



PILLENDREHER

Zeitung der IG BCE für Biberach – seit 1972

Liebe Leserinnen und Leser,

dieses Jahr ist ein ganz besonderes Jahr für den Pillendreher.

Er feiert seinen 40. Geburtstag. Herzlichen Glückwunsch!

Schon 40 Jahre berichtet er mit mehr oder weniger spitzer Zunge über das Geschehen bei Thomae/Boehringer Ingelheim.

So viele Jahre, die meisten Redaktionsmitglieder sind noch nicht einmal so alt wie der Pillendreher ☺
Mit 40 wird der Schwab erst g'scheid!

Aber wir trauten uns von Anfang an, kritische Themen anzugehen, ebenso möchten wir Sie in dieser Ausgabe über Themen informieren, die uns bewegen.

Allen voran beschäftigt uns der Stellenabbau in der Bio-Pharma genauso wie die immer wiederkehrenden Themen.

Hier finden Sie einen Bericht zur Betriebsversammlung und auch das Aktuelle zum Branchentarifvertrag der IG BCE.

Dieses Jahr standen die JAV-Wahlen an, somit hat sich die Jugend- und Ausbildungsververtretung neu konstituiert.

Wir wünschen allen besinnliche Weihnachten und einen guten Start ins Jahr 2013.

Nicole Weiss
Für die Redaktion

Inhalt

Aktuelles

- | | |
|--------------------------------------|---|
| Dank an unsere fleißigen Helfer | 2 |
| Optimieren in der Biopharma – Teil 2 | 3 |

Bericht aus dem BR

- | | |
|---------------------|---|
| Betriebsversammlung | 4 |
|---------------------|---|

Neues von der JAV

- | | |
|----------------|---|
| JA-Versammlung | 6 |
|----------------|---|

Schwerpunkt

- | | |
|---|---|
| So startete der Pillendreher vor 40 Jahren im November 1972 als gewerkschaftliche Betriebszeitung | 7 |
| Im Wandel der Zeit | 9 |

IG BCE-News

- | | |
|-----------------------------|---|
| Tarifvertrag tritt in Kraft | 8 |
|-----------------------------|---|

Wussten Sie schon?

- | | |
|---|-------|
| Chef kann den gelben Schein schon am ersten Tag verlangen | 10-11 |
|---|-------|

Impressum:

V.i.S.d.P.:
Rainer Holland-Moritz
IG BCE Ulm
Weinhof 23
89073 Ulm

Redaktion:
Nicole Weiss
Anja Kiesle
Johannes Oberdörfer
Freddy Speth

Layout & Druck:
BWH GmbH
E-Mail:
Pillendreher-IGBCE@gmx.de

Dank an unsere fleißigen Helfer

In dieser Ausgabe des Pillendreherers möchten wir uns als Redaktion ganz herzlich bei unseren vielen fleißigen Helfern bedanken, ohne die es den Pillendreher – wie wir ihn kennen – nicht geben würde.

Zuerst ein Dank an unsere Helfer, die uns mit Artikeln und Themen unterstützen. Dann an diejenigen, die uns bei Fragen rund um das Layout und den Inhalt helfen und ohne die es den Pillendreher gar nicht geben würde: Unsere Gewerkschaft – schließlich werden alle Kosten von der IG BCE bezahlt.

Und »last, but not least« ein ganz herzliches Dankeschön an unsere fleißigen **Verteiler**, die bei allen Witterungen und bereits in aller Frühe an den Werktoeren stehen, um Ihnen den Pillendreher wie gewohnt aushändigen zu können.

Ohne euch alle wäre der Pillendreher nicht, was er ist. Und deshalb habt ihr euch in der Jubiläumsausgabe auch ein HERZLICHES DANKESCHÖN verdient.

Optimieren in der Biopharma – Teil 2

Seit dem letzten Bericht in der Juli-Ausgabe des Pillendreherers ist nun einige Zeit vergangen. Ende September fand das lang erwartete All-Staff-Meeting statt, um die Belegschaft in der BP zu informieren, wie es mit dem geplanten Personalabbau weitergeht.

Hier wurde die Anzahl der FTE (Full Time Equivalent = Vollzeitmitarbeiter) veröffentlicht, die nach Meinung des Fachbereichs und nach Rücksprache mit der Personalabteilung abgebaut werden muss. Es sind 102 FTE, darunter 40 Arbeitnehmerüberlassungen; 33 befristete und 29 unbefristete FTEs.

Die unmittelbar betroffenen Abteilungen sind die Wirkstoffherstellung (CCM I/II) und Quality Germany. Mittelbar

können aber auch Arbeitnehmerüberlassungen oder befristete Mitarbeiter in anderen Bereichen der BP betroffen sein.

Wie von vielen Mitarbeitern bereits bei der Ankündigung des Personalabbaus im Juni vermutet, wird vor allem in den unteren Lohngruppen von E1 bis einschließlich E8 abgebaut, darunter fallen unter anderem Biofacharbeiter, Produktionsvorbereiter, Spülkräfte etc. Dies wurde am 14. Juni ganz anders kommuniziert. Damals war die Aussage, der Abbau würde über alle Mitarbeitererebenen hinweg stattfinden und auch vor Laborleitern und dem Management nicht haltmachen. Man wird sehen, wer die Arbeit in der BP übernimmt, wenn das Auftragsgeschäft ggf. wieder zunimmt.

Erstaunlich ist die Haltung des Fachbereichs zum Thema Weiterqualifizierung für die betroffenen Mitarbeiter. Dies würde eine Möglichkeit bieten, Kapazitäten in andere Bereiche und sogar Abteilungen umzulagern, ohne Mitarbeiter abbauen und Verträge auslaufen lassen zu müssen. Hier kam die klare Ablehnung des Fachbereichs für eine Weiterqualifizierung der betroffenen Mitarbeiter ohne eine für den Betriebsrat nachvollziehbare Begründung.

Der Betriebsrat hat sich mit mehreren Lösungsmöglichkeiten für den Personalabbau befasst. Bei diesen Lösungsansätzen müsste kein Mitarbeiter bis Ende 2013 das Unternehmen verlassen.

Am Anfang stand eine 35-Stunden-Woche zur Diskussion. Aufgrund der zuversichtlichen Aussage von Personal an den Betriebsrat, dass die betroffenen Mitarbeiter in anderen Bereichen untergebracht werden können, einigte sich der Betriebsrat mit der Personalabteilung darauf, die



35-Stunden-Woche als ein mögliches Instrument zu nutzen, falls die Auftragslage sich in den Jahren 2014/15 nicht verbessert, um so einem weiteren Personalabbau vorzubeugen.

Im Moment läuft eine Umfrage sowie deren Auswertung vonseiten des Betriebsrats, welche Mitarbeiter in der BP sich vorstellen könnten, auf ihre Regelarbeitszeit zu reduzieren, um dadurch FTE-Kapazitäten einsparen zu können. Die Ergebnisse werden frühestens Ende Dezember bekannt.

Die letzte Forderung des Betriebsrats war der Abschluss einer Transfervereinbarung für die BP, in der geregelt ist, wie der Stellenabbau und Versetzungen im Zuge des Personalabbaus in der BP zu erfolgen haben. Die Vorbereitung zur Unterschrift laufen.

Es bleibt abzuwarten, welche Maßnahmen in der BP außerhalb der Personalreduktion umgesetzt werden und sinnvoll sind. Begleitet wird die Phase der »Optimierung« von einer steigenden Zahl von Eigenkündigungen von Mitarbeitern, die als motiviert und leistungsfähig gelten. Hoffentlich ist die Binsenweisheit vom »Reisenden, den man ziehen lassen soll« an dieser Stelle die richtige Entscheidung ...

Pablo Urtlauf / Armin Combe

Betriebsversammlung

Situation in der biopharmazeutischen Produktion (BP)

Traditionell eröffnete der Betriebsratsvorsitzende Uwe Scheufele die Betriebsversammlung. Aus aktuellem Anlass waren die geplanten Personalmaßnahmen in der BP das erste Thema. Nachdem im Herbst 2011 noch von einer annähernden Verzehnfachung des globalen BP-Geschäfts in den nächsten fünf bis zehn Jahren von Simon Sturge gesprochen wurde, kam diese Maßnahme nun für alle Beteiligten – insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BP – im Juni überraschend. Der Betriebsrat (BR) wurde gleich nach Bekanntwerden dieser Planung tätig. Der BR hat sich mit Personal darauf verständigt, eine Transfervereinbarung für die Mitarbeiter der BP abzuschließen. Weitere Vorschläge, die der BR hierzu eingebracht hat, sind, dass Personen, die die Möglichkeit der Altersteilzeitregelung noch nicht genutzt haben, dies tun könnten oder dass Mitarbeiter freiwillig, befristet in Teilzeit arbeiten könnten. Alle diese Maßnahmen sollen so viele Mitarbeiter wie möglich im Unternehmen halten. Positiv gesehen wird, dass im GFB Entwicklung zehn unbefristete Stellen für Mitarbeiter der BP zur Verfügung stehen.

Aus Sicht des BR gilt es, Folgendes zu bedenken: Sollte das BP-Geschäft nach dieser »Schwächephase« wieder ansteigen, wird es schwierig werden, die nun freiwerdenden Stellen wieder adäquat zu besetzen. Die Kosten für die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern und die Ausbildung dieser werden nicht unerheblich sein.

Als Grund für den Rückgang der Aufträge in der BP wird die Situation auf dem Weltmarkt herangezogen. Mitbewerber produzieren nun selbst ihre Produkte. Das geht auf Kosten unserer Produktionsauslastung.

Aus Sicht des BR ist die Frage zu stellen, ob es nicht zu viele »Baustellen« in BP gibt: Die Umstrukturierung ist nicht beendet, die Entwicklung der New Biological Enti-

ties (NBEs) wurde begonnen, das Auftragsgeschäft soll durch weitere Auftragsakquise ausgebaut werden, die Bio-Similars sollen entwickelt und aufgenommen werden, die Erschließung neuer Märkte in Asien soll vorangetrieben werden.

BR-Arbeit

Aus der weiteren Betriebsratsarbeit sollen hier nur ein paar Stichpunkte herausgestellt werden.

Der in 2012 abgeschlossene Tarifvertrag enthält nicht nur eine Entgelterhöhung um 4,5 %, sondern auch einen weiteren Demografiefondsbestandteil, den Demografiefonds II, der unterschiedliche Verwendungsmöglichkeiten hat. Eine davon ist das Langzeitkonto.

Der Branchentarifvertrag für Leiharbeitnehmer ist abgeschlossen und tritt am 1. November 2012 in Kraft.

Zum Thema Gesundheit wurden u. a. angesprochen das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und der Wunsch eines Gesundheitszentrums in Biberach analog zu Ingelheim.

Das Langzeitkonto soll »ausgebaut« werden. Dieses Jahr konnte die Aufnahme der Einzahlung von Jubiläumsszahlungen erreicht werden.

Teilzeit in Schicht, Social Media, das Überarbeiten der Rahmen-Betriebsvereinbarung Arbeitszeit (derzeit zur juristischen Prüfung bei der IG BCE), Arbeitsentgelt (u. a. Entgelttransparenzkatalog, Abschluss KBV AT-Vergütung, Ausweitung VPR), Ausbildung (Überarbeitung BIZAS), Fort- und Weiterbildung (Umsetzung persönlicher Qualifizierungs- und Entwicklungspläne & Anpassung der KBV Erlangung eines höheren Bildungsabschlusses), Strukturflexibilität, Talent Management, HR-Projekte (HR-Move, BI-People) und die weltweite Umfrage »Your View on our Culture« mit einer Beteiligung von ca. 70 % in Deutschland waren weitere Stichpunkte.

vom 9. Oktober 2012

Ebenfalls mit Erstaunen wurde die Nachricht aufgenommen, dass der Standort Laval in Kanada (immunologische Forschung) trotz guter Leistung aufgegeben wird.

In der Medizin werden immer mehr Studien von immer mehr Mitarbeitern bearbeitet, weshalb nun ein neues Bürocontainer-Gebäude erstellt wurde.

Der Betriebsratsvorsitzende äußerte seine Verwunderung über die vielen Änderungen bei Information Systems. Eine Vielzahl von Änderungen in der Struktur mit vielen Vorgesetztenwechseln ist begleitet von Änderungen im Arbeitsablauf. Auffällig wird das für den Mitarbeiter, der bei der Hotline 2206 anruft, die diesen dann an andere Stellen weiterleiten, an denen man teils wieder weitergereicht wird. Früher konnte einem noch direkt geholfen werden.

Der Betriebsratsvorsitzende schloss mit der Frage, wie denn in Zukunft »Raketenstarts« neuer Produkte mit der Vorgabe des Sparens und des Personalabbaus realisiert werden sollen.

Fragen / Erläuterungen

Die Frage nach der Reduzierung der Mitarbeiterzahl in Kobe (Japan) wird von Dr. Florian Gantner so beantwortet:

Zirka 25 Mitarbeiter arbeiten derzeit dort. Diese können sich womöglich auf Stellen in der Entwicklung in Japan oder auf Stellen in der Forschung bei BI weltweit bewerben.

Dr. Gantner ergänzt zur Situation der Respiratory Drug Disease (Ingelheim):

Die Forschung in der Atemwegsforschung wird fortgesetzt. Inhalativa werden auch zukünftig eine mögliche Anwendungsform sein. Die späte Entwicklung von Inhalativa ist allerdings absehbar nicht »ausgelastet«, weshalb die RDD zum 31. Dezember 2015 geschlossen wird. Die

spezialisierten Mitarbeiter sollen weitestgehend an anderen Stellen im Unternehmen gehalten werden, um das Know-how bei BI zu halten.

Dr. Günster antwortet auf die Frage nach dem »Sparkurs« bei BI (»Schneiden wir uns da nicht ins eigene Fleisch«, wenn Zukunftsinvestitionen nun verringert werden?):

Das Sparen bezieht sich z.B. auf die Kosten in der IT, die für den Erhalt der bestehenden IT-Systemlandschaft aufgebracht werden müssen. Wie können diese Kosten reduziert werden? Bei den IT-Projekten muss festgelegt werden, welche Großprojekte wirklich machbar sind.

Herr Klein erläutert die Gründung der BIO GmbH:

Diese Firma ist die Zentralgesellschaft, die als Drehscheibe für alle BP-Aktivitäten fungiert. Sie ist für die externen Kunden die einheitliche, zentrale Anlaufstelle, die die Aufträge entgegennimmt und die Verträge federführend gestaltet. Es handelt sich um keine Ausgliederung.

Tarifverträge der IG BCE über Branchenzuschläge von Rainer Hollandt-Moritz

Rainer erläutert die Zuschläge für die Mitarbeiter, die den Tarifverträgen von BZA und iGZ unterliegen, und die diese nach sechs Wochen bis zu neun Monaten ununterbrochener Tätigkeit in einem Betrieb der chemischen Industrie erhalten sollen.

Die Zuschläge steigen in den beiden unteren Lohngruppen des BZA/iGZ-TVs von 15 auf 50%; in den drei oberen Lohngruppen von 10 bis 35%.

Von »Equal Pay« sind wir damit leider noch entfernt ...

Bezüglich »vorübergehend« muss auf den Gesetzgeber gehofft und mit dem Motto »Steter Tropfen höhlt den Stein« politisch bei diesem weitergearbeitet werden.

Der Betriebsrat

JA-Versammlung am Standort Biberach

Am 9. Oktober 2012 fand für die zu diesem Zeitpunkt noch amtierende JAV die letzte Jugend- und Auszubildendenversammlung (JA-Versammlung) der Amtszeit statt. Der Einladung ins D123 waren über 120 Auszubildende gefolgt – schließlich gab es auch eine interessante Tagesordnung, auf der unter anderem die Vorstellung der Kandidaten für die JAV-Wahl am 26. Oktober stand.

Ilona Weirich, Mitglied der JAV, führte stellvertretend für die beiden Vorsitzenden Erik Volkmann und Anja Kiesle, beide wegen Krankheit abwesend, durch die JA-Versammlung, unter deren Gästen unter anderem Dr. Engelbert Günster (Standortleiter Deutschland), Dr. Thorsten Lehmann-Lintz (Ausbildungsleiter Biberach), Uwe Scheufele (Betriebsratsvorsitzender Standort Biberach), Markus Wimmer (IG BCE) und Dr. Anna Ernsting (Zentrum für Arbeitsmedizin, Ingelheim) waren.

Auftakt machte wie immer die Präsentation des Tätigkeitsberichts, von dem dann direkt auf die abgeschlossenen Aktionen und Projekte eingegangen wurde. Hier kamen z. B. die Aktion »Damen hoch für eine unbefristete Übernahme« – bei der am VTI-Tag über 25 Meter voller Fingerabdrücke gesammelt wurden – und der Sieg beim Fußballspiel gegen den Betriebsrat zur Sprache. Auch die neue Projektgruppe zum Übernahmetool BIZAS wurde vorgestellt. In dieser sind unter anderem Vertreter von Betriebsrat, Personal und natürlich der JAV und Ziel ist es, sich Gedanken zu machen, wie man sich zukünftig mit diesem Übernahmetool aufstellen will und eine zukunftsfähige Lösung zu finden – schließlich will man die gut ausgebildete Jugend auch langfristig im Unternehmen halten.

Anschließend wurde es dann spannend: Die 13 Kandidaten für die anstehende JAV-Wahl stellten sich vor und erklärten, warum genau sie gewählt werden sollten. Auch Dr. Lehmann-Lintz lobte die Arbeit der JAV und animierte die Jugendlichen sich im Unternehmen zu engagieren. Daraufhin ging der Ausbildungsleiter auf rückgehende Bewerberzahlen auf Ausbildungsplätze ein und stellte die verschiedenen Ansätze an, wie die Ausbildung plant, die-

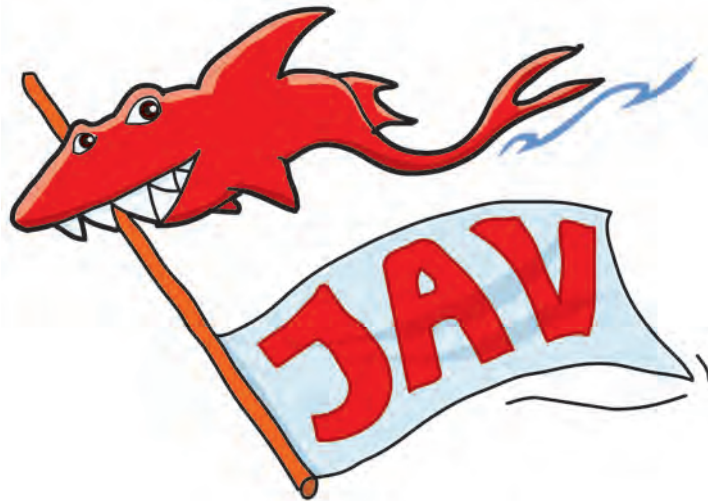
sem entgegenzuwirken – hier ist natürlich Social Media auch ein großes Thema.

Von Ulm gekommen war der Gewerkschaftsvertreter Markus Wimmer, der den Betriebsratsvorsitzenden Uwe Scheufele unterstützte. Er erklärte auch die genauen Aufgaben der Gewerkschaft in Bezug auf die JAV – z. B. finden direkt nach den Wahlen viele Schulungen für die neuen Mitglieder statt. Damit ist die Gewerkschaft für die JAV überaus wichtig – und um noch einen kleinen Anreiz zu schaffen, gibt es ein iPad2 zu gewinnen: Alle Azubis, die bis zum 1. Dezember 2012 in die IG BCE eintreten, nehmen automatisch an der Verlosung teil! (Weitere Infos dazu bei eurer JAV.)

Ebenfalls nach Biberach angereist war Frau Dr. Anna Ernsting vom Werksärztlichen Dienst in Ingelheim. Dort ist sie mit der Gesundheitsförderung bei Auszubildenden betraut und stellte in der JA-Versammlung die neuesten Projekte vor. Neben vielen kleinen Aktivitäten stellte sie vor allem das neue Präventionsangebot »BI Better (Boehringer Ingelheim für mehr

Bewegung, Umgang mit **S**tress, **S**elbstvertrauen und **G**esunde **E**rnährung) vor. Hier werden die daran teilnehmenden Auszubildenden in verschiedenen Punkten zu diesem Thema sensibilisiert (z. B. Ernährungsberatung und -erfahrung) und medizinisch durchgecheckt. Ziel ist es, die Auszubildenden an eine gesündere Lebensweise heranzuführen und ihnen auf diesem Weg Hilfestellungen zu geben. Erste positive Erfahrungen konnte Frau Dr. Ernsting bereits in Ingelheim sammeln, wo die Aktion bereits ein halbes Jahr früher startete. Bevor das ganze jedoch komplett ausgerollt werden kann, werden die Biberacher Azubis nur in einer »Vergleichsgruppe« zu den Kollegen aus Ingelheim teilnehmen, um den Fortschritt der Ingelheimer »messbar« zu machen.

Anja Kiesle



40 Jahre

HAPPY BIRTHDAY PILLENDREHER!



Herausgeber:
Verwaltungsstelle
Ulm, Weinhof 23
P. Hauschild



Inhalt:

- S.2 Lieber Freund!
- S.3 Daß es das heute noch gibt.
Am Tag als der Regen kam.
- S.4 Im Dienste der Gesundheit
- S.6 Vermögensbildung 1

Nr.1, November 1972.

PILLENDREHER

Liebe Leser!

der "Pillendreher" ist als Diskussionsforum für die Beschäftigten der Firma Thomae gedacht. In einem Großbetrieb weiß mancher nicht, was der andere eigentlich treibt. Ein Hauptübel ist, daß Probleme, die viele interessieren müßten, im Betrieb nicht diskutiert werden können, weil es dazu an Informationen mangelt. Diese Lücke soll mit der Zeitung geschlossen werden. Alles, was interessant und wichtig ist, alles was den Einzelnen betrifft, soll hier erörtert werden. Rede und Gegenseite sollen ermöglicht werden. Die Herausgeber sind der Meinung, daß es immer noch genug Probleme gibt, die gelöst werden müssen, aber dazu bedarf es einer öffentlichen Diskussion. Nur so werden die Belange des einzelnen auch gewürdigt. Wer also Probleme hat, die er allein nicht lösen kann, wer meint, daß er einige Ideen hat, die auch den Nachbarn interessieren könnten, der wende sich an den Herausgeber, seinen Vertrauensmann oder seine Jugendvertretung. Wir werden dafür sorgen, daß eine Diskussion darüber einsetzen kann und die Belegschaft der Firma Dr. Karl Thomae erfährt, wo es klemmt und welche Meinung die Gewerkschaft dazu hat.

So startete der Pillendreher vor
40 Jahren im November 1972 als
gewerkschaftliche Betriebszeitung.

Tarifvertrag tritt in Kraft

Mehr Geld für Leiharbeiter

Viele Leiharbeiter in der chemischen Industrie können sich ab 1. November 2012 über mehr Geld freuen. Denn mit dem Tarifvertrag für Leiharbeiter zwischen IG BCE, Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) werden die Löhne der Leiharbeiter an die Entgelte der Stammbesellschaft herangeführt. Damit wurde ein wichtiger Schritt in Richtung »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« gemacht.

Wir beantworten die wichtigsten Fragen

Für wen gilt der Tarifvertrag?

Es müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein, damit Leiharbeiter einen Anspruch auf die vereinbarten Zuschläge haben. Erstens: Der Verleihbetrieb ist Mitglied im Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) oder dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ). Zweitens muss der Leiharbeiter in einem Betrieb der chemischen Industrie eingesetzt sein.

Wie hoch steigen die Löhne bei neu eintretenden Leihararbeitern?

Das hängt von der Einsatzdauer in einem Betrieb und von der Lohngruppe ab. Nach sechs Wochen Einsatzzeit erhalten Zeitarbeiter in den Lohngruppen 1 und 2 einen Aufschlag von 15 % auf den Tariflohn, nach drei Monaten 20 %, nach fünf Monaten 30 %, nach sieben Monaten 45 % und nach neun Monaten 50 %.

In den Lohngruppen 3 bis 5 gibt es nach sechs Wochen einen Zuschlag von 10 %, nach drei Monaten 14 %, nach fünf Monaten 21 %, nach sieben Monaten 31 % und nach neun Monaten 35 %.

Leiharbeiter erhalten damit je nach Lohngruppe und Einsatzzeit bis zu 665 € mehr im Monat.

Welchen Zuschlag bekomme ich, wenn ich seit 1. November bereits drei Monate in einem Betrieb eingesetzt bin?

Hier wurde über den Tarifvertrag hinaus eine Regelung getroffen, die für die Leiharbeiter eine wesentliche Verbesserung darstellt. Für Leiharbeiter, die sich am 1. November 2012 im Einsatz bei BI befinden, wird der Branchenzuschlag gemäß ihrer tatsächlichen ununterbrochenen Einsatzdauer am 1. November 2012 berechnet. Bei der tariflichen Regelung hingegen wird die erste Stufe für Einsatzzeiten von sechs Wochen oder mehr vergeben.

Was gilt, wenn meine Beschäftigungszeiten unterbrochen werden?

Unterbrechungen von unter drei Monaten haben keine Auswirkungen. Das heißt, Pausen der Einsatzzeit durch Urlaub, Feiertage und Krankheit werden bei der Einsatzdauer und damit bei der Berechnung der Zuschläge mitgezählt.

Der »Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie« steht IG BCE-Mitgliedern in der Online-Tarifdatenbank im Wortlaut zur Verfügung.

Was passiert mit dem Mindestlohn von 10 €

Leiharbeiter, die am 1. November 2012 bereits im Einsatz sind und deren Stundenlohn mit Zuschlag nach dem Tarifvertrag Branchenzuschlag unter 10 € liegt, erhalten diesen Mindestlohn weiter, bis der ihnen zu zahlende Stundenlohn mit Zuschlag nach dem Tarifvertrag bei 10 € oder höher liegt.

Wie geht es weiter?

Die Betriebsräte von Dortmund, Ingelheim und Biberach werden die Gespräche mit der Personalabteilung fortsetzen mit dem Ziel, eine für beide Seiten akzeptable Regelung bis zum 30. Juni 2013 abzuschließen.

Freddy Speth

Im Wandel der Zeit

40 Jahre Pillendreher. Wow! Das ist eine Ära. Für mich mit meinen 27 Jahren ist es eine unglaublich lange Zeit und Ich finde es immer beeindruckend, wenn man von einigen Kollegen hört, dass sie seit 40 Jahren und mehr bei Boehringer Ingelheim arbeiten. Da hat man sicher schon einiges erlebt. An dieser Stelle würde ich gerne einen Blick auf 40 Jahre Firmenkultur bei BI geben. Da ich aber weder so lange bei der Firma bin, noch so alt bin, werde ich mit den acht Jahren vorliebnehmen, die ich nun schon bei BI arbeite, denn auch meine Welt hat sich in dieser Zeit schon sehr verändert.

Als ich vor acht Jahren mit vielen Kollegen bei BI angefangen habe, wurden wir sehr schnell mit der ME & WE Kultur vertraut gemacht. Sie begegnete uns überall, an den Vor-Ort-Stellen in der Ausbildung, regelmäßig in der Kantine oder bei Vorstellungen verschiedenster Bereiche der Firma. Meine Empfindungen damals waren eine sehr große Verbundenheit, ein »WIR«-Gefühl, das mich mit Stolz und einer schon etwas geschwellten Brust gehen ließ. Dieses Gefühl wurde von unseren Ausbildern vor Ort und hauptamtlichen Ausbildern gefordert und gefördert. Nach drei Jahren bei BI starteten wir in unseren Abteilungen, Gruppen und Laboren, in denen wir eine Stelle bekamen. Ab da veränderte sich dieses Gefühl allmählich ...

Denn dann starteten in vielen Arbeitsbereichen und später auch in der gesamten Firma Umstrukturierungen wie SteP, ResPrep und Pride, Pride II und viele kleinere Umstrukturierungen. In den vier Jahren hatten wir so viele Veränderungen, dass man kaum Luft holen konnte, um sich an die neue Situation zu gewöhnen.

Darunter litt auch die Verbundenheit, das »WIR«-Gefühl. Der Umgang mit befristeten Mitarbeitern (Langzeitbefristungen > = vier Jahre, auslaufende Verträge, bzw. Übernahme und Verlängerung kurz vor Ende des Vertrages), Arbeitnehmerüberlassungen, die von 2008 bis jetzt extrem zugenommen haben, der stetig steigende Leistungsdruck und vieles mehr, all das ließ einen schon mal nachfragen, wo denn DAS Familienunternehmen hin ist?

War zu Beginn noch das Gefühl da, stolz zu sein bei BI zu arbeiten, veränderte sich dies zunehmend. Gab es während der Ausbildung in vielen verschiedenen Bereichen der Firma noch wenige Kollegen, die sich über IHR Unternehmen negativ äußerten oder beschwerten, so nahm dies doch über die Jahre hinweg immer mehr zu.

Was war der Grund für diese Entwicklung? Die Umstrukturierungen alleine können es nicht gewesen sein.

Ein Erklärungsansatz, die immer weitere Entfremdung von einem Familienunternehmen zu einer »Firma unter vielen«

zu erklären, wäre die immer weiter voranschreitende Internationalisierung und Anpassung an andere Standorte und Unternehmen weltweit. Dabei verlieren wir immer mehr das, was zumindest mich damals stolz und voller Inbrunst in meinem Bekanntenkreis von MEINER Firma, Boehringer Ingelheim, erzählen ließ.

Auch in den oberen Managementetagen kam diese Entwicklung an und es wurden die vier Leitwörter eingeführt: Respekt, Vertrauen, Empathie, Leidenschaft.

Aber anstatt der Firmenkultur neuen Schwung zu geben, stellt sich die Frage, wie man Vertrauen, Empathie usw. von seinen Mitarbeitern verlangen kann, wenn man an so vielen »höheren« Stellen eben diese selbst nicht erfährt.



Der Firmenkultur neuen Schwung geben.

Ein paar Beispiele hierzu wären die Entwicklungen und der Umgang mit den Mitarbeitern in der BP oder der Umgang mit Befristungen und AÜs bzw. Werkverträgen, Rückmeldungen von Vorgesetzten an Mitarbeiter und vieles mehr. Mir erscheint es so, dass die Firmenkultur, die Leitwörter usw. ab einer bestimmten Ebene aufhören zu existieren, bzw. darauf nicht mehr viel Wert gelegt wird. Unsere Führungskräfte werden, wenn überhaupt, nur indirekt über das Talent Management und die damit verbundene »Führungskompetenz« konfrontiert.

Natürlich haben die Führungskräfte im derzeitigen Arbeitsumfeld wenig Chancen und Möglichkeiten, etwas an diesem Zustand zu ändern. Wenn ich mich entscheiden müsste zwischen dem Erreichen meiner VPR-Ziele, meiner beruf-

► lichen Weiterentwicklung und der Firmenkultur, würde auch meine Entscheidung nicht zugunsten der Kultur ausfallen. Um eine Rückkehr zu einem »Familienunternehmen« und zu einem »WIR«-Gefühl zu schaffen, müssen sich alle Mitarbeiter und Vorgesetzten an unsere Leitsätze und Leitwörter halten, sie verinnerlichen und vor allem auch vorleben. Denn: »So wie man in den Wald ruft, so schallt es heraus.« Dafür muss es aber auch genügend Zeit, Raum und vor allem Anerkennung geben. Denn es kann nicht sein, dass Kollegen, die die Firmenkultur leben, in ihrer beruflichen und gehaltlichen Entwicklung nicht vorankommen. Was diese ganze »Verbundenheit mit dem Unternehmen« bringen soll?

Für motivierte und wertgeschätzte Mitarbeiter verhält es sich gleich wie mit deren Gesundheitsvorsorge. Für jeden investierten Euro bekommt man drei bis sieben Euro zurück. Mitarbeiter bringen mehr Leistung, sind belastbarer, freundlicher, ausgeglichener und zufriedener, wenn sie sich mit ihrer Firma verbunden fühlen.

Andernfalls arbeitet man halt seine 7,5 Stunden am Tag runter und geht nach Hause, nur um am nächsten Tag wieder zur unliebsamen Arbeit zu fahren. Und das will keiner von uns, von unseren Vorgesetzten und von der Unternehmensleitung. Ich möchte gerne, wenn es möglich ist, bis zu meinem Rentenalter bei BI arbeiten. Ich möchte aber auch jeden Morgen gerne zur Firma fahren und mit Stolz sagen können: »Ich arbeite bei Boehringer Ingelheim.« Für die Zukunft sehe ich persönlich die Firma sich aber in eine Richtung entwickeln, die ich persönlich nicht gut heißen kann. Deshalb hoffe ich, dass an entsprechenden Ebenen die Kritik ankommt und wir uns wieder auf das besinnen, was diese Firma zu dem gemacht hat, was sie heute ist, die Mitarbeiter und ihr Engagement für IHRE Firma. Zum Glück fängt jetzt die besinnliche Zeit an und der vierte Advent steht schon vor der Tür.

Johannes Oberdörfer

Chef kann den gelben Schein schon am ersten Tag verlangen

Am 14. November sorgte ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts für Aufsehen: Ein Arbeitgeber hat das Recht, von einem arbeitsunfähigen Beschäftigten schon am ersten Krankheitstag eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit (AU) zu verlangen. Und zwar ohne besondere Begründung (Az.: 5 AZR 886/11). Welche Auswirkungen hat das aktuelle Urteil auf kranke Arbeitnehmer? Hierzu Fragen an Norbert Schuster, der bei der IG BCE-Hauptverwaltung für Arbeitsrecht zuständig ist.



Ändert sich durch das Urteil etwas bei der Krankmeldung?

Nein. Wer krank wird, muss das dem Arbeitgeber unverzüglich melden. Also schon am ersten Krankheitstag. Die Erkrankung muss der Firma zu den üblichen Betriebszeiten mitgeteilt werden. Dazu genügt ein Telefonanruf. Das muss der Kranke nicht unbedingt selbst machen. Auch der Ehepartner, ein Freund oder sonst jemand kann dies für ihn erledigen.

Und wie muss die Krankheit nachgewiesen werden?

Durch ein ärztliches Attest. Dazu regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz in Paragraph 5: »Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Ar-

beitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.«

Und wenn die Krankheit nur drei Tage dauert?

Dann muss auch kein gelber Schein vorgelegt werden, wenn der Arbeitgeber es nicht verlangt.

Und was gilt bei längeren Krankheitszeiten?

Dann muss der »gelbe Schein« eines Arztes spätestens an dem Arbeitstag vorgelegt werden, der dem dritten Krankheitstag folgt. Beginnt die Krankheit also am Mittwoch, so muss man bei einer normalen Fünf-Tage-Arbeitswoche die AU-Bescheinigung spätestens am darauffolgenden Montag vorlegen.

Aber der Chef kann den gelben Schein auch schon am ersten Krankheitstag verlangen?

Ja. Der Arbeitgeber darf von den zitierten Vorgaben des Gesetzes abweichen. Im Entgeltfortzahlungsgesetz heißt es nämlich auch: »Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.« Fordern kann er dies – wie das Bundesarbeitsgericht schon 1997 befand, »bereits für den ersten Tag krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit« (Az.: 5 AZR 726/96). Dabei hat das BAG offen gelassen, ob der Chef auch verlangen kann, schon am ersten Krankheitstag die AU-Bescheinigung bereits zu sehen. Für Arbeitnehmer, die zu Hause kein Fax haben, ist das schon technisch kaum zu regeln. Dann reicht es, wenn die Bescheinigung am ersten Krankheitstag in den Briefkasten wandert.

Muss der Chef begründen, wenn er schon für den ersten Krankheitstag eine AU-Bescheinigung verlangt?

Nein. Muss er nicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht in der aktuellen Entscheidung vom 14. November 2012 ausdrücklich entschieden.

Was soll also ein Arbeitnehmer tun, dessen Chef den gelben Schein sofort verlangt?

Er soll sofort zum Arzt gehen und sich arbeitsunfähig schreiben lassen. Sonst verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Und wenn er wieder gesund ist?

Dann soll er im Betrieb nachhaken, ob der gelbe Schein auch von anderen Arbeitnehmern schon am ersten Krankheitstag verlangt wird. Möglicherweise werden bestimmte Arbeitnehmer ungerecht behandelt, weil dem Arbeitgeber ihre Nase nicht passt. Deshalb hat jeder Arbeitnehmer

nach Paragraph 84 des Betriebsverfassungsgesetzes ein Beschwerderecht für den Fall, dass er sich »benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt«. Er kann dann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Der Betriebsrat kann die Angelegenheit sogar vor die Einigungsstelle bringen.

Sind solche Beschwerden anzuraten?

Nicht immer. Wer etwa in den letzten zwei Jahren dreimal an einem Brückentag krank war, sollte erst gar nicht auf die Idee kommen, sich über die Forderung nach einer Krankmeldung am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu beschweren.

Was kann Arbeitnehmern passieren, die ihre AU-Bescheinigung zu spät vorlegen?

Sie müssen mit einer Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar mit einer Kündigung rechnen. Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht allerdings auch Sanktionsmöglichkeiten unterhalb einer Abmahnung und Kündigung vor: Der Arbeitgeber ist nach Paragraph 7 des Gesetzes nämlich berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern, solange der Arbeitnehmer die von ihm »vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt«.

Was kann der Betriebsrat tun, wenn es um Regeln bei der Krankmeldung geht?

Er hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn es um Fragen der »Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb« geht. So steht es in Paragraph 87 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes. Das sollte er auch beim Punkt »Krankmeldung« wahrnehmen. Gegebenenfalls kann er verlangen, dass hierzu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.

BI-Konzernbetriebsvereinbarung

»Regeln für die betriebliche Zusammenarbeit«

Dort heißt es unter anderem:

... Im Einzelfall ist es möglich, in Abstimmung mit dem zuständigen Personalbereich und dem Betriebsrat bei einer durch Krankheit bedingten Arbeitsverhinderung bereits ab dem 1. Tag eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. ...

Frones Fest...



-Lami

Neue Top TM

BIBI

Leiharbeit

Neue StV

4,5%

BP-10A...