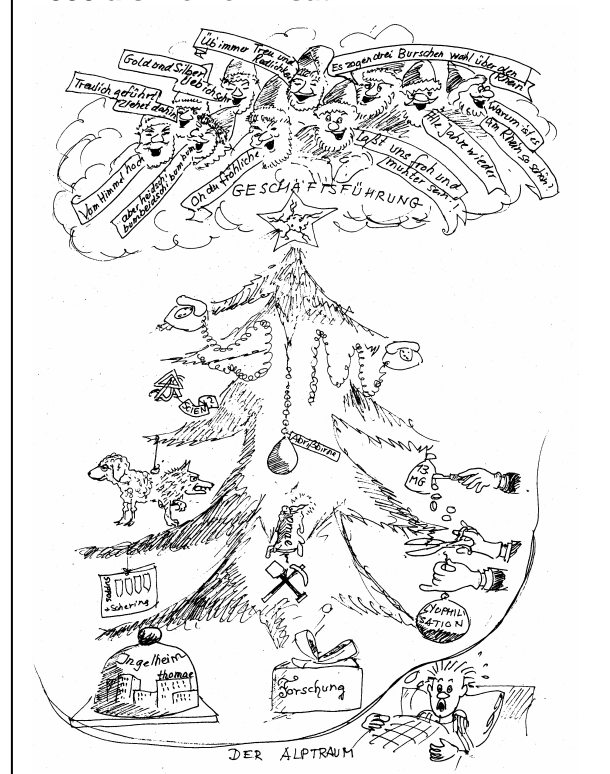
- Wie oft darf man einen Teilzeitantrag stellen?
- Gibt es Obergrenzen in Abteilungen, wie viele MA in Teilzeit arbeiten dürfen?
- Wie oft darf ein befristeter Teilzeit-Vertrag verlängert werden?
- Muss ich bei der Antragstellung einen Grund für die gewünschte Teilzeit angeben?

- Was sind dringende betriebliche Gründe? (Ablehnungsurteile)
- Kann ich während meiner Arbeit in Elternzeit (EZ) niedriger eingruppiert werden?
- Habe ich Nachteile bei der Entgeltentwicklung, wenn ich Teilzeit arbeite?
- Kann mein Chef willkürlich entscheiden, ob ich Teilzeit arbeiten kann?
- Sind Teilzeitstellen eher befristet oder unbefristet?
- Was gibt es für Ablehnungsgründe?
- Was muss ich tun, wenn ich meine Arbeitszeit erhöhen will?
- Was für ein Arbeitsplatz steht mir zu, wenn ich nach EZ wieder arbeite?
- Was ist wenn ich meine Arbeit in Elternzeit trotz Vertrag nicht antrete?
- Was habe ich für einen Anspruch nach meiner EZ?

Für Antworten stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr Betriebsrat

### Unser Geschenk an die Belegschaft: Der Pillendreher-Weihnachtsbaum von 1995 als kleiner Ersatz...



# X-mas lite @ BI 2009

