



128 März 2011

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie



# PILLENDREHER

## Liebe Leserin, lieber Leser,

die Bundestarifverhandlungen sind in vollem Gange, die Landestarifverhandlungen sind abgeschlossen und von Seiten der IG BCE steht eine klare Forderung von 7% im Raum. Zahlreiche Aktionen begleiten diese Tarifverhandlungen, so wie die GROSSE Aktion am 25. März auf dem Werksgelände. Lassen Sie sich überraschen!

Wir halten Sie natürlich über die weiteren Verhandlungen auf dem Laufenden.

Zu einem der Hauptdiskussionspunkte in der Belegschaft zählte in den letzten Tagen wohl die Aktion des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), mit der auf die prekäre Beschäftigungssituation in Deutschland und auch bei uns hingewiesen wurde. Zu diesem Thema fanden Flugblattaktionen sowie Infoveranstaltungen des Betriebsrates für befristete Mitarbeiter und Leiharbeiter statt, welche stark die Stimmung bei den Betroffenen zeigten.

Außerdem werfen wir noch einen etwas kritischen Blick auf die Sicherung unseres Nachwuchses bzw. stellen uns die Frage: „Sind zukünftige BI Fachkräfte vom Aussterben bedroht?“

Um die schon vorhandenen Fachkräfte zu unterstützen, bieten wir wieder eine Kinderbetreuung in den Osterferien an. Aber auch für das Sommerferienprogramm der Stadt Biberach möchten wir Werbung machen.

In Sachen Schicht gibt es Neuregelungen. Genaueres erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Zum Schluss ziehen wir ein kleines Resümee zum eingeschränkten Winterdienst.

Anja Kiesle  
für die Redaktion

## Impressum

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

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

### Redaktion:

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 128

Entgeltumwandlung sicher	S2-3
Und ewig droht Befristung?	S3-4
Die Null gewählt	S4
Missbrauch der Leiharbeit	S5
Eltern-Stammtisch	S6
BI Fachkräfte vom Aussterben bedroht?	S7-8
Volkonti im Wandel	S9-10
BI KIDS	S11
Gleichstellung von Leiharbeitnehmern	S12
Fragen über Fragen!	S13

## Entgeltumwandlung sichern

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) haben Anspruch auf eine Kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 € (Entgeltumwandlungsgrundbetrag, ehemals Vermögenswirksame Leistungen (VL)), sofern diese zum Zwecke der Entgeltumwandlung gemäß Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge § 16 verwendet wird. Hinzu kommt die Chemietarifförderung in Höhe von 134 €, die die IG BCE mit dem Arbeitgeberverband Chemie verhandelt hat.

### Wer hat Anspruch auf Entgeltumwandlung?

Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag entsteht erstmals nach Ablauf des sechsten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Mit Beginn des siebten Kalendermonats erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch, der dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.

### Gilt es auch für befristet Beschäftigte?

Einfache Antwort: Ja!!! Gerade für diese Beschäftigtengruppe, die keinen Anspruch auf Betriebsrente hat, ist es zumindest ein kleiner Grundstock.

### Was ist, wenn ich vorher in einem anderen Unternehmen der chemischen Industrie gearbeitet habe?

War der Berechtigte unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Tarif-gebundenen Arbeitgeber der chemischen Industrie beschäftigt, entsteht der Anspruch erstmals bereits mit Beginn des vierten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.

### Und wenn ich vermögenswirksame Leistungen für einen VL-Vertrag verwende (z. B. Bausparvertrag)?

Bis einschließlich Dezember 2011 erhalten Mitarbeiter mit bestehender Anlage einen Arbeitgeberzuschuss. Danach besteht die Möglichkeit, die Anlage aus dem Nettoentgelt über BI weiterlaufen zu lassen. Hinweis: Dies empfiehlt sich nur für Berechtigte der Wohnungsbauprämie und Sparszulage. Nichtberechtigte können Anlagen privat überweisen.

### Kann ich jetzt schon umstellen?

Ja. Bitte wenden Sie sich an:

Payroll Service Center Tel. 93365, wenn Sie:

- einen bestehenden VL-Vertrag stoppen möchten
- einen bestehenden VL-Vertrag stoppen möchten, um den Entgeltumwandlungsgrundbetrag in eine bereits bestehende Altersvorsorge einfließen zu lassen.

Beratungsteam Tel. 6630 bei

- Neuabschluss Altersvorsorge und grundlegende Informationen

Hierzu sollte Kontakt mit dem Payroll Service Center Tel. 93365 aufgenommen werden.

Vertragsänderungen bitte schriftlich entweder über Email (zrDE Payroll Service Center) oder per Post (H32-00-02)

### Warum sollten Auszubildende Entgeltumwandlung beantragen?

1. Weil es der erste Schritt zu einer privaten Altersvorsorge ist. Allein mit 700 € Beitrag, von dem ein 17-jähriger Azubi jährlich nur 86 € selber entrichtet, bekommt er mit 65 über 10.000€ zugesichert. Besser als nichts!!!
2. Ein weiterer Vorteil ist, dass mit einer Entgeltumwandlung das Kindergeld im 2. und 3. Lehrjahr unter Umständen gesichert werden kann. Entgeltumwandlungsbeträge über 613 € schmälern das sozialversicherungspflichtige

Jahresentgelt. Wichtig ist, dass nach Abzug des Pauschbetrages die Grenze von 8.004 € nicht überschritten wird. In den letzten Jahren gab es bei dem einen oder anderen Azubi immer wieder Probleme. Auch wenn die Bundesregierung verlauten ließ (siehe auch Schwäbische Zeitung vom 20.01.2011), dass zukünftig auf Einkommensüberprüfungen bei Schul- oder Berufsbildung verzichtet werden soll, sollte man sich nicht darauf verlassen. Das Gesetz ist noch nicht endgültig durch und die Frage ist:

Ab wann gilt es?

Freddy Speth



## Und ewig droht Befristung?

Im Jahr 2010 haben wir des Öfteren über die Befristungsproblematik am Standort Biberach berichtet. An der Betriebsversammlung im März wurden Zahlen gezeigt, dass wir mit 16 % Befristungsanteil weit über dem Anteil anderer Pharmafirmen in Deutschland liegen.

Heute kann man erfreulicherweise berichten, dass sich was getan hat.

Insgesamt wurden 200 Anträge in der KPE (Kommission für personelle Einzelmaßnahmen) bearbeitet, in denen Mitarbeiter aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind. Das ist weit mehr als wir zu Jahresbeginn gedacht hätten.

Natürlich gab es auslaufende befristete Verträge, diese sind aber im Vergleich zu den Übernahmen als sehr gering anzusehen.

Wir wissen sehr wohl, dass hinter jedem auslaufenden Vertrag ein persönliches Schicksal steckt und dass wir jede Möglichkeit ausschöpfen müssen, damit dies zukünftig so gut es geht vermieden wird.

Hierzu kann man nur alle Beteiligten (Betriebsrat, Fachabteilungen, Human Resources), die zu diesem Ergebnis beigetragen haben, beglückwünschen - ist dies doch ein Schritt in die richtige Richtung.

Andererseits zeigt dies gerade die Problematik in der wir hier am Standort Biberach stecken.

Trotz der hohen Zahl der Übernahmen hat sich die Befristungsquote, nur gering verändert.

Das kommt daher, dass Einstellungen, hier sei besonders der Tarifbereich erwähnt, befristet erfolgten.

Hier muss man sich fragen ob das der richtige Weg für BI in die Zukunft sein kann.

Vor allem junge Menschen wollen dazu beitragen, den Aufschwung auch bei BI dauerhaft zu stabilisieren. Stattdessen müssen sie sich von Job zu Job hangeln, anstatt ihre Zukunft planvoll gestalten zu können. Und dies mit der Gewissheit, dass Boehringer Ingelheim seine Mitarbeiter als hohes oder sogar höchstes Gut sieht?

Ein Zitat aus dem Unternehmensbericht 2009 sagt:

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der wichtigste Wert in unserem Unternehmen und Garant für unsere Innovationskraft und Leistungsfähigkeit.

Dabei tragen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu bei, dass Boehringer Ingelheim seiner Verantwortung und seinen Aufgaben nachkommen kann.“

An diese Stelle noch eine Anmerkung,

Den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen steht das Recht der Beschäftigten auf Verlässlichkeit und Fairness gegenüber. Dies muss wieder in ein vernünftiges Verhältnis gebracht werden.

In der Zwischenzeit hat unter dem Motto „prekäre Beschäftigung – Arbeit sicher und fair“ eine Informationsveranstaltung am 25.02.2011 im D123 stattgefunden.

## Die Null gewählt ...

Fast 200 befristete Mitarbeiter kamen um sich über die Eckpunkte:

- Arbeit sicher und fair
- Befristetensituation bei Boehringer Ingelheim am Standort Biberach
- Weitere Vorgehensweise seitens Betriebsrat und Personalabteilung

zu informieren.

Anschließend wurden in einer Fragerunde verschiedene Themen aufgegriffen.

Die Anwesenden der Personalabteilung konnten zu keinem der Punkte Stellung nehmen, die Fragen wurden aufgenommen und sollen zeitnah aufgearbeitet werden.

Aus vielen Rückmeldungen der Belegschaft konnte der Betriebsrat entnehmen, dass das Vorgehen der Personalabteilung, unverständlich war.

Desweiteren kam die Frage auf, warum nur der Betriebsrat zu dieser Problematik (Befristung) Infoveranstaltungen anbietet.

Es müsste doch auch im Interesse der Firma liegen, seine betroffenen Mitarbeiter zu informieren.

Tragen diese Informationen doch wenigstens zu einem kleinen Teil dazu bei, dass die Kollegen den derzeitigen Stand kennen und sie etwas beruhigter wieder ihrer Arbeit widmen können. Denn nichts ist schlimmer als die Ungewissheit.

Zum Schluss hoffen wir alle, dass es auch zum Jahresende 2011 eine solch`

„**STOLZE ZAHL**“ an unbefristeten Übernahmen gibt, wie 2010.

Hubert Bammert

Nun sind seit der Neuregelung des Winterdienstes einige Monate vergangen und es wird einmal Zeit, darüber hier im Pillendreher zu berichten.

Das Wichtigste schon einmal vorweg: Prinzipiell ist keine wirkliche Verschlechterung der Unfallzahlen zu sehen. Viele Unfälle passieren eher auf dem Parkplatz, als auf dem Werksgelände. Gut, böse Zungen würden behaupten, das liege daran, dass Mitarbeiter ansonsten Teile des VPR oder sogar Ermahnungen und Abmahnungen bekommen würden. Denn „Zero by choice“ (die Null gewählt) ist längst keine Entscheidung der Mitarbeiter mehr, diese Entscheidung wird ihnen über Einträge im MAG bzw. über VPR abgenommen.

Konnte man am Beginn des Winters den Mitarbeiter noch freudig beim täglichen „Torlauf“ der neuen BSG „Slalom um die Absperrungen“ zuschauen, ist dies heute leider nicht mehr möglich, da diese entfernt wurden. An deren Stelle stehen nun Schilder mit dem Hinweis, die Fahrbahn doch bitte zu benutzen.

Hier hat nun wieder der Mitarbeiter die Qual der Wahl:

Benutze ich die Fahrbahn, die geräumt ist, verenge dadurch die Fahrbahn und nehme in Kauf vom Verkehr angespritzt oder sogar schlimmer, übersehen zu werden, verhalte mich aber „wie gewünscht“. Oder gehe ich verbotenerweise auf dem nicht geräumten und gestreuten „Geh“weg und nehme die Folgen eines möglichen Sturzes in Kauf (Unfallstatistik, VPR-Abzug, evtl. Ermahnung oder Abmahnung).

Egal wie man sich entscheidet, unterm Strich bleibt zu sagen, dass die Unfallzahlen nicht deutlich angestiegen sind, trotz des eingeschränkten Winterdienstes.

Ob dieser Nichtanstieg, nun aber eher von „Zero by choice“ gelenkt wurde (und den damit verbundenen Sanktionen und Maßnahmen) oder von anderen Umständen abhängt, lege ich in Ihre „Entscheidung“.

Johannes Oberdörfer

## IGBCE-Beirat fordert: Missbrauch der Leiharbeit beenden

Der IGBCE-Beirat hat auf seiner Sitzung in Hannover die EntschlieÙung „Den Arbeitsmarkt in Ordnung bringen - Missbrauch der Leiharbeit beenden“ verabschiedet.

### Hier die Forderungen des Beirates:

1. Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit
2. Begrenzung der Beschäftigungsdauer in einem Entleihbetrieb –  
Keine Dauerbeschäftigung
3. Synchronisationsverbot –  
Entkopplung von Beschäftigungsverhältnis und Verleihvertrag
4. Mehr Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte
5. Erweiterung der Sanktionsmöglichkeiten

Weiter heißt es: „Die IGBCE streitet für gute und sichere Arbeit zu fairer Entlohnung. Wir werden unsere Positionen im laufenden Gesetzgebungsverfahren nachdrücklich einbringen und in den Branchen und Betrieben auf eine Kurskorrektur drängen. Der Arbeitsmarkt muss wieder in Ordnung gebracht, der Missbrauch der Leiharbeit beendet werden.“

Ursprüngliches Ziel der Zeit- oder Leiharbeit war es, Auftragsspitzen zu brechen oder unvorhersehbare Personalausfälle zu kompensieren. Leiharbeit wurde nicht eingeführt, um Arbeitskosten zu senken. Die betriebliche Wirklichkeit heute sieht anders aus. Leiharbeit wird als Flexibilitätspuffer und zunehmend als ein Instrument der strategischen Personalplanung eingesetzt. Schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Einkommen sind die Regel, nicht die Ausnahme. Leiharbeiter sind oft Beschäftigte zweiter Klasse, Leiharbeit spaltet. Das Nebeneinander von unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen führt zu Spannungen und ist Gift für den betrieblichen Frieden.

Leiharbeit wird zunehmend eingesetzt, um tarifpolitische Standards zu unterhöhlen. Dieser Weg führt in die falsche Richtung, Umkehr ist geboten! Zunächst einmal sind die Unternehmen selbst gefordert. Sie müssen ihrer volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Verantwortung gerecht werden. Der missbräuchliche Einsatz der Leiharbeit widerspricht grundlegenden Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und damit auch der Sozialpartnerschaft. Die IGBCE

erwartet, dass die Unternehmen Leiharbeit wieder zurückfahren und faire Arbeits- und Entgeltbedingungen herstellen. Fehlentwicklungen sind zu korrigieren.

Genial, als das Synchronisationsverbot noch bestand, waren die Gewinnmargen der Zeitarbeitsfirmen noch nicht so gigantisch. Man hat über das gelockerte Synchronisationsverbot einen Drehtüreffekt eingebaut, das bedeutet, dass die Leiharbeitsfirma nur in ihren Karteikasten greifen muss, die Menschen in ihr Büro zitiert und ihnen diese befristeten Arbeitsverträge unterjubelt. Nach Beendigung der Arbeit werden sie wieder entlassen.

Vor der Agenda 2010 ging dies nicht so einfach. Ein Beschäftigter musste bei der Zeitarbeitsfirma länger angestellt sein als bei dem Unternehmen, an das er ausgeliehen wurde. Ebenso war es verboten dass eine Zeitarbeitsfirma einen Arbeitnehmer drei Monate nach der Kündigung erneut anstellte.

Was heißt: Synchronisationsverbot?

Das Synchronisationsverbot verhinderte, dass Leiharbeitsfirmen Beschäftigte nur für die Dauer eines festgelegten Einsatzes in einem Entleihbetrieb einstellten. Bereits im Jahr 1997 wurde das Synchronisationsverbot dahingehend gelockert, dass der Vertragsabschluss zwischen Leiharbeitnehmer/in und Leiharbeitsfirma mit dem Beginn der Verleihzeit an das Kundenunternehmen zusammenfallen kann. Seit dem 1. Januar 2004 ist das Synchronisationsverbot vollständig aufgehoben. Zwar muss die Leiharbeitsfirma die Befristungsregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beachten. Aber selbst wenn die Leiharbeitsfirma unbefristete Arbeitsverhältnisse abschließt, kann sie diese so kündigen, dass Dauer des Arbeitsvertrages und der Einsatz im Entleihbetrieb synchron verlaufen. Damit wird das Beschäftigungsrisiko nicht mehr von der Leiharbeitsfirma, sondern von den Leiharbeitnehmer/innen getragen.

Freddy Speth

## Elternzeitstammtisch hat einen neuen Namen

Seit Januar findet der Elternzeit - Stammtisch unter einem neuen Namen statt.

Er heißt nun Eltern - Stammtisch, weil wir damit alle Eltern ansprechen wollen, nicht nur die, die sich in Elternzeit befinden.

Am 26. Januar war das erste Treffen in der Sinnwelt im Jordanbad, bei dem die Eltern das Montessori NEST kennen lernen konnten.

Dort finden die 1-3-jährigen Kinder eine speziell für sie gestaltete Montessori-Umgebung vor, bei der die musische Frühförderung eine wichtige Rolle spielt.

Die Montessori-Pädagogik

Maria Montessori stellte bei ihrer Arbeit mit Kindern fest, dass es in der kindlichen Entwicklung Phasen gibt, in denen das Kind eine besondere Empfänglichkeit für den Erwerb bestimmter Fähigkeiten hat. Während dieser sensiblen Phasen richtet sich die Aufmerksamkeit des Kindes auf gewisse Bereiche seiner Umgebung. Die Hirnforschung spricht von Zeitfenstern der (frühen) Kindheit.

Im Alter von 1 bis 3 Jahren befinden sich die Kinder in den sensiblen Phasen für Ordnung, Bewegung und Sprache. In diesem Alter lernt das Kind auf eine intuitive, dem Willen nicht unterworfenen Art und Weise.



(Nähere Informationen finden Sie auch im Intranet)

Der zweite Stammtisch in diesem Jahr fand am 15. März statt. Dazu hatten wir einen Arbeitsrechtler der IG BCE eingeladen, dem Sie dann spezielle Fragen stellen konnten.

Am 25. Mai haben Sie dann die Gelegenheit dem Betriebsratsvorsitzenden und der Personalabteilung Fragen zu stellen.

Für diese beiden Veranstaltungen im März und Mai wäre es gut, wenn Sie uns ihre Fragen im Vorfeld zusenden würden. ([nicole.weiss@boehringer-ingelheim.com](mailto:nicole.weiss@boehringer-ingelheim.com))

Sie finden jeweils um 19:30 Uhr in

der TG Gaststätte in der Adenauerallee in Biberach statt.

Im Juli werden wir dann den ausgefallenen Vortrag zur Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) nachholen.

Der Termin findet am 05. Juli um 15:30 Uhr in der TG Gaststätte statt und wird von Frau Weidner von der BI Secura moderiert.

Nicole Weiss

## Sind zukünftige BI Fachkräfte vom Aussterben bedroht?

Überall in den Medien, sei es Zeitung, Fernsehen oder Internet und von allen Seiten (Gewerkschaft, Politik, Wirtschaft, etc.) hört, liest und sieht man Aussagen zu Fachkräftemangel, Demographie und Nachwuchssicherung. Auch bei Boehringer Ingelheim werden diese Begriffe schon lange von der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) und dem BR (Betriebsrat) verwendet.

Hier möchte ich mich nun mit der Nachwuchssicherung bei BI befassen. Was man bereits zur Nachwuchssicherung von Seiten der Ausbildung macht, möchte ich hier kurz aufzeigen:

- Jährlicher Besuch der Bildungsmessen in Ulm und Biberach mit Ständen
- Jährlicher Infotag der Ausbildung mit mehr als 2000 Besuchern
- Betreuung von Berufs Orientierungswochen von Schulen und sogar ganzen Klassen
- Betreuung von Praktika und Schnupperschülern
- Zusammenarbeit mit Lehrern und Schulen (darunter Biberach, Ehingen, Bad Wurzach, Bad Waldsee, uvm.)
- Beratung, Unterstützung und Bereitstellung von Spielen für Grundschulen und Kindergärten, die das Interesse für Naturwissenschaften wecken sollen.

Wie man sehen kann ist man im Thema Nachwuchssicherung bereits breit und gut vertreten. Leider reichen diese Aktivitäten nicht gänzlich aus, denn die prozentualen Verteilungen der Aktionen pro Schule und Schülerzahl sind dann doch wieder begrenzt.

Pro Jahr erhalten immer noch 200- 300 Schüler eine Absage bei Anfragen nach einem Praktikum, Schulklassen erhalten Absagen wenn sie sich für Betriebsbesichtigungen und die Ausbildung bei BI interessieren und Nachfragen der Schulen nach Unterstützung zum Thema Bewerbertraining können nur zu einem geringen Teil bedient werden.

Das Interesse der Schulen und Schüler für Ihre Berufsorientierung ist vorhanden. Aber wollen wird dieses Thema mehr unterstützen, für den, auch von uns, dringend benötigten Nachwuchs? Das alles läuft in der Aus-und Weiterbildung zusammen und verteilt sich hier auf eine Person mit einer Kapazität von 70%. Dies würde aber alleine natürlich nie genügen um die oben genannten Aufgaben zu bewältigen und so unterstützen die Ausbildungsreferenten und das Sekretariat diese Tätigkeiten zusätzlich.

Man darf aber nicht außer Acht lassen, dass auf den oben genannten Personenkreis immer weitere Aufgaben zu kommen und noch nicht ganz geklärt ist, wie es nach dem Ausscheiden der Ausbildungsleitung weiter geht, soll heißen, dass das Schulmarketing es sicher schwer haben wir Kapazitäten und Budgets aufrecht zu erhalten geschweige denn auszubauen um weitere An- und Nachfragen bedienen zu können. Was das für folgen haben kann, dazu kommen wir später noch:

Mancher wird nun auch sicherlich fragen: „Nun gut, Schulmarketing wozu brauchen wir das behaupten, wir haben ja genügend Bewerber“. Dazu ein paar Zahlen:

Summe der Bewerbungen in Biberach:

2008: 1669

2009: 1479

2010: 1201

2011: 1110

(Quelle: Aus-und Weiterbildung)

Wenn man sich nun diese Zahlen einmal anschaut stellt man fest, dass sich innerhalb von 4 Lehrjahren die Bewerberzahl um 33% also ein drittel verringert hat. Dass sind 559 Bewerber weniger.

Dem entgegen stehen die Zahlen der Schulabgänger in den (beispielhaften) Landkreisen Biberach, Ravensburg und dem Stadtkreis Ulm, die sich von 2007 bis zum Jahr 2009 nicht in dem Maße verändert haben, als das dies den Rückgang der Bewerbungen erklären würde.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2010

	Schülerzahlen insgesamt			Veränderung zum Vorjahr [%]		Seit 2007
	2007	2008	2009	2007/2008	2008/2009	
Ulm (SKR)	1543	1508	1608	-2,3	6,6	4,2
Biberach (LKR)	2619	2553	2559	-2,5	0.2	-2,3
Ravensburg (LKR)	3931	3987	3960	1,4	-0.7	0,7

Ein Erklärungsansatz der Aus- und Weiterbildung ist, dass sogenannte „Vielfachbewerber“ (Einzelne Personen, die sich auf mehrere Ausbildungsberufe bewerben) seit 2008 nicht mehr in dem Umfang vorhanden sind wie davor. Ob dies wirklich ein Grund ist, bleibt zu prüfen.

Vor dem Hintergrund des starken Rückgangs der Bewerbungen und der kaum veränderten Schülerzahl ist doch die Frage nach dem Warum und nach einem Ausweiten des Schulmarketingengagements gestattet.

Durch das fehlen von Bewerbern kann es nun zu folgenden Einschränkungen kommen:

- Fehlende Auswahl (quantitativ und qualitativ) geeigneter Bewerber bei der Einstellung
- Nicht besetzte Ausbildungsplätze
- Fehlende Fachkräfte (aufgrund nicht-Besetzung) die auf dem Markt schwer verfügbar sind
- Demografischer Wandel
- usw.

Woran liegt es nun, dass die Bewerberzahlen so stark zurück gehen, wenn es schon nicht an den Schulabgängern liegt?

Wenn man sich einmal vor Augen führt in welcher Situation Auslerner, Azubis und Mitarbeiter sich vor einigen Jahren befanden und diese mit heute vergleicht, fallen einem einige Unterschiede auf.

Seit 2008 werden Auslerner prinzipiell nur noch mit einer max. 2 Jahresbefristung eingestellt, auch wenn dies eine unbefristete Planstelle ist und die Betroffenen müssen dann hoffen, nach 2 Jahren einen unbefristeten Vertrag zu erhalten (was meist nicht funktioniert, wie sicher viele aus eigener Erfahrung sagen können). Eine Änderung (Großteils Streichung) des Fahrgeldzuschusses für die Azubis wird für dieses

Jahr erwartet.

Seit 2008 haben viele Projekte, darunter Step, PrIDell, ReSPrep und andere BPE und Lean Projekte, Unsicherheit und Frustration in der Belegschaft ausgelöst.

Ein weiterer Punkt auf der Liste ist der Umgang mit Arbeitnehmerüberlassungen und Langzeitbefristeten Mitarbeitern, die einige Sozial- und Sonderleistungen des Unternehmens nicht genießen dürfen und ständig in einer Unsicherheit leben.

Weitere unverständliche Vorgehensweisen und der Umgang mit Budgets halfen der Firma nicht die Verunsicherung der Mitarbeiter bei „Ihrem“ Familienunternehmen zu lösen.

Was das ganze mit Bewerbern zu tun hat? Im Ländle wird ja bekanntlich viel „gschwätzt“, auch über die Firma und da kann auch das beste Marketing nichts daran ändern.

Man kann nun viel spekulieren und hin und her überlegen was zum Rückgang der Bewerberzahlen bei BI geführt hat und es spielen auch sicherlich viele andere Dinge hierbei eine Rolle. Doch wird es sicherlich niemand von der Hand weisen können, dass es für junge Menschen und Schulabgänger sehr wohl ein Entscheidungsgrund für oder gegen eine Firma ist, ob ich dort eine unbefristete Perspektive nach der Ausbildung habe oder nicht.

Bleibt nur zu hoffen, dass sich die Bewerberzahlen auch unter oben genannten Umständen wieder erholen werden, oder ein Umdenken im Unternehmen statt findet, aber unter keinen Umständen sollte man die Anstrengungen des Ausbildungsmarketings und aller daran beteiligten Personen weiter reduzieren, denn ohne diesen Einsatz wären die Zahlen sicherlich bedeutend niedriger.

Johannes Oberdörfer



## Vollkontinuierliche Schicht (Vollkonti) im Wandel

Mitte letzten Jahres war es klar: Die bisherigen Betriebsvereinbarungen (BVen) der Vollkonti im Bereich der BP sollten neu verhandelt werden, da sich, so der allgemeine Tenor der Verantwortlichen, die Rahmenbedingungen für das Schichtsystem gewaltig verändert haben.

Schon zwei Jahre vorher hat man sich mit Übergangslösungen in diesen Bereichen beholfen, um der Situation gerecht zu werden.

Eine Herausforderung stand im Raum, sowohl den Anliegen der Vollkontischichtkollegen, verbunden mit der Sicherung ihrer Arbeitsplätze, als auch den Wünschen und Anforderungen der geänderten Marktsituation gerecht zu werden.

Wie soll man das erreichen?

Für uns als gewerkschaftliche Betriebsräte war schnell klar, dafür brauchen wir mindestens zwei Dinge:

- 1.) Wir müssen fit sein zur Problematik von Schichtarbeit, was in einem einwöchigen Lehrgang der IG BCE mit altgedienten Praktikern der Vollkontiarbeit erreicht wurde. Zusätzlich können wir auf unseren Kollegen Dieter Sauter, mit über 27 Jahren Schichtarbeitspraxis, zurückgreifen.
- 2.) Ohne die Einbeziehung der betroffenen Kollegen geht bei uns gar nichts, so dass hier Vertreter aus den Schichtgruppen zu den Gesprächen hinzugezogen wurden.



### Legende:

- Zweischichtbetrieb, der als Faustregel zwei nacheinander liegende 8-Stunden-Schichten und damit eine Kapazitätsnutzung von 16 Stunden pro Tag ermöglicht
- Teilkontinuierliche Schicht, ermöglicht drei nacheinander liegende 8-Stunden-Schichten z. B. von Montag bis Freitag
- Vollkontinuierliche Schicht, ermöglicht drei nacheinander liegende 8-Stunden-Schichten von Montag bis Sonntag (24 Stunden an 7 Tagen in der Woche)

Betriebsurlaub: vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat nach § 87 I Nr. 5 BetrVG festgelegt, gleiche Urlaubszeit für alle oder einen Teil der Betriebsangehörigen, während der Betrieb oder ein Teil des Betriebs geschlossen wird.

Schwankende Auslastung der Produktion sollte ein flexibles Schichtsystem bewältigen können. Ein Wechsel zwischen Teil- und Vollkonti sollte problemlos möglich sein und und und ...

Bisher mussten die Kollegen ihre Jahresarbeitszeit durch sogenannte Einbringschichten übers Jahr erfüllen. Am Ende stand dann noch die Wartungsphase der Anlage in welche die Kollegen bis zu 18 Tage Betriebsurlaub einbringen mussten.

In mehreren Gesprächsrunden wurden nun mögliche Schichtsysteme diskutiert, bis sich die Kollegen per Meinungsumfrage auf ein System mehrheitlich festgelegt hatten. Im Anschluss wurden noch einige Detailfragen geklärt.

Die wichtigsten Änderungen aus Sicht der Kollegen im neuen Modell ergeben sich in folgenden Punkten:

- Klare Trennung von Schichtkonto und Gleitzeitkonto (GAZ).
- Mit der GAZ können nun auch diese Kollegen ihre GAZ-Stunden/Tage und ggf. das UAK nutzen.
- Die Kollegen haben durch ein Absageschichtmodell keinen Druck mehr, ihre Jahressollarbeitszeit erfüllen zu müssen.

Dafür steht nun BI in der Verantwortung.

- Der Betriebsurlaub in der Wartungsphase wurde auf max. 15 Urlaubstage (alternativ GAZ-Tage) begrenzt. Ein 3-wöchiger Urlaub bedarf max. 15 Urlaubstage, die Kollegen haben mehr Planungsfreiräume im Verbrauch und der Lage ihres Jahresurlaubs.
- Sowie einige weitere Vereinbarungen.

Das vereinbarte Modell wird nun über zwei Jahre in der Praxis geprüft und ggf. angepasst. Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass das neue Modell, auch mit den Kompromissen, die wir z. B. in der Frage der Zeitgutschriften bei Krankheit eingegangen sind, dazu dient, der Firma die nötige Flexibilität und den Kollegen

die Arbeitsplatzsicherheit zu geben, die in das Modell gesteckt werden. Die erreichte Flexibilität ist letztendlich auch ein Produkt dessen, dass die Schichtkollegen mit einer hinterlegten Sollarbeitszeit von durchschnittlich 8,25 Std., statt 7,5 Std., wie es bei einem Nichtschichtler ist, in Vorleistung gehen. Wir werden als Betriebsräte auf die korrekte Umsetzung der Vereinbarung achten. Wenn sich hier größere Probleme, sei es aus dem Modell oder durch sonstige Auslegung und Einflussnahme Probleme ergeben, wird dies mit Sicherheit dazu führen, dass wir bei der Überprüfung des Modells ernsthaft über dessen Weiterführung nachdenken müssten.

Walter Hudler  
Dieter Sauter

# HÖLZLE

Für Kinder von 3 bis 15 Jahren



Onlineanmeldung  
[www.hoelzle-online.de](http://www.hoelzle-online.de)

## Kinderanmeldung

30. März 2011  
16.00 - 20.00 Uhr

**Martin-Luther-Gemeindehaus**  
Waldseerstraße 20  
88400 Biberach

Erster Abschnitt:	01.08.2011 bis 13.08.2011
Zweiter Abschnitt:	15.08.2011 bis 27.08.2011
Dritter Abschnitt:	29.08.2011 bis 10.09.2011
Hölzle-Camp:	29.08.2011 bis 08.09.2011



## BIKIDS – eine Initiative von BI-Eltern und Betriebsrat

Erstmals in den Herbstferien 2010 wurden Ferienprogramme von BIKIDS erfolgreich und mit durchweg positiver Resonanz durchgeführt.



In der Woche vom 26.04. bis 29.04.2011 finden wieder Ferienaktionen für Mitarbeiterkinder (und deren Freunde) statt, die von BIKIDS organisiert wurden. BIKIDS ist eine Initiative berufstätiger

Boehringer-Eltern und des Betriebsrates. Sie organisieren regelmäßig während den Schulferien Veranstaltungen mit Bildungshintergrund. Zum einen dient diese Elterninitiative der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. bei 20 teilnehmenden Kindern müssen nur 3 Eltern zur Betreuung mit, die anderen 17 Eltern können zur Arbeit gehen) und zum anderen verfügt unser international agierender Betrieb mit seinen rund 5000 Beschäftigten am Standort Biberach über einen großen Wissenschatz. Viele der Beschäftigten verfügen über spezielles Know-How, das den Kindern durch unsere Aktionen weitergegeben werden kann.

So führen z. B. wissenschaftliche BI-MitarbeiterInnen in einem Labor der Birkendorfer Grundschule kleine naturwissenschaftliche Experimente zusammen mit den Kindern durch.

Das Konzept von BIKIDS beruht auf ein gegenseitiges „Geben und Nehmen“: Während die einen Eltern an einem Veranstaltungstag als Betreuer mitgehen, können die anderen Eltern zur Arbeit gehen. Im Laufe einer Ferienwoche bedeutet das, dass ein Tag Betreuung eingebracht wird und die anderen 4 Tage gearbeitet werden kann, da die Kinder wiederum von anderen Eltern betreut werden. Natürlich funktioniert dieses Konzept nur, wenn viele Eltern sich an der Initiative beteiligen. Daher freuen sich die Hauptansprechpartner des BIKIDS-Organisationsteams (Daniela Heinrich, Ingo Grieser, Alex Franz und Heidi Mayer-Rittinger) über jeden, der sich zur freiwilligen Unterstützung bei ihnen meldet.

Auch über Unterstützung von Arbeitgeberseite würde sich das BIKIDS-Team sehr freuen. Hier wäre ein ausgeglichenes „Geben und Nehmen“ ebenso angebracht. Leider ist es derzeit von Seiten BIKIDS vielmehr ein „Geben“ und die Vorteile zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden von Arbeitgeberseite gerne „genommen“. Damit die Waagschale in Balance kommt, ist vom BIKIDS-Team noch einiges an Überzeugungsarbeit, die sich unverständlicher Weise als sehr schwierig gestaltet, zu leisten.

Die Anmeldung zu den Osterferienveranstaltungen ist am 30.03.2011 von 11:30 bis 12:30 Uhr im Betriebsrestaurant. Genauere Infos zu BIKIDS und welche Aktionen für die Osterferien 2011 geplant sind, finden Sie im debip unter

debip/ Mitarbeiterinformationen/ Gesundheit und Freizeit/ Betriebssport und Freizeit/Biberach/ BIKIDS

Heidi Mayer-Rittinger



## Handlungsbedarf zur Gleichstellung von Leiharbeitnehmern auch bei BI

Zu einer Infoveranstaltung mit anschließender Diskussion zum Thema Leiharbeit trafen sich Anfang März zahlreiche bei BI beschäftigte Leiharbeitnehmer auf Einladung des Vertrauensleutenvorstandes der IG BCE im Knopfstadel in Warthausen. Als weitere Diskussionspartner waren auch Michael Siebler vom Landesbezirk der IG BCE sowie Mitglieder des Vertrauensleutenvorstandes und Betriebsrates anwesend.

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Freddy Speth erläuterte anhand einer Präsentation die aktuelle Situation und die geplanten zu erwartenden Maßnahmen durch den Gesetzgeber.

### **RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. November 2008 über Leiharbeit:**

*Artikel 2: Ziel dieser Richtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern gemäß Artikel 5 gesichert wird und die Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber anerkannt werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein angemessener Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit festgelegt werden muss, um wirksam zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen beizutragen.*

Die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie wurde im vergangenen Dezember vom Bundeskabinett verabschiedet, nachdem die Spitzenverbände für Zeitarbeit und der DBG den Gesetzesentwurf zur Kommentierung als Vorlage bekamen. Als Arbeitnehmerüberlassungsgesetz soll diese Empfehlung im Bundestag in Bälde verabschiedet werden.

Freddy Speth stellte den gespannten Zuhörern die zu erwartenden Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, den Grundsatz der Gleichbehandlung, der auch beim Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmitteln unter gleichen Bedingungen gilt, vor.

In der anschließenden Diskussion mit den BI-Leiharbeitnehmern stellte sich nochmals der

dringende Handlungsbedarf in der Gleichstellung zu BI-Arbeitnehmern dar: 70% Aufschlag bei den Kantinenpreisen sind bei den deutlich geringeren Einkünften der Leiharbeitnehmer nicht leistbar, die Zuordnung auf den Parkplatz Nord ist für Kollegen, welche aus der entgegengesetzten Richtung anfahren, eine Zumutung, besonders, wenn sie morgens von dort aus wieder in die entgegengesetzte Richtung quer über das Werksgelände zu Ihrem Arbeitsplatz gehen müssen.

Ein BI-Krippenplatz ist für sie weitab aller Möglichkeiten.

Immerhin dürfen sie jetzt ihre Arbeitszeiten über das Gleitzeitterminal erfassen, ein Abruf der Daten über PERSOS ist jedoch nur BI-Mitarbeitern vorbehalten, von Online-Bewerbungsmöglichkeiten für interne Stellenausschreibungen ganz zu schweigen. Hier wurde von den Leiharbeitnehmern auch infrage gestellt, ob Ihre Bewerbungen in herkömmlicher Papierform oder als PDF-Datei von den entsprechenden Stellen zu Kenntnis genommen werden.

Die Aussichten unserer Kollegen von den Leiharbeitsfirmen sind nicht die besten. Manche von Ihnen sind schon seit über 10 Jahren in dieser prekären Arbeitssituation bei BI.

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz lässt hoffen, auf eine bessere Zukunft. Packen wir's an!

Anm.: Zu Vereinfachung wurde in diesem Artikel auf die Weiblichkeitsform „-innen“ verzichtet, die Beschreibungen beziehen sich selbstverständlich sowohl auf Kolleginnen als auch Kollegen.

Christine Frey

# DIE TRUCK-TOUR 2011



**Der IGBCE Truck kommt zu  
UNS!**

**25.03.2011**

**UM 12:00/13.00 Uhr**

**Vor dem Gebäude G104, Pforte Mitte**

**Aktuelle Informationen zur  
Tarifrunde 2011 direkt vor Ort!**

**Peter Hausmann**

**(Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IGBCE)  
kommt nach Biberach!**

**Wir werden zwei Veranstaltungen anbieten, um möglichst **ALLEN** die Teilnahme zu ermöglichen! Diese beginnen um 12.00 Uhr bzw. um 13.00 Uhr!**

**Informationen durch:**

**Hubert Bammert** (Vorsitzender des Vertrauensleutekorps)

**Erik Volkmann** (Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung)

**Daniel Becker** (Mitglied der Bundesentgelttarifkommission)

**Peter Hausmann** (Verhandlungsführer der IGBCE)

**Thomas Echtermeyer** (Bezirksleiter IGBCE-Ulm)