



## Liebe Leserin, lieber Leser,

2010 feiert BI sein 125-jähriges Firmenjubiläum und weiterhin eine beachtliche wirtschaftliche Entwicklung. Zwar soll – nach wirtschaftlich sehr erfolgreichen Jahren – wegen Patentabläufen in den USA dieses Jahr das Umsatzniveau stagnieren, für nächstes Jahr sieht der Unternehmensbericht 2009 jedoch „wieder eine hohe einstellige Wachstumsrate auf der Erlösseite“ voraus.

„Herzstück unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiter“ heißt es ebenda. Gleichzeitig wächst die Schar der Leiharbeitnehmer, die für kläglichen Lohn bei BI eingesetzt werden – manche schon jahrelang ...

Immerhin stellt sich der Betriebsrat in Biberach auf die Hinterbeine und will keinen Leiharbeitnehmerstellen mehr zustimmen, wenn nicht zumindest die seit fünf Jahren befristet angestellten Mitarbeiter einen festen Arbeitsvertrag erhalten. Diese sind zwar Mitarbeiter bei BI, haben jedoch keinen Anspruch auf Betriebsrente und mancher, der so schon ein Jahrzehnt für BI auf dem Buckel hat, ist auf dem Arbeitsmarkt aus Altersgründen nicht mehr vermittelbar.

Sicher wird bei Jubiläumsreden auch wieder das Loblied auf die Mitarbeiter gesungen werden. Sicher ist es aber endlich an der Zeit solches mit Leben zu erfüllen, damit aus einer gespaltenen Belegschaft wieder ein „Herzstück unseres Unternehmens“ wird.

Das wünschen wir der Belegschaft nicht nur anlässlich dieser Jubiläumsausgabe des Pillendreherers ...

Sebastian Jaeger

„Für die Redaktion“

## Impressum

### V.i.S.d.P.:

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

### Redaktion:

Sebastian Jaeger,  
Nicole Weiss,  
Anja Kiesle,  
Johannes Oberdörfer

### Layout:

Nikolai Roosz

### Druck:

Druckerei R. Marquart,  
Aulendorf

### E-Mail:

Pillendreher-IGBCE@gmx.de

## Sie finden in der Ausgabe 125

Alles Easy	S2
Vorsitzwechsel in der JAV; Treffen der BC JAVen	S3
BUC	S4
BIDEC; ReSPrep	S5
Leserbrief Thomaechor	S6
EZ-Stammtisch; Strukturflexibilität;	
Mit spitzer Feder	S7
Struktur des BR	S8-9
So schön	S10- S11
Das Leben wie es wirklich sein sollte	S12

## Alles Easy??

Früher war es relativ einfach etwas zu bestellen. Katalog durchwühlen, Produkt aussuchen, Bestellnr. eingeben und bestellen.

So weit alles gut. Wenn es den Artikel im Katalog nicht gab oder nur von einem anderen Anbieter bestellt werden musste, hat man das Ganze mit den nötigen Informationen und Nachweisen für das gewünschte Produkt in eine Freitextbestellung eingetragen. Diese Anfrage wurde von einer netten Person aus dem Einkauf, die bei Boehringer Ingelheim angestellt war, aufgenommen und bearbeitet und wenig später hatte man seinen Artikel in der Hand.

Seit etwas mehr als zwei Monaten ist das Ganze etwas schwieriger.

Heute gibt es einen neuen Anbieter, der angeblich billiger und besser sein soll als der alte.

Leider tun sich jetzt aber einige Probleme auf.

Das erste Problem ist der Katalog. Einen aktuellen und richtigen Katalog sucht man vergebens. Auch Mitarbeiter des Anbieters können einem hier nicht weiterhelfen.

Weiter geht es mit den Bestellnummern und Artikeln. Hat man bereits ein etabliertes System oder Assay mit Komponenten vom alten Anbieter, wird man nun von null anfangen müssen um seine Produkte beim neuen Vertriebspartner zu finden. Dass dieses Produkt meistens ähnlich aber nicht gleich ist, sollte klar sein. Und dann kann man seinen etablierten Assay, Zellkultur- oder Tierversuch wieder neu validieren, weil man auf einmal anderes Material verwendet.

Okay, wenn man jetzt seinen alten Artikel aber unbedingt haben möchte oder etwas, das man sonst über Freitext bestellt hätte, dann gibt es da noch „Easy Order“. Hier kann man seinen gewünschten Artikel beschreiben und an verschiedene, vorgegebene Anbieter eine Anfrage schicken. Die Easy Order stellt sich dann aber leider relativ schnell als „Umständliche Kommunikation mit verschiedenen Anbietern“- Order heraus. Die gesendete Anfrage wird zunächst von einer Person des jeweiligen Unternehmens bearbeitet. Innerhalb von zwei Wochen (mit etwas Glück) sollten sich diese dann bei einem melden.

Und wenn man noch viel mehr Glück hat, kann man den Artikel dort bestellen. Andernfalls bekommt man halt was Ähnliches mit dem man dann versuchen kann, seine Versuche korrekt auszuführen.

Von der langen Lieferzeit (zwischen 2 und 6 Wochen) wollen wir gar nicht reden.

Aber bei diesen langen Lieferzeiten (teilweise auch für die Standardbestellungen) werden geheime Depots und Kollegen, die einen Vorrat haben wieder wichtiger und damit dann auch die Kommunikation untereinander und damit das Betriebsklima verbessert.

Man fragt sich dann als Käufer WARUM? Weshalb schafft man ein etabliertes und gut funktionierendes System ab und ersetzt es durch etwas Umständlicheres?

Natürlich sind wir Menschen „Gewohnheitstiere“ aber auch wenn man das Ganze ganz objektiv betrachtet, kommt man als Benutzer auch auf kein anderes Ergebnis.

Der eine Punkt seien Kosteneinsparungen.

Kann man wirklich Kosten sparen, wenn derselbe Artikel beim neuen Anbieter deutlich teurer ist als beim Alten? Kann man wirklich Kosten sparen, wenn man etablierte Großaufträge und bestimmte Laborartikel mit Rabatten fallen lässt? Spart man wirklich, wenn der Zwischenhändler, der sich um einen Easy Order kümmert, prozentual am Bestellwert des Artikels verdient?

Ein anderer Grund könnten Personaleinsparungen im Einkauf sein.

Natürlich spart man erst mal Personal ein, wenn die freundliche Person, die die Freitextbestellung bearbeitet hat und sich darum gekümmert hat, dass man einen günstigen Artikel oder gute Konditionen erhält, das nicht mehr tun muss.

Aber diese Tätigkeit auf den Einkäufer selbst zu übertragen? Gespart ist dann am Ende nichts, denn die Arbeit wird ja nur verschoben und zwar auf die, die eigentlich ihre Gedanken und Energie auf die Forschung, Entwicklung und Produktion von neuen, innovativen Medikamenten richten sollten. Und für Verhandlungen mit Produkthanbietern sind Laboranten einfach nicht eingestellt worden.

Es erscheint einem schnell so, dass man aufgrund von StEP und anderen Projekten sowie Kosteneinsparungen schnell etwas auf die Beine stellen musste und dieses neue Einkaufssystem das Ergebnis ist.

Aber nach der Aussage „Hauptsache etwas gemacht“ kopflos zu handeln erscheint mir nicht der richtige Weg zu sein, etwas zur Besserstellung des Unternehmens beizutragen.

Denn nicht nur die Mitarbeiter im Einkauf und die Benutzer stehen dadurch schlechter da, sondern auch das Unternehmen selbst leidet darunter.

Aber zum Glück kommt ja bald ein neues BlePS heraus.

Sind wir mal gespannt....

Johannes Oberdörfer

## Vorsitzwechsel in der JAV

Wir von der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Biberach haben einen neuen Vorsitz gewählt. Vorausgegangen war der konstituierenden Sitzung der JAV vom 31. Mai 2010, die erfolgreiche Betriebsratskandidatur des bisherigen Vorsitzenden Johannes Oberdörfer. Aus gesetzlichen Gründen musste dieser den Vorsitz der JAV gegen den Platz im Betriebsrat tauschen. In der letzten Sitzung wählten wir dann JAV-intern einen neuen Vorsitz. Einstimmig wurde hier Erik Volkmann (bisher Stellvertreter) zum Vorsitzenden und Anja Kiesle als Stellvertreterin gewählt.

Außerdem wurde durch den Abgang von Johannes Oberdörfer ein Platz im „Neun-Personen-Gremium“ frei, so dass wir die erste Nachrückerin Natalie Eberle nun als festes Mitglied zu uns zählen dürfen.

Weitere personelle Änderungen werden noch bis zu den Neuwahlen im Oktober auf uns zukommen, da einige der festen Mitglieder den Betrieb verlassen um sich der schulischen Laufbahn zu widmen. So verlassen uns aus diesem Grund Thomas Amann, Simon Golms und Katrin Schmid. Wir wollen aber versuchen, mit unseren Nachrückern den „Betrieb am Laufen zu halten“, damit wir die Neuwahlen nicht vorziehen müssen und somit im gesetzlichen Wahlrhythmus bleiben. Für den nächsten „Ausscheidenden“ wird dann Johannes Kugler als festes Mitglied nachrücken.

Wir freuen uns noch auf eine erfolgreiche letzte Amtshälfte und die Unterstützung von seitens der Azubis, des Betriebsrates und der Belegschaft.

Eure JAV  
Anja Kiesle

## Treffen der Biberacher JAVen

Was die Großen können – das können wir auch! So oder so ähnlich haben wir uns das Anfang des Jahres auf unserer Klausurtagung gedacht, als wir die Idee hatten, uns mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen der größten Biberacher Betriebe zu treffen. Ausschlaggebend war der regelmäßige Austausch auf Betriebsratsebene mit diesen Betrieben zu regionalen und branchenspezifischen Themen.

Nach längerer Planung war es dann am 11. Juni 2010 so weit und wir begrüßten elf Vertreter der Betriebe Gerster, Handtmann, Liebherr, KaVo und EnBW aus Biberach. Nachdem wir bei einer Besichtigung des H55 unsere Ausbildungseinrichtungen vorgestellt hatten, folgte eine interessante Vorstellungsrunde um die einzelnen Personen näher kennen zu lernen.

Anschließend stellten die verschiedenen Betriebe ihre Projekte vor und standen dem Rest Rede und Antwort. Hier stellten wir fest, dass bei keinem anderen Betrieb so viel läuft, wie bei uns – zumindest nicht was Projekte der JAV angeht. Auch werden wir bei vielen „heißen“ Themen mit eingebunden und stehen nicht nur für Spaßaktionen.

Nach dem Mittagessen folgte dann eine Diskussion zum Thema Übernahmesituation. Hier stellten wir unseren BIZAS-Pool vor, der auf großes Interesse stieß. Viele der anderen Betriebe benötigen diesen aber nicht, da sie bereits laut Tarifvertrag der IG Metall für ein Jahr übernommen werden. Und meist sieht es danach für eine weitere Beschäftigung auch nicht schlecht aus.

Abschließend halten wir fest, dass wir dieses Treffen schon viel früher hätten durchführen sollen, da es wirklich ein hoch interessanter Tag war. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, das Treffen alle sechs Monate in einem anderen Betrieb stattfinden zu lassen.

Eure JAV  
Anja Kiesle

## **Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) abgeschlossen**

Vielleicht kann sich der Eine oder die Andere an die Verhandlungen zur Verwendung des Demografiefonds letztes Jahr erinnern. Die BUC war eine der fünf Möglichkeiten zur Verwendung des Demografiefonds. Damals wurde von Seiten des Konzernbetriebsrates angeregt, außerhalb des Demografiefonds über die BI-Secura eine Regelung für die BUC zu erreichen. Seit ein paar Monaten ist es nun soweit. Die BUC kann zu sehr günstigen Bedingungen bei der BI Secura abgeschlossen werden.

### **Für wen ist eine Berufsunfähigkeitsversicherung besonders wichtig?**

Alle Personen, die nach dem 01.01.1961 geboren sind und ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, haben keinen BU-Schutz über die gesetzliche Rentenversicherung. Aus der Statistik geht hervor, dass ca. 30% der Erwerbstätigen vor Erreichen der Altersgrenze berufsunfähig werden. Dabei sind psychische Erkrankungen mit über 30% – Tendenz steigend – eine der Hauptursachen für das Eintreten einer Berufsunfähigkeit.

**Beispiel:** Ein Biologielaborant (Jahrgang 1962), der bei Boehringer Ingelheim beschäftigt ist, kann seine Tätigkeit nicht mehr ausüben, weil er plötzlich eine Tierhaarallergie bekommt. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist er über die Lohnfortzahlung (sechs Wochen) und dann über das Krankengeld für max. 78 Wochen abgesichert. Spätestens danach ist oftmals ein Aussteuern die nächste Folge.

Nun tritt immer die gleiche Situation ein: Die Krankenkassen versuchen die Folgekosten über einen Antrag auf Erwerbsminderung auf den Rentenversicherungsträger abzuwälzen. Der Rentenversicherungsträger wiederum prüft, ob eine generelle Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers möglich ist (abstrakte Verweisbarkeit). Die volle Erwerbsminderungsrente gibt es nur, wenn eine Arbeitsfähigkeit von weniger als 3 Stunden vorliegt. Zwischen 3 und 6 Stunden gibt es die halbe Erwerbsminderungsrente. Hier kommt sich mancher als Spielball zwischen den Institutionen vor. Wird eine Erwerbsminderung nicht anerkannt, droht Hartz IV mit allen Konsequenzen!

### **Was zeichnet die BUC aus?**

Im Gegensatz zu externen Anbietern können grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (bis Eintrittsalter 50) – auch chronisch Kranke oder Allergiker – eine BUC ohne Gesundheitsangaben unter der Voraussetzung abschließen, dass in den letzten 12 Monaten keine Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Wochen zusammenhängend vorlag. Der Abschluss der Versicherungssumme/BU-Rente ist beim vereinfachten Aufnahmeverfahren auf 1.000 € pro Monat begrenzt

### **Was ist, wenn mehr als zwei Wochen Arbeitsunfähigkeit vorliegt bzw. wenn ich mich höher versichern möchte?**

Dann wird die Beantwortung weiterer Fragen erforderlich.

Beim Abschluss einer monatlichen BU-Rente von mehr als 1.000 € bis 2.000 € sind verkürzte Gesundheitsangaben zu machen. Ab 2.000 € BU-Rente ist eine „normale“ Risikoprüfung erforderlich

### **Gibt es verschiedene Berufsklassen?**

Im Gegensatz zu externen Anbietern gilt für alle Versicherten die günstigste Berufsgruppe A

### **Was passiert nach einem Austritt aus dem Unternehmen?**

Der Versicherungsschutz wird weiterhin aufrechterhalten! Die Beiträge müssen je nach Konstellation ggf. neu überprüft werden. Sie sind aber immer noch lukrativ! Die günstige Berufsgruppe A bleibt auf jeden Fall erhalten!

**Sowohl Konzernbetriebsrat als auch Verantwortliche der Personalabteilung, haben beim Aushandeln der Konditionen darauf geachtet, dass die Mitarbeiter eine günstige und vereinfachte Berufsunfähigkeitsversicherung ohne Gesundheitsprüfung abschließen können. Erkundigen Sie sich und prüfen sie ob die BUC etwas für Sie ist!**

Kontakt im debip unter: Organisation > BI Secura GmbH

Freddy Speth

## **BIDEC (Boehringer Ingelheim Deutschland Executive Committee) Beschluss, Was lange währt wird endlich gut!**

Wofür der Betriebsrat und die JAV sich schon lange einsetzen, nämlich die Übernahme aller Azubis, scheint in greifbare Nähe zu rücken.

Nach einem Beschluss des BIDEC können seit Juni diesen Jahres Auslerner von einer Abteilung über deren „Soll-FTE-Zahlen“ eingestellt werden. Das bedeutet, dass die Auslerner wie Arbeitnehmerüberlassungen, auf das Budget einer Abteilung angerechnet werden und nicht auf deren Kopfszahlen. Abteilungen die bisher Schwierigkeiten hatten, benötigte Stellen genehmigt zu bekommen und dann auf Externe zurückgegriffen haben, können nun den Auslernern eine Stelle anbieten, ohne mit Arbeitnehmerüberlassungen in Verhandlung gehen zu müssen. Dies ist eine prima Ergänzung zu BIZAS und sorgt jetzt dafür, dass die Sommerprüflinge alle in ein Arbeitsverhältnis bei Boehringer Ingelheim übernommen werden konnten.

### **Leserbrief**

#### **Hat noch jemand den Durchblick?**

Für mich als Betroffenen sind viele Sachen nicht ganz verständlich in Sachen ReSPrep. Einerseits werden Informationen gut weitergegeben und es wird versucht alles rechtzeitig und transparent zu gestalten. Aber wenn man als betroffene Person erst nach mehrmaligen Nachfragen und zwei Tage vor Ablauf einer Stellenausschreibung (die sich stark nach der eigenen Stelle anhört, die aus der Abteilung wegfällt) gesagt bekommt, man müsse sich darauf bewerben und danach erfährt, es wäre gar nicht nötig gewesen sich zu bewerben, hab ich mich gefragt, ob die Verantwortlichen überhaupt wissen was sie wollen und was sie da tun.

Dass dieses ganze Vorgehen von allen Beteiligten viel Zeit und noch mehr Nerven gekostet hat muss ich wohl nicht erwähnen.

Auch dass man erst Mitte Juni eine Zusage und den Vertrag für die neue Stelle, die jetzt nur versetzt wurde, bekommt und man einen bis dahin mündlich vertröstet, ist mir nicht verständlich.

Ich hoffe, dass mein Fall nicht beispielhaft für das Vorgehen bei ReSPrep ist, denn wenn es so wäre, dann sähe ich schwarz für einen reibungslosen und erfolgreichen Ablauf der Neuausrichtung der Forschung.

Johannes Oberdörfer

Wir freuen uns, dass die Unternehmensleitung erkannt hat, dass in den Auslernern die Zukunft des Unternehmens liegt. Dadurch wird unser Know-How und Wissen im Unternehmen gehalten und wir geben damit jungen Menschen einen guten Start ins Berufsleben.

Für die Abteilung ist diese Entscheidung ebenfalls nur von Vorteil, da sie somit gut ausgebildete Leute in ihrer Arbeit unterstützen können, die bereits die Arbeitsabläufe bei BI kennen.

Wir begrüßen diese Entscheidung sehr und freuen uns auf nächstes Jahr, da hier die Auslerner hoffentlich durch diese Entscheidung schon früher über ihre Weiterbeschäftigung und Zukunft bei BI Bescheid wissen werden.

Johannes Oberdörfer

#### **ReSPrep**

ResPRep läuft nun schon eine ganze Weile und es ist immer noch nicht allen klar, um was es dabei geht.

Die Forschungsleute sind natürlich durch einige Veranstaltungen informiert worden, aber es besteht immer noch Unklarheit.

Von neuen Strukturen über noch nicht festgelegte Vorgesetzte, alles noch etwas undurchsichtig für den „kleinen“ Mitarbeiter...

Nach Ausschreibungen von vielen Stellen, die nur für die unbefristeten Mitarbeiter der Forschung zu Verfügung standen, ist die erhoffte Bewerbungsflut ausgeblieben.

Man kann sich vorstellen, dass manche etwas zurückhaltender sind, wenn man nicht genau weiß wohin man sich bewirbt und auf was man sich dabei einlässt.

Aber man sollte es auch als Chance sehen. Denn man kann somit einen neuen Bereich mitgestalten und aufbauen. Auch wenn manches noch im Ungewissen ist...

Es stehen im Moment viele Veränderungen bei BI an und wir hoffen, dass wir alle zusammen die Umorganisationen erfolgreich meistern.

Nicole Weiss

## Leserbrief

### „Neue Besen kehren gut“ oder auch manchmal zu viel aus?

Eigentlich wollte ich einfach meine lieben Chorkolleginnen/kollegen des Thomaechor wieder singen hören.

Von unseren Thomaechorfans hatte ich in letzter Zeit eher negative Rückmeldungen über den inzwischen mit neuem Chorleiter und neuem Namen ausgestatteten Chor gehört.

Also bin ich nach Eberhardzell, gleich um die Ecke meines Wohnortes gefahren, um mir den Boehringer Ingelheim Gospelchor anzuhören. Dort in der Kirche klingen die Konzerte immer sehr schön. Viele ehemalige Sänger/innen habe ich schon zu Anfang vermisst. Die Band war komplett neu, unser langjähriger Gitarrist Werner sang bei den Herren mit.

Mit fortschreitendem Konzert überkam mich mehr und mehr eine tiefe Traurigkeit. Ich konnte nun verstehen wie diese Aussagen ehemaliger Fans gemeint waren.

Die musikalische sowie instrumentale Leistung war zweifellos ausgezeichnet, obwohl Action und Lautstärke überwogen.

Dieser Chor ist meiner Meinung nach kein Gospelchor mehr, was der Thomaechor war. Es wurden viel Jazz und internationale Stücke gespielt. Könnte man durchaus akzeptieren, da ein neuer Chorleiter ja eben gerne seinen eigenen Stil mit einbringt.

Aber für mich war ganz deutlich zu spüren, dieser Chor wird gespalten, die alten Sänger werden wohl gerade noch geduldet, denn sie dürfen sich mit 3 Gospels am Konzert beteiligen, ansonsten standen sie im Hintergrund.

Ein paar wenige ausgewählte, neuere ehemalige Sänger, ein komplett neues Orchester, neue Solosänger, nicht Boehringer Mitarbeiter, waren im Vordergrund eingesetzt.

Die Besinnlichkeit und vielleicht auch zeitweise Frömmigkeit, die ein Gospelchor für seine Fans auszeichnet, war kaum zu spüren.

Ich frage mich, ob der Druck, der allgemein in unserer Firma herrscht, nun auch in die Zirkel Einzug gehalten hat, die ja bisher eher die sozialen Aspekte in den Vordergrund gestellt hatten.

Es kann nur immer einer der Beste sein, muss das in der Freizeit oder im Alter weiter so sein.

Warum der Chor nicht mehr als Zirkel anerkannt ist, singen stimmt fröhlich und tut der Seele gut. Sind ehemalige Mitarbeiter, sprich Pensionäre doch nichts mehr Wert?

Ich habe einige Recherchen angestellt, mein Empfinden ist auch bei meinen ehemaligen Chormitgliedern vorhanden.

Der neue Chorleiter führt auch getrennte Proben durch, was ja schon ein deutliches Zeichen für die Spaltung des Chores durch ihn darstellt.

Es wurde auch berichtet, dass dieses Anliegen bereits an die Geschäftsführung heran getragen wurde, jedoch ohne Reaktion.

Meines Wissens hatte der Chor einen neuen Chorleiter gesucht, nicht der Chorleiter einen neuen Chor.

Das Argument, der alte Chor würde neues Liedgut nicht wünschen, kann ich so nicht annehmen, da wir auch früher immer schon mal anderes gesungen hatten.

Margarethe Mall

## EZ-Stammtisch

Nach eineinhalb Jahren wollen wir mal Bilanz ziehen. Aus Sicht des Betriebsrats war es bis jetzt eine sehr erfolgreiche Veranstaltung.

Mit 22 Treffen und 8 bis 30 Teilnehmer/innen sind wir sehr zufrieden. Natürlich wollen wir die zahlreichen Kinder und Babys nicht vergessen, die den Stammtisch immer wieder zum einem unvergesslichen Nachmittag machten. Die Themen waren Teilzeit, Elternzeit, Arbeit in Elternzeit, und über den Musikgarten bis hin zum Nikolaus.

Nachdem es jetzt die Secure ID Card für die Elternzeitler/-innen gibt, stellt sich die Frage, ob der Stammtisch in Zukunft noch gewünscht ist. Der Betriebsrat hat die Elternzeitler/-innen über einen Brief darum gebeten, ein Feedback zu geben, ob der Stammtisch weiterhin gewünscht ist.

Wir bedanken uns für die zahlreichen Rückmeldungen.

Nun werden wir die Antworten zusammenfassen und dann entscheiden, ob wir mit dem Stammtisch weiter machen. Nähere Infos folgen dann in im nächsten Pillendreher.

Nicole Weiss



## Hat Deutsch bald ausgedient?

Schön, wenn man noch Post auf deutsch erhält – in der eigenen Muttersprache – beim zunehmend internationalen BI-Konzern: „Compliance NEWS“ zum Beispiel, die monatlich in die Mailbox eintrudeln, sollen ja auch von allen verstanden werden. Schließlich sind „Abmahnungen und verhaltensbedingte Kündigungen durch Nichtbeachtung von zwingenden Grundsätzen des Unternehmens für alle Beteiligten, insbesondere natürlich für den betroffenen Mitarbeiter, sehr unangenehm“ (5/2010). Die verlinkten Sicherheitsrichtlinien für die E-Mail- und Internetnutzung sind noch auf deutsch verfügbar.

Doch die Spielregeln für „so genannte Social Media (z. B. twitter, xing, facebook u. a.)“, die BI mit „deblog und Blalog“ nutzt, sind möglicherweise für den im Englischen nicht so sattelfesten Mitarbeiter unverständlich. Festgehalten sind diese in der „Social Media Guideline“, einem 33 Seiten umfassenden englischsprachigen Dokument, in dem von WIKIPEDIA, YOUTUBE, Social Networking Websites, BLOGS, TWITTER und FLICKR die Rede ist. Lässt da nun der unter Zeitdruck stehende oder des Englischen nicht so mächtige (Noch-)Mitarbeiter besser die Finger von, bevor „sehr unangenehm[e]“ Folgen eintreten?

In der ersten Betriebsversammlung 2010 warnte der Biberacher Betriebsratsvorsitzende Scheufele davor, dass das „Hauen und Stechen“ um Zuständigkeiten von Abteilungsleitern und ehemaligen Geschäftsführern im Zuge der Neuorganisation von BI (StEP usw.) dazu führen könne, dass sich die Mitarbeiter nicht mehr mit „ihrer“ Firma identifizieren würden. – Wenn Mitarbeiter mit der Umgangssprache nicht mehr klar kommen, wenn Organigramme und Spielregeln nur noch auf Englisch verfügbar sind, es also unklar wird, wo man eigentlich dazu gehört (ständig wechselnde denglische Kürzel des eigenen Bereichs) und wie es korrekt abzulaufen hätte, ist das ja „möglicherweise“ auch der Fall ...

„Information Protection starts with you!“ (Compliance NEWS 6/2010)

Sebastian Jaeger

## Strukturflexibilität und deren Auswirkungen auf davon betroffene befristete Mitarbeiter

Der Betriebsrat möchte am Donnerstag, den 15.07. von 13.00 – 15.00 Uhr und am Dienstag, den 03.08.2010 von 9.30 – 11.30 Uhr im Gebäude J91 4.OG Vortragssaal das Thema „Strukturflexibilität und deren Auswirkungen auf die Befristungssituation“ aufgreifen. Was aus Unternehmenssicht oft als notwendig erscheint, hat eine unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers. Mit diesen zwei Veranstaltungen greift der Betriebsrat die von betroffenen Mitarbeitern immer wieder gestellten Fragen auf:

- Wann liegt eine sachgrundlose Befristung bzw. eine Befristung mit Sachgrund vor?
- Wie lange kann man befristet werden?
- Was sagt das Teilzeitbefristungsgesetz hierzu?
- Welche Möglichkeiten bietet der Tarifvertrag?

Hier wird versucht, ein bisschen mehr Klarheit zu schaffen. Im Anschluss besteht die Möglichkeit zur Diskussion. Interessenten können sich über Persos anmelden.

Freddy Speth



**Betriebsrat**  
**der Boehringer Ingelheim Pharma**  
**Standort Balingen**

**Vorsitzender:** Scheufele  
**Stellvertr. Vors.:** Speth

Stellenbewertung /  
 Entgeltgerechtigkeit

**Betriebsrat**  
 (geschäftsführender)  
**Sprecher:**  
 Speth, Bammert, Dr. Ewald,  
 Heinrich, Hudler

**Kommission für personelle Einzelmaßnahmen**  
**Sprecher: Bammert**  
 Dr. Ewald, Gasser, Grieser, Heinrich, Speth, Bahmer-von Heyking, Becker, Mall

**AT-Ausschuss**  
**Sprecher: Dr. Ewald**  
 Scheufele, Bammert, Horseling, Mall, Raimund, Sieber

**Ausbildungskommission**  
**Sprecherin: Heinrich**  
 Becker, Oberdörfer, Sieber, Tararà, Urtauf, Weiss

**Arbeitsschutzausschuss**  
 Gasser, Sauter

**Erschwerungsbewertungskommission**  
 Gasser, Combé,  
 Raible-Louati, Raimund

**Fort- und Weiterbildungskommission**  
**Sprecher: Grieser**  
 Dr. Ewald, Heinrich, Becker, Bohlig, Oberdörfer, Weiss

**Ausschuss für Ideenmanagement**  
**Sprecher: Grieser**  
 Gasser, Heinrich, Hudler, Combé, Oberdörfer, Ogger, Strohmaier, Tararà, Urtauf, Weiss

**Umweltausschuss**  
**Sprecher:**  
 Combé, Gasser,  
 Raible-Louati

**Aktionskreis „Seelische Gesundheit“**  
 Gasser, Gerstenlauer

**Mensch und Arbeitsumfeld**  
**Sprecherin: Heinrich**  
 Dr. Ewald, Gasser, Grieser, Fechter, Mall, Ogger, Raible-Louati, Weiss

**DV-Kommission**  
**Sprecher:**  
 Horseling,  
 Dr. Ewald,  
 Bammert



**srat**  
**Pharma GmbH & Co. KG**  
**iberach**

**Amtszeit:**  
**vom: 26.05.2010**  
**bis: 25.05.2014**

**ausschuss**  
 (ender Ausschuss)  
**: Scheufele**  
 Ewald, Gasser, Grieser,  
 r, Mayer-Ritinger

**Erschwerniskommission**  
 tritt bei Bedarf zusammen  
 (Arbeitgeber, BRV)

**Wirtschaftsausschuss**  
 (gemeinsam mit Ingelheim)  
 Scheufele, Speth, Sieber

**Albert und Helene Boehringer**  
**Unterstützungskasse**  
 Scheufele, Speth

**rnis-**  
**ommission**  
 mbé,  
 and, Strohmaier

**Kinderkrippenausschuss**  
 Heinrich, Fechter

**Arbeitszeitausschuss**  
**Sprecher: Hudler**  
 Bammert, Sauter,  
 Strohmaier, Tararà

**usschuss**  
**r: Hudler**  
 erstenlauer  
 uati, Urtauf

**Küchenkommission**  
**Sprecher: Bammert**  
 Gasser, Gerstenlauer, Raible-  
 Louati, Strohmaier

**Kommission**  
**"Öffentlichkeitsarbeit"**  
**Sprecher: Scheufele**  
 Dr. Ewald, Grieser, Heinrich,  
 Bohlig, Wagner, Weiss

**mmission**  
**er: Hudler**  
 ng, Wagner  
 d, Raimund,  
 ohlig

**Ordnungsmaßnahmen-**  
**kommission**  
 Scheufele, Bammert,  
 Dr. Ewald, Gasser, Grieser

**Integrationsteam**  
 Schwerbehindertenvertretung  
 +  
 N. N. (Ende Juli 2010)

„Jeden Tag wird `ne neue Sau durchs Dorf getrieben“ – Ein Artikel unserer Gewerkschaftskollegen aus Ingelheim aus „Unsere Meinung“ Vertrauensleute und Betriebsräte der IG BCE in der BI Pharma GmbH & Co.KG“ 06/2010:

## So schön, schön war die Zeit!

Als ich unlängst diesen Titel von Freddy Quinn im Radio hörte, musste ich direkt an unsere derzeitige politische, wirtschaftliche und berufliche Situation denken, und wie es noch vor wenigen Jahren war. Ich bekam Tränen in die Augen und musste bitterlich weinen.

Was um Himmelswillen geschieht gerade um uns herum, sind denn alle verrückt geworden? Griechenland insolvent, Portugal, Spanien, Italien kurz davor?

Deutschland hat 1,8 Billion € Schulden und verleiht Geld. Welches und woher? Das war's dann mit der Steuersenkung, die wir uns eh nicht hätten (auch ohne Griechenland) leisten können.

Wie wollen wir eigentlich weiter Export (Vize) Weltmeister bleiben, wenn keiner mehr unsere Ware bezahlen kann? Derzeit produzieren wir wie die Weltmeister und keiner zahlt, außer dem deutschen Steuerzahler. Der zahlt mittlerweile seine exportierten Produkte selbst (siehe Griechenland). Von unseren Exporten gehen ca. 85 % in EU- Länder.

Also mit dem Export sieht es schlecht aus. Na ja, müssen die Deutschen halt in Deutschland mehr kaufen, könnte man denken. Ist allerdings nicht so einfach, denn da sitzt der Euro auch nicht mehr so locker. Die Mehrheit der Deutschen kauft bei Toyota oder IKEA, da die einheimischen Unternehmen zu wenig Lohn zahlen, als dass sich ihre eigenen Mitarbeiter die teuer angebotenen Waren leisten könnten. Im Gegenzug werden viele der Unternehmen/ Unternehmer immer reicher und dicker, und verlagern Geschäfte ins Ausland (dorthin wo kein Geld mehr ist). Aber diese Unternehmen werden mittelfristig dumm aus der Wäsche schauen, wenn sie auf ihren teuren Produkten sitzen bleiben, da das Ausland (Export) und die Bevölkerung (Binnenmarkt) kein Geld mehr hat um einzukaufen. Liebe Unternehmer, liebe Wirtschaft, denkt daran, man kann nur das Geld verdienen, was man nicht schon selber in der Tasche hat. Geld ist wie Wasser, es muss in Bewegung bleiben, sonst wird es faul und geht kaputt.

Wie sieht es den bei unserem Arbeitgeber, dem Boehringer aus? Wo geht denn hier die Reise hin? Vom "Besten" Arbeitgeber zum "Sparsamsten" Arbeitgeber?

Was ist mit unserer eigenen Boehringer Kultur? Ich habe den Eindruck, die gibt es nicht mehr oder wird gerade abgeschafft. Einige Verantwortliche (wer auch immer das ist) kommen von Betriebsbesichtigungen zurück und bringen von dort vermeintlich gute Ideen (deren Kultur) mit, die sofort bei Boehringer umgesetzt werden müssen, völlig egal ob in diesen Betrieben Schrauben oder Reifen hergestellt werden. Oder ob Boehringer eigentlich schon ein Schritt weiter ist. Da kann man nur beten, dass in Zukunft nicht mehr so viele fremde Betriebe besichtigt werden.

LEAN - wenns passt

Es gibt `ne Menge Aktivitäten wie z.B. 5S, Kaizen, Flow, StEP, LEAN, jeden Tag wird ne neue Sau durchs Dorf getrieben, weil man sparen und besser werden will. Sparen und besser werden ist das Ziel eines jeden Mitarbeiters bei Boehringer. Im Moment kommt der Verdacht auf, man macht



das nach dem Motto: "Wir müssen sparen, koste es was es wolle". Wenn das verantwortliche Management allerdings selbst nicht in der Lage ist, Sparmaßnahmen zu definieren und stattdessen Sparmaßnahmen einkauft und Unternehmensberater hinzuzieht, die teurer sind als das eigentliche Sparvolumen, nenne ich das versagen. Von einem Maschinenbediener wird verlangt, dass er seine Maschine fehlerfrei bedient. Dafür bekommt er Gehalt. Von Managern sollte man verlangen können, dass sie ihre Tätigkeit ebenso erledigen wie ein Maschinenbediener, denn dafür bekommen sie ihr üppiges Gehalt. Bei diesen teilweise blinden Sparmaßnahmen geht es nach dem Motto: "Wasch mich, aber mach mich nicht nass". Denn hier wird an den Mitarbeitern gespart, die am Wohlstand des Unternehmens maßgeblich beteiligt sind: An dem Produktionspersonal, welches am wertschöpfendsten ist, am wenigsten verdient und am wenigsten dafür kann, dass zuviel Personal eingestellt wurde.

Wenn irgendwann nicht mehr genügend Produktionspersonal im Unternehmen tätig ist, darunter die Qualität leidet, der Kunde nicht mehr

rechtzeitig bedient werden kann, was dann? Ist dann auch wieder das Produktionspersonal verantwortlich? Dann werden wieder Programme zur Steigerung der Qualität, Produktivität aufgelegt und neues Personal wird eingestellt und angelernt. Sämtliche dieser Maßnahmen sind mit VPR Zielen verbunden und kosten das Unternehmen viel Geld. Jetzt wird gespart, Kennzahlen sinken (VPR Ziel). Im Folgejahr müssen die Kennzahlen wieder gesteigert werden (VPR Ziel). Diese Art zu sparen wird viel Geld kosten.

Im Übrigen sollten sich die verantwortlichen Sparfüchse, die sich jetzt damit brüsten, 25%, 30%, oder gar mehr (€ oder Personal) einsparen zu können, die Frage stellen, was sie in der Vergangenheit dazu bewogen hat, dies nicht zu tun. Nur 1/5 der Belegschaft ist noch unmittelbar an einer Produktionsmaschine tätig, erwirtschaftet aber für 5/5 der Belegschaft die Gehälter. Sollte man da nicht etwas mehr Dankbarkeit an den Tag legen, die Schippe zur Seite legen und aufhören am eigenen Grab zu schaufeln?

Das Geld wird in der Produktion verdient. Alle anderen schneiden sich nur immer ein Stück vom Kuchen heraus. Der Kuchen wird nicht größer, die Stücke müssen kleiner werden.

Zu allem Überfluss ist McKinsey in die Pharma Produktion eingefallen (die schneiden auch am Kuchen rum). Sie sind der Meinung, es könnten Arbeitsschritte noch standardisiert, optimiert und somit Personal freigesetzt werden, welches man dann im Unternehmen umschichten kann (fragt sich nur wohin). Bei Boehringer verdient McKinsey ein Vermögen, in dem sie den Rat geben, Arbeitsplätze abzubauen (nichts anderes ist das).

In Finanzmagazinen liest man stattdessen folgendes:

"McKinsey sieht Arbeitskräftemangel von 2015 an". Die Unternehmensberatung McKinsey warnt die deutsche Wirtschaft vor einem massiven Arbeitskräftemangel in einigen Jahren. Schon in fünf Jahren würden Unternehmen mehr Jobs anbieten, als sie dann noch besetzen können, heißt es nach einem Bericht der "Welt am Sonntag" in einer McKinsey-Studie. Firmen sollten ein großes Interesse daran haben, ihre qualifizierte Stammebelegschaft zu halten, zitiert die Zeitung den McKinsey-Deutschland-Chef Frank Mattern.

Weiter geht es im Handelsblatt:

McKinsey's neuer Rat: Frauen hochhieven und Fachleute halten.

Kontinuität? Ach was. Frei nach dem Motto: „Was schert mich mein Geschwätz von gestern“, wechseln die guten, teuren Ratschläge von der Unternehmensberatung

McKinsey plötzlich wie die Oberhemden. Konnte man jahrelang darauf wetten, dass am Ende eines Beratungsauftrags fast immer Personalabbau der heisse Tipp war, so irritieren die Verlautbarungen aus dem Hause McKinsey plötzlich die Kunden: Zuerst kommt die Meldung, dass Firmen mit Chefinnen an der Spitze wirtschaftlich bessere Ergebnisse haben als Unternehmen mit frauenfreien Führungsetagen. Dann kommt plötzlich der Rat, lieber auf Gewinn als auf qualifizierte Mitarbeiter zu verzichten.

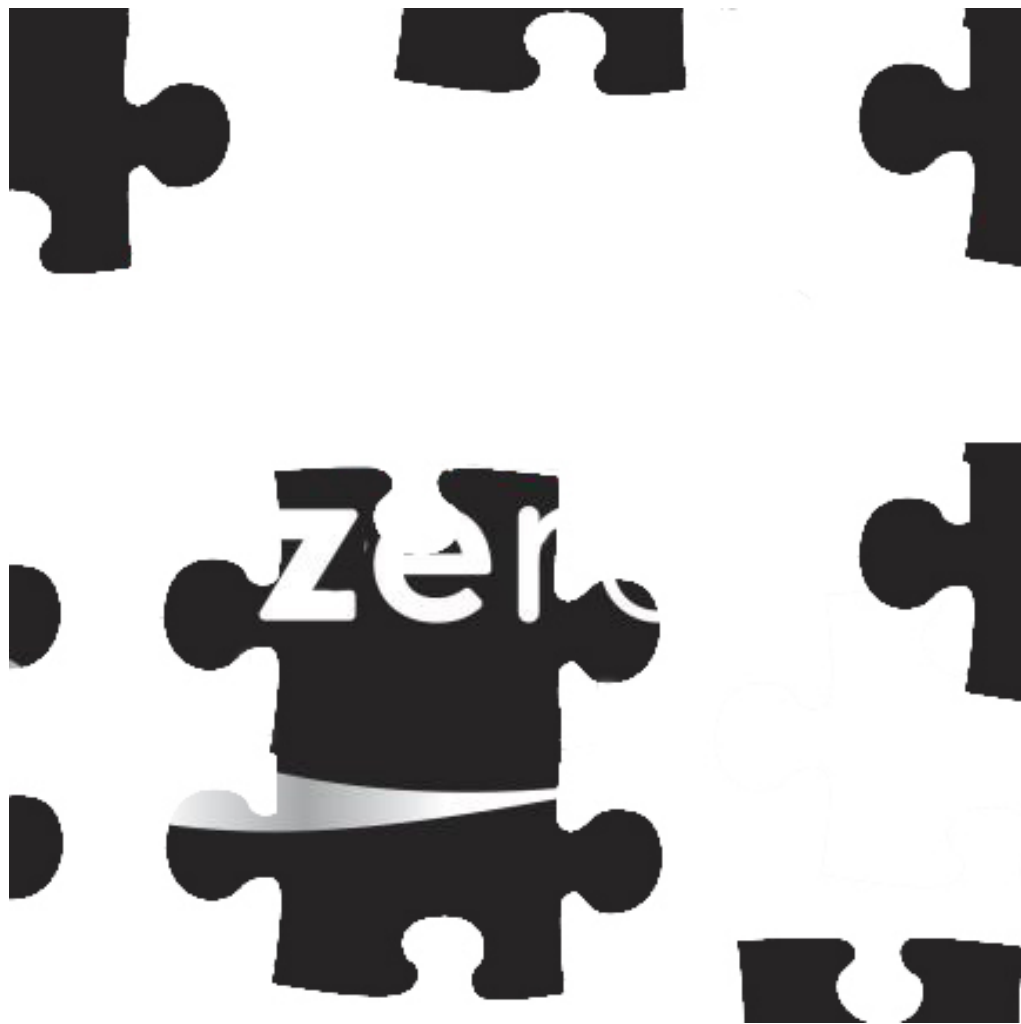
Liebe Leute, das zum Thema Überblick und Glaubwürdigkeit. Scheinbar wurde der Vertrag mit Boehringer noch vor der Zeit mit der neuen Erkenntnis abgeschlossen. Eigentlich schade für die betroffenen Mitarbeiter.

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag liebe Firma Boehringer.

In den zurückliegenden 125 Jahren ging es dir meist gut, weil du etwas Besonderes warst, eine eigene Kultur aufgebaut hast, die Kultur gepflegt hast, der Mitarbeiter im Vordergrund stand. Damit bist du im Schnitt besser gefahren als deine Konkurrenten. Hab in der Gegenwart und in der Zukunft den Mut, dies zu bewahren und du wirst noch viele Jubiläen und Erfolge feiern. Hol dir keine Ratschläge von Unternehmen und Firmen, die deine Kinder oder Enkel sein könnten. Viele dieser Unternehmen gab es vor 125 Jahren noch nicht und wird es auch nicht mehr geben, wenn du dein 150 zigstes feierst. Sei selbstbewusst und denke langfristig. Deine Belegschaft baut auf dich und du kannst auf deine Belegschaft bauen.

Dein/ Euer Klaas Klar

Das Leben wie es wirklich sein sollte...



Was das wohl ist?

Muss was Großes sein!

