



PILLENDREHER

Zeitung der IG BCE für Biberach – seit 1972

Liebe Leserinnen und Leser,

vom Jahr 2013 ist mittlerweile schon ein Drittel vergangen und es gibt einiges zu berichten.

Unser Dauerbrenner ist das Thema Biopharma. Hier herrscht immer noch große Unzufriedenheit, auch wenn mittlerweile das »Eisen« nicht mehr so heiß ist. Das spiegelt auch der in diesem Pillendreher enthaltene Artikel der Kolleg(inn)en wider.

Genauso hitzig wird immer noch das Thema Arbeitnehmerüberlassungen (AÜ) diskutiert. Den Internationalen Frauentag haben wir auch hinter uns gelassen und übrigens am 19. November findet der Internationale Männertag statt und damit nicht genug, gibt es am 3. November noch einen Weltmännertag. So viel zum Thema Gleichberechtigung! Um aber unsere lieben Kleinen nicht zu vergessen, es gibt auch einen Weltkindertag, am 20. September.

Nicole Weiss
für die Redaktion

Betriebsversammlung

Datum: Donnerstag, 18. April 2013
Uhrzeit: 09:00 bis ca. 12:00 Uhr
Ort: D123

Tagesordnung:

- Bericht des Betriebsrates**
 - Info zur Betriebsratsarbeit
 - Info Talentmanagement/Crossvalidierung
 - Info Demografiefonds II
- Bericht der Geschäftsführung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes**
- Gute Arbeit in Baden-Württemberg**
- Vorstellung Personalbericht**

Inhalt

Aktuelles

Aufsichtsratswahl 2013	2
Stellenabbau in der Biopharma	3

Bericht aus dem BR

Jubiläumszahlungen – Welche Regelung gilt?	3
Langzeitkonto: Ein Zukunftsmodell?	4

Neues von der JAV

6

Schwerpunkt

Internationaler Weltfrauentag am 9. März 2013	7
Catharina Clay – Neue Landesbezirksleiterin für Baden-Württemberg	7
Dienstleistungs- und Werkverträge bei BI	9

IG BCE-News

Bezirksdelegiertenkonferenz in Ulm	10
1. Mai: Volksfest, Kampftag oder Feiertag?	10

Die bittere Pille

Stimmen aus dem »Volk« der BP/ Quality Control & Analytical Sciences – Wer sind wir und wie arbeiten wir?	11
Mitarbeiterbefragung – und nu'?	13

Wussten Sie schon?

15

Impressum:

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

Redaktion:
Nicole Weiss
Anja Kiesele
Johannes Oberdörfer
Freddy Speth

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

Aufsichtsratswahl 2013

Alle fünf Jahre wird ein neuer Aufsichtsrat, der aus fünf Arbeitnehmervertretern, einem leitenden Angestellten und zwei Gewerkschaftsvertretern besteht, gewählt. Am Mittwoch, den 10. April fand die Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmervertreter der Boehringer Ingelheim Deutschland GmbH statt. Die 54 Delegierten aus Biberach, Dortmund und Ingelheim trafen sich im MIR (Mitarbeiterrestaurant), um ihre Stimmen abzugeben. Die Wahl brachte folgendes Ergebnis:

Arbeitnehmervertreter:
Uwe Scheufele, Hubert Bammert (BC), Axel Baumann, Didier Krause, Roswitha Keßel (Ing)
Leitende Angestellte:
Dr. Ulrike Künfner-Mühl
Gewerkschaftsvertreter:
Eckehard Linnemann, Walter Dörrich



*Obere Reihe v. l. n. r.: Uwe Scheufele, Axel Baumann, Hubert Bammert, Didier Krause
 Untere Reihe v. l. n. r.: Walter Dörrich, Dr. Ulrike Künfner-Mühl, Roswitha Keßel, Eckehard Linnemann*

Nicole Weiss



Die Delegierten aus Biberach

Stellenabbau in der Biopharma

Wie schon mehrfach berichtet, ist der Stellenabbau in vollem Gange. In Bereich Quality wurde der Abbau sogar in einen Aufbau umgewandelt und die Gesamtzahl von 102 betroffenen Stellen konnte dadurch auf 96 FTE reduziert werden.

Zusätzlich zu den Stellen, die erst hätten auslaufen sollen und dann in unbefristete Stellen umgewandelt wurden, kamen in der Quality noch 14 neue Stellen dazu.

Die Process Sciences war bisher vom Abbau nicht wirklich betroffen und bekommt auch neue Stellen dazu.

Nichtsdestotrotz sieht es in den Operationsbereichen CCM 1 und CCM 2 nicht so rosig aus. Hier sind und waren 96 Stellen betroffen. Davon 29 FTEs von unbefristeten Mitarbeitern.

Hier ist der Stand wie folgt:

Es sind noch 10 benannte Mitarbeiter und 1,5 NN-Stellen zu versorgen.

Momentan laufen auch noch einige Vorstellungsgespräche. Somit hat sich bereits einiges getan.

Jetzt kann an die »Versorgung« der befristeten Mitarbeiter gegangen werden.

Daniela Heinrich



© stm/Photocase

Jubiläumszahlungen – Welche Regelung gilt denn?

Auf den ersten Blick ist es einfach zu beantworten. Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Januar 1994 bei BI eingestellt wurden, gilt die Jubiläumsrichtlinie. Für diejenigen, die nach dem 31. Dezember 1993 eingetreten sind, gilt die Konzernbetriebsvereinbarung »Jubiläum«.

Was ist aber, wenn ich nicht durchgängig bei BI gearbeitet habe und ein »Technisches Eintrittsdatum« habe?

Wann bekommt man ein technisches Eintrittsdatum? Wenn der betreffende Mitarbeiter nicht durchgängig bei BI beschäftigt war und nach Wiedereintritt

so lange dem Unternehmensverband angehört, wie seine Zugehörigkeit unterbrochen war. Unterbrechungen bis zu drei Monaten bleiben unberücksichtigt.

Aufpassen: Das technische Eintrittsdatum wird erst eingestellt, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, und da gab es in der Vergangenheit Ungereimtheiten!

In letzter Zeit gab es immer wieder Unsicherheiten zu diesem Thema. Wenn Sie Rückfragen haben, können Sie sich bei uns melden!

Freddy Speth

Beispiel:

Ersteintritt:	01.09.1988
Austritt:	31.08.2002
Betriebszugehörigkeit:	14 Jahre
Wiedereintritt:	01.09.2007
Erlangung eines technischen Eintrittsdatums (nach 5 Jahren):	01.09.1993

In diesem Fall bedeutet es, dass der Beschäftigte unter die alte Regelung »Jubiläumsrichtlinie« fällt. Zum 01.09.2013 hat er Anspruch auf die Leistungen des 20-jährigen Jubiläums.

Neues von der JAV

Liebe Kollegen,

obwohl das Jahr noch nicht einmal halb vorbei ist, haben wir, die JAV, schon viele Aktionen gestartet und Projekte durchgeführt.

im Januar 2013 stand die Klausurtagung wieder vor der Tür. Die JAV arbeitete vier Tage in Markdorf im Bischofschloss zusammen. Dabei wurden u. a. zunächst bestimmte Konzernbetriebsvereinbarungen durchgearbeitet, Feedbackregeln besprochen und anschließend die Projekte für das Jahr 2013 geplant. Dabei lernten wir uns auch besser kennen – was für die Zusammenarbeit in Zukunft eine große Rolle spielen wird. Eines der ersten durchgeführten Projekte war die Osterierspendenaktion. Mit dieser Aktion haben wir hilfsbedürftigen Kindern und Jugendlichen des Zentrums Guterhirte zu Ostern eine kleine Freude bereitet, die sich selbst keine Osterwünsche erfüllen können. Viele Kinder und Jugendliche aus verschiedenen Wohngruppen – im Alter zwischen wenigen Monaten und 17 Jahren – bemalten Papiereier bunt und farbig. Diese haben wir als JAV dann am Montag, den 11. März 2013 in der Kantine an einen Strauß von Osterglocken gehängt. Viele interessierte und hilfsbereite BI-Mitarbeiter suchten sich ihr persönliches Osterpapierei aus und besorgten den Wunsch des Kindes. Am Montag, den 25. März sammelten wir als JAV alle Geschenke in der Kantine ein und brachten sie am Gründon-

nerstag, den 28. März nach Ulm zur Hilfsorganisation. Dort wurden wir herzlich Willkommen geheißen. Viele der Betreuer der Wohngruppen erwarteten uns bereits mit Tüten und Taschen, um die Geschenke aus dem Auto zu laden. Sie waren sichtlich erstaunt und die Augen groß, als sie den Kofferraum voller bunter und schön verpackter Geschenke sahen. Nach einer kurzen gegenseitigen Vorstellung und einem großen Dankeschön an uns als JAV und an alle BI-Mitarbeiter, die gespendet haben, verteilten wir die Geschenke an die verschiedenen Wohngruppen und verabschiedeten uns herzlich.

Am Freitag, den 22. März starteten wir unser darauffolgendes Projekt – die alljährliche »Young Generation Party«. Jetzt schon zum achten Mal organisierten und planten wir mit viel Engagement dieses Fest für die Azubis und Ausgelernten von Boehringer Ingelheim. Der Veranstaltungsort war mal wieder der Club Absolut in Biberach. Und nach viel Werbung und Kartenvorverkaufsaktionen öffneten die Türen für die Azubis und Ausgelernten um 20 Uhr. Mit viel Freude erwarteten wir zahlreiche Besucher. Sogar Besuch von Ingelheim wurde eingeladen und erwartet. Drei JAVies aus Ingelheim hatten dann auch extra den Weg bis nach Biberach auf sich genommen, um mit uns gemeinsam den Abend zu feiern. Die wie in den Vorjahren erwarteten 300 bis 400 Partygäste blieben leider aus. Am Ende des Festes wurde leider nur eine Anzahl von 170

Gästen gezählt. Trotz allem war es ein schönes Fest, da am Ende des Abends alle im Ganzen und Großen zufrieden waren; wobei nun gehofft wird, dass zur nächsten »Young Generation Party« im Winter mehr Partygäste vorbeischauen. Der Abend endete mit vielen tanzenden, lachenden und fröhlichen Gästen.

Auf die nächste Azubiparty freuen wir, die JAVies aus Biberach, uns jetzt schon und hoffen dann auf einen größeren Partyzuwachs!

Viele liebe Grüße und alles Gute,
eure JAV

(Artikel von Daniela Eigner,
JAV-Mitglied Biberach)



Internationaler Weltfrauentag am 9. März 2013

Unsere Vertrauensleute der IG BCE hatten mit Unterstützung des Bezirks am Internationalen Weltfrauentag wieder einen Stand in der Kantine organisiert. Es gab ein paar kleinere Give aways und Informationen zum Frauenrecht in Deutschland der letzten 50 Jahre. Es wurden viele Fragen zur Gewerkschaft gestellt, die umfassend beantwortet wurden. Der Stand war durchgängig gut besucht und es fand ein reger Austausch statt. Auch unsere männlichen Kollegen interessierten sich für das Frauenrecht 😊.

Daniela Heinrich



Vorstellung Catharina Clay

Neue Landesbezirksleiterin für Baden-Württemberg



Passend zu unserem Schwerpunktthema »!?!Soziale Gerechtigkeit?!« freuen wir uns in der heutigen Ausgabe des Pillendreherers unsere neue Landesbezirksleiterin der IG BCE für den Landesbezirk Baden-Württemberg vorstellen zu dürfen. Bereits seit dem 26. Januar 2012 ist Catharina Clay in dieser Funktion tätig, in der sie nach

14 Jahren den Kollegen Ralf Stockheim abgelöst hat. Die gebürtige Berlinerin ist seit 24 Jahren Gewerkschaftsmitglied und bereits seit vielen Jahren in führenden Positionen tätig. So war sie Bezirksleiterin für den Bezirk Rhein-Main und zuvor stellvertretende Landesbezirksleiterin von Hessen/Thüringen.

In diesen Funktionen kam sie mit dem Thema Bedeutung von Tarifverträgen für die Branchen und für die Beschäftigten und Nutzung von Tariföffnungsklauseln in Berührung, welches rasch zu einem der Schwerpunkte ihrer Arbeit wurde. Bei unseren letzten Chemietarifverhandlungen war sie dann bereits für unseren Landesbezirk als Verhandlungsführerin tätig.

In einem Gespräch mit uns haben wir sie über ihre Aufgaben und Ziele befragt und dabei viele interessante Dinge erfahren:

Aufstellung und Stärkung der Pharmaindustrie

Da rund 40.000 der 100.000 Beschäftigten der Pharmaindustrie aus Baden-Württemberg kommen, steht die zukünftige Aufstellung und die Stärkung der Phar-

mainindustrie für Catharina Clay im Vordergrund. Hier soll diskutiert werden, welche Rahmenbedingungen für Forschung, Entwicklung und Innovation geschaffen werden müssen, um für die Betriebe eine verlässliche und planbare Basis zu bilden.

Auch wie die Pharmaindustrie in der Bevölkerung wahrgenommen wird, wird hier zu einem Thema werden – schließlich ist das Image leider nicht das Beste.

Die Rahmenbedingungen sollen auch im Hinblick auf äußere Einflüsse (immer neue Reformen etc.) betrachtet werden. Schließlich können diese dazu führen, dass auch Betriebe, denen es wirtschaftlich gut geht, plötzlich in eine unerwartete Situation kommen. Hier gilt es, das Bewusstsein über den Wert der Pharmaindustrie für unsere Gesellschaft klarer zu kommunizieren und in der Bevölkerung zu vertiefen. Dies fängt schon damit an, wie man junge Leute dazu bringen kann, eine Ausbildung in unserer Branche zu machen und vor allem danach auch hier arbeiten zu wollen/können.

Energiewende

Natürlich ist dieses Thema auch für unsere Gewerkschaft wichtig – schließlich ist Baden-Württemberg das Land mit den meisten Kernkraftwerken und es gilt zu planen, wie wir die Energiewende in unserem Land gestalten können. Bekannte Probleme wie der Transport und die Speicherung der Windenergie von den Windrädern aus Nord- und Ostsee zu uns in den Süden sind genauso Thema wie die

Versorgung an Tagen ohne Sonne und Wind. Zur Sicherstellung der Grundlast sind hier Kohle- und Gaskraftwerke unverzichtbar. Vor allem, wer dies alles bezahlen soll, steht derzeit noch nicht fest.

Hier gilt es, bestehende Netzwerke mit politischen Parteien und Verbänden zu nutzen und neue Netzwerke auf- bzw. auszubauen.

Gute Arbeit

Daher ist es uns eine besondere Ehre, dass Catharina Clay bei der morgigen Betriebsversammlung als Rednerin anwesend sein und über das Thema »Gute Arbeit in Baden-Württemberg« sprechen wird.

Hier wird es primär um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter gehen. Wie können wir es schaffen, gesund alt zu werden und dabei den Spaß an der Arbeit nicht zu verlieren? Wie ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen? Wie kann man motivierte Mitarbeiter mit Qualifizierung weiterbilden?

Wir freuen uns auf eine spannende Diskussion und den Besuch von Catharina Clay.

Anja Kiesle

Zeichnung: Thomas Pläßmann



Dienstleistungs- und Werkverträge lösen bei BI Leiharbeit ab

Mehrklassengesellschaft auf dem Betriebsgelände nimmt zu

Immer mehr Beschäftigte werden in prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit oder Werkverträge gedrängt. Die Stammebelegschaften schrumpfen, die anderen Beschäftigungsgruppen nehmen zu. In einem Betrieb oder auf einem Betriebsgelände arbeiten unterschiedliche Beschäftigtengruppen zu grundlegend unterschiedlichen Bedingungen: Löhne, tarifvertragliche Leistungen, Arbeitszeiten, soziale Absicherung, Mitbestimmungsrechte etc. Wie die Ergebnisse von Betriebsrätebefragungen der Gewerkschaften zeigen, wächst die prekäre Beschäftigung über Werkverträge.

Und wie sieht es bei BI aus?

In den letzten Jahren bediente sich BI zunehmend mit Leiharbeitskräften, um flexibel zu bleiben und um die festgelegten FTE-Zahlen nicht zu überschreiten (Leiharbeitnehmer werden über Sachkosten abgerechnet – unglaublich!). Kosteneinsparungen spielten hierbei eine untergeordnete Rolle. Mit der Neuauflage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im November 2011 wurde der Einsatz von Leiharbeitnehmern eingeschränkt. Betriebsrat und Personalabteilung sind seit Langem in der Diskussion, um die Einsätze auf »Dauerarbeitsplätzen« zu regeln.

Forschung ist Vorreiter

In der Forschung wurde ein Projekt aufgelegt mit dem Ziel, Arbeiten, die bisher von Leiharbeiterinnen verrichtet

wurden, gesetzeskonform zu gestalten. Eins war den Fachverantwortlichen aber von vornherein klar: Eine Übernahme dieser zum Teil langjährigen Kolleginnen zu BI würden sie aufgrund der budgetierten FTEs nicht bekommen. Also ging man auf die Schiene Dienstleistungsvertrag und suchte einen geeigneten Anbieter. So wie es aussieht, werden viele frühere Kolleginnen, die bisher über Arbeitneh-

merüberlassungen gearbeitet haben, zukünftig über diesen neuen Anbieter ihre Tätigkeiten für BI weiter verrichten. Zuvor muss geprüft werden, ob eine Umstellung auf Dienstleistungsvertrag möglich ist.

Worin besteht der Unterschied zur Leiharbeit?

Bei Werk- und Dienstleistungsverträgen ist der Auftragnehmer bis zur Abgabe für das Ergebnis verantwortlich und trägt das Risiko. Er arbeitet mit eigenem Werkzeug und Material, entscheidet über die Anzahl der Beschäftigten und steuert ihren Einsatz.

Der Auftraggeber (Boehringer) hat gegenüber diesen Beschäftigten keine Weisungsberechtigung. Leiharbeitnehmer werden dagegen in das Unternehmen integriert, dem sie ausgeliehen sind. Über ihren Einsatz bestimmt der Auftraggeber. Er trägt auch das Risiko für mögliche Schäden.

Fazit für den Betriebsrat

Der Betriebsrat hält diese Entwicklung für sehr gefährlich. Hier wird der Grundstock gelegt für den Wegfall von Arbeitsplätzen im unteren Tarifbereich. Wir befürchten, dass Arbeitsplätze, die durch Fluktuation vakant werden, zukünftig über Dienstleistungsvertrag nachbesetzt werden. Was in der Forschung funktioniert, wird in der Entwicklung und in anderen Bereichen fortgesetzt. Die IG BCE hat mit ihrem Bundesentgelttarifvertrag eine Struktur über 13 Tarife geschaffen, die alle Qualifikationen vorsieht – von der Spülfrau bis zur hoch qualifizierten Fachkraft – und das ist sozial gerecht! Alle sollen an dem Erfolg der Unternehmen teilhaben – Boehringer verabschiedet sich ein wenig davon!

Einziges Lichtblick (Trostr)

Wir konnten in den Verhandlungen erreichen, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen entgeltmäßig nicht schlechter gestellt werden, als sie bisher mit dem Branchenzuschlag und den zusätzlichen Leistungen bekommen haben – ein schwacher Trost!

Hubert Bammert/Freddy Speth



Bezirksdelegiertenkonferenz in Ulm

Am Samstag, den 16. März 2013 fand in Ulm die Bezirksdelegiertenkonferenz statt. Die Delegierten der Firma BI wurden in der Vertrauensleutesitzung am 30. Januar bestimmt.

Unter den Delegierten waren Daniel Becker, Hubert Bammert, Daniel Hösch, Thomas Feidl, Hans-Peter Pfänder und Nicole Weiss. Des Weiteren war als Delegierte für das Frauenforum Ulm Helga Bohlig anwesend. Die Delegierten wählten ihren neuen Bezirksvorstand, bestehend aus 10 Mitgliedern, aus allen Bereichen der

IG BCE (z. B. Leder, Kunststoff, Glas, Energie, Pharma, ...). Für den Bereich Pharma kandidierte Hubert Bammert, der auch gewählt wurde.

Im Anschluss wurden dann die Delegierten zum Gewerkschaftskongress im Oktober bestätigt.

Ein Hauptpunkt der Konferenz war die Behandlung der 20 gestellten Anträge für den Gewerkschaftskongress, hiervon wurden 7 von den Vertrauensleuten von Boehringer Ingelheim eingereicht.

Nicole Weiss



1. Mai: Volksfest, Kampftag oder Feiertag?

DGB-Veranstaltung am 1. Mai 2013 auf dem Gigelberg

Auch in diesem Jahr gibt es zum Tag der Arbeit wieder eine DGB-Veranstaltung auf dem Gigelberg in Biberach.

Themen

Nach der Begrüßung durch Antje Trosien, Regionssekretärin DGB Südwürttemberg, spricht auch Biberachs OB Norbert Zeidler ein Grußwort. Im Anschluss wird die stellvertretende Landesbezirksleiterin der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Dagmar Schorsch-Brandt, zu den Themen »1. Mai – unser Tag« und »Gute Arbeit, sichere Renten, soziales Europa« reden.

Ausstellung

In der Stadtbierhalle gibt es eine Ausstellung zur Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nazis in Biberach.

Infostände und Verpflegung

Nebst Infoständen von verschiedenen Gewerkschaften (wir von der IG BCE sind na-

türlich auch vor Ort) und Parteien ist auch für das leibliche Wohl gesorgt: Es werden Getränke, Grillspezialitäten und auch Kaffee mit Kuchen angeboten. Aus Solidarität mit unseren Kollegen, welche auf Plantagen arbeiten, ist der Kaffee aus dem Fairtrade-Handel.

Kinder

Auch Kinder sind herzlich willkommen. Für die Kleinen gibt es ein Programm mit Betreuung.

Musikalische Begleitung

Auch dieses Jahr unterhält uns die Aulendorfer Band Cúl na Mara mit ihrer außergewöhnlichen Bandbreite an keltischer Musik. Die Musik der Band lebt sowohl von einfühlsam interpretierten Tunes und Songs sowie Rhythm and Reel als auch fetzig modernen irischen Speed-Songs.

Regen

Bei schlechtem Wetter findet die Veranstaltung in der Stadtbierhalle statt.



Christine Frey

Stimmen aus dem »Volk« der BP/ Quality Control & Analytical Sciences – Wer sind wir und wie arbeiten wir?

Auf einer BP-Veranstaltung im Juni 2012, neudeutsch »Allstaff-Meeting«, wurde von dem Leiter der Corporate Division Biopharmaceuticals die Streichung von 150 Stellen in der Biopharmazie bekannt gegeben. Diese Ankündigung kam für die meisten Mitarbeiter völlig überraschend. Bis dahin war von einem Stellenabbau nie die Rede gewesen. Auf einem früheren »Allstaff-Meeting« wurde von guten Umsätzen und großen Projekten berichtet und ein kontinuierliches Wachstum der Mitarbeiterzahl war in einem präsentierten Diagramm prognostiziert. Im darauf folgenden »Allstaff-Meeting« (September 2012) wurde nun bekannt gegeben, in welchen Gruppen Stellen wegfallen. Die Zahl der Stellen war auf 102 »geschrumpft«. Zwischen den beiden »Allstaff-Meetings« erhielten die Betroffenen keine weiteren Informationen. Die Gerüchteküche kochte über den Sommer logischerweise hoch.

Der Betriebsrat war der Einzige, der per E-Mail Informationen über den Stand der Dinge an die Mitarbeiter verteilte! In einer Info-E-Mail an die BP-Kollegen im Herbst 2012 wurde vom Betriebsrat mitgeteilt, dass mit den Personen, deren Stellen wegfallen würden, bereits Einzelgespräche geführt wurden. Seltsamerweise wusste nicht einmal der BR, dass diese Gespräche teilweise nicht stattgefunden haben.

Zusätzlich kam noch die kurzfristige Bekanntgabe eines Gruppenleiterwechsels in diesem Bereich. Drei Arbeitstage vor dem Wechsel erfuhr die Gruppe per E-Mail davon. Der betroffene Gruppenleiter war zu diesem Zeitpunkt in Urlaub. Sein erster Arbeitstag war zugleich der erste Arbeitstag seiner Nachfolge.

Seltene Zeiten brachen an!!

War bis zu diesem Zeitpunkt noch ein wenig Motivation vorhanden, befand sich nach dieser letzten Ankündigung die Gruppe nun im absoluten Ausnahmezustand.

Laut Ankündigung wird das Arbeitsaufkommen der Mitarbeiter massiv steigen, da neue Projekte mit Kunden kommen und weiterhin eigene Projekte angesichts großer Konkurrenz auf dem Markt in immer kürzerer Zeit entwickelt werden müssen. Dabei benötigt jedes Projekt seine individuelle Entwicklungsphase. Zu diesem Zeitpunkt war jeder MA schon an seiner Belastungsgrenze angelangt.

BIOS, das noch obendrauf gesetzt worden war, wird nun für sechs Monate ausgesetzt. Dafür kommt Labstrategy: Keine Ahnung, was das wieder ist!

Wir wollen unsere Leitsätze in Erinnerung rufen, die uns unser Unternehmen in verschiedenen Veranstaltungen an die Hand gegeben hat und sogar auf der Intranetseite »MyBl« jeden Tag vor Augen führt.



Zitat: »Haben wir eine gemeinsame Ausrichtung?«

Wie ist unsere gemeinsame Ausrichtung? Kürzung von Stellen, Gewinnmaximierung, bis alle Mitarbeiter wie Zitronen ausgepresst sind?

Seit Neuestem ist alles wieder ganz anders ... Nun bekommen die Mitarbeiter, die 2013 hätten gehen müssen, plötzlich und unerwartet unbefristete Verträge angeboten. Nur wo sind diese Mitarbeiter denn jetzt? Wie ihnen mit Nachdruck von oberster Stelle nahegelegt wurde, haben sie sich schnell um einen neuen Arbeitsplatz bemüht. Vielen ist dies auch gelungen und sie wurden von anderen Abteilungen mit Handkuss genommen.

»... ob wir offen mit einander sind?«

Gehen wir offen miteinander um?? Mittwochs erfahren wir, dass am Montag ein neuer Gruppenleiter auf einem nicht vorhandenen Stuhl, in einem nicht vorhandenen Büro, vor einem nicht vorhandenen PC sitzen wird? Gibt es Kommunikation in dieser Firma? »Das geht mich nichts an, soll sich doch jemand anders drum kümmern, ich hab keine Zeit dafür!«, scheint ein neuer Leitsatz bei Bl zu sein.

»Sind wir leistungsstark?«

Sind wir noch motiviert genug, um leistungsstark zu sein? Was kommt noch alles? Wir sind alle Menschen. Dürfen

wir nicht erwarten, mit Respekt behandelt zu werden!? Wir erinnern an: »Unsere Werte: Respekt!«

»... sind wir Gewinner?«

Können wir uns so auf dem Markt in Zukunft erfolgreich und konkurrenzfähig präsentieren und halten? Viele denken: »Die Ratten verlassen das sinkende Schiff, bei diesem Hin und Her nicht verwunderlich?!«

»Fragen Sie sich, bevor sie handeln oder entscheiden, ... ist es fair?«

Ist es fair, gut ausgebildete und eingearbeitete Mitarbeiter vor die Tür zu setzen, um nach kurzer Zeit festzustellen, wir brauchen sie wieder, um die Projekte erfolgreich bearbeiten zu können? Was folgt: Neue Kollegen werden eingestellt, sofern welche gefunden werden, werden eingearbeitet, um eventuell in der nächsten Welle wieder entlassen zu werden? Wie lange lässt das jemand mit sich machen?

»... wie würden andere im Unternehmen darauf reagieren?«

War das Verhalten der BP-Führungskräfte in den letzten Monaten eine »vertrauensbildende Maßnahme«? Sollen, schlimmer noch, können wir den Aussagen der Geschäftsführung noch glauben? Im Januar 2012 ging es uns gut, im Mai so schlecht, dass 150 Leute entlassen werden sollen, im Oktober waren es 102 und im Dezember gibt es unbefristete Verträge für einen Teil dieser Mitarbeiter. Wer steht hinter diesen Entscheidungen? Die Meinung tendiert in Richtung: »Die da oben lügen uns doch nur an.« Wir erinnern an: »Werte schaffen: Vertrauen?« Wo soll das Vertrauen noch herkommen? Die anderen fragen sich, ob sie die Nächsten sind, die vor die Tür gesetzt werden.

»... wie würde es wirken, wenn es an die Öffentlichkeit käme?«

Der gute Ruf der Firma als »DER FAMILIENFREUNDLICHSTE ARBEITGEBER DES JAHRES!!!!« ist dahin. Wer wurde da eigentlich gefragt?!!!

Wer bei BI arbeitet, kannte bisher die Reaktionen von Freunden und Bekannten »Oh, du arbeitest bei Boehringer! Da hat man ausgesorgt. Das ist ein toller Arbeit-

geber.« Solche Reaktionen sind vorbei. Wir werden jetzt schon darauf angesprochen, ob wir auch entlassen werden.

Und dann wäre da ja noch die »ANONYME« Mitarbeiterbefragung, deren Ergebnisse für die BP wohl so schlecht ausgefallen sind, dass sie nicht veröffentlicht, sondern wie ein Geheimnis gehütet werden. Inzwischen werden die Ergebnisse jedes Teams der entsprechenden Führungskraft ausgehändigt, deren Team mehr als fünf Mitarbeiter hat, kombiniert mit Einladungen zu Workshops. So viel zu »anonym«!!

»Unsere Organisation zeichnet sich durch Offenheit, Innovation, Zusammenarbeit und gegenseitigen Respekt aus.«

Tatsächlich? Was trug das Management der BP zu den Themen »Offenheit« und »Zusammenarbeit« und »gegenseitigem Respekt« bei? Nichts! Keine Informationen über Pläne und Diskussionen!

Von Mai 2012 bis heute wurden die Kollegen ausschließlich vom Betriebsrat per E-Mail auf dem Laufenden gehalten.

»Behalten wir unser gemeinsames Ziel immer vor Augen?«

Wir fragen uns: Werden wir alle Projekte zu einem erfolgreichen Abschluss bringen können, wenn wir nur noch Druck verspüren, am Ende unserer Kräfte sind und kurz vor dem Burn-out stehen? Kann einerseits das Entlassen von gut eingearbeiteten Kollegen und andererseits die Einstellung von hochkarätigen, promovierten »Top-Entscheidern« des Typs »smarter Manager« eine langfristige Gewinnmaximierung garantieren? Können wir so im Ranking der Pharmafirmen auf einen der vorderen Plätze kommen? Die Arbeit muss immer noch das »Fußvolk« machen. Die Arbeit wird nicht in unzähligen Besprechungen, in denen selten eine Entscheidung gefällt wird, durch PowerPoint-Präsentationen und Statistiken am Schreibtisch erledigt.

Wo ist das »Familien«unternehmen geblieben, auf das wir immer so stolz waren, für das wir gerne gearbeitet haben?**Zum Nachdenken:**

Kommt der Aufrechterhaltung bzw. Verbesserung der Leistung des Unternehmens auf lange Sicht gesehen nicht eine größere Bedeutung zu als einer kurzfristigen Gewinnmaximierung?

Mitarbeiterbefragung – und nu’?

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2012 liegen mittlerweile vor – doch anscheinend sind deren Ergebnisse nicht ganz so, wie von der UL erhofft. Der handwerkliche Fehler – dass Laborleiter anhand der demografischen Daten zumindest einigermaßen exakt rekonstruieren konnten, welche ihrer MAs an der Befragung teilgenommen haben – ist peinlich. So etwas sollte nicht passieren, aber wo Menschen arbeiten, werden nun mal auch Fehler gemacht. Eine exakte Zuordnung der Mitarbeiter zu ihren Antworten scheint in BC zumindest nicht möglich gewesen zu sein! Trotzdem müssen wir bei künftigen Umfragen von einer geringeren Teilnehmerzahl ausgehen. Das Hickhack um die Einsehbarkeit von Daten war keine vertrauensbildende Maßnahme! Das ist schade, böten Umfragen doch eine gute Gelegenheit, sich ein Stimmungsbild der Firma, der GFBs und Abteilungen einzuholen. Da die aktuelle Umfrage leider (wieder einmal) keine Möglichkeit gab, individuelles Feedback ohne vorgefertigte Antworten abzugeben, will ich versuchen, die Gründe für die z. T. schlechten Bewertungen zusammenzufassen.

Als Vertrauensmann habe ich Kollegen in meiner, wie auch in anderen Abteilungen befragt. Ich habe versucht, die verschiedenen Aussagen zu filtern und hier sinnhaft wiederzugeben. Die Zusammenfassung in einem Satz vorweg: Es ist eine unbestimmte Unzufriedenheit, eine Lustlosigkeit und fehlende Befriedigung bei vielen Kollegen und in unterschiedlichen Bereichen zu spüren!

Kaum zu glauben – schließlich sind wir ein profitables und wirtschaftlich sehr gut geführtes Pharmaunternehmen mit kontinuierlich hohen Gewinnen. Es können also kaum wirtschaftliche Defizite sein, die die Unzufriedenheit bei den Kollegen auslösen!? Und doch ist da dieses un-gute und unbestimmte Gefühl, durch zu viel Druck bzw. scheinbar nicht erbrachte Leistungen. Im Extremfall führt dies zu psychischen Belastungen und in deren Folge zu z.T. schwerwiegenden Erkrankungen (siehe auch die steigende Zahl an Mitarbeitern mit Burn-out-Symptomen bei BI).

Aber wo liegen die Ursachen der latenten Unzufriedenheit?

Zu viel Administration: Klar – die Nachvollziehbarkeit von Experimenten und die Möglichkeit, alle Ergebnisse, die jemals zu einer BI-Substanz generiert wurden, auch wiederfinden zu können, sind zweifelsohne sinnvoll. Alles andere wäre planloses Rumwursteln, vergeudete Zeit und brächte uns auch bei potenziellen Patentstreitigkeiten in arge Bedrängnis. Aber wenn nach und nach die Schreib-

arbeit mehr Raum einnimmt als die naturwissenschaftliche Praxis, fragt man sich schon, ob die eigenen Tätigkeiten dem Berufsbild des Laboranten oder eher dem des Bürokaufmanns entsprechen!

Ein weiterer Motivationshemmschuh sind offenbar VPR und TMnet. Diese sicherlich gut gedachten Instrumente, mit denen eine Gleichbehandlung und Weiterentwicklung aller Mitarbeiter beabsichtigt wird und die damit ein wirklich löbliches Ziel verfolgen, bereiten in einem gut funktionierenden Laborbetrieb mehr Frust als Lust. Denn wichtig und befriedigend ist es doch, wenn »der Laden läuft«, ohne dass ich ständig schauen muss, was ich vor einem halben Jahr im Gespräch mit meinem Chef festgeschrieben hatte. Wenn ich meine Labor(leiter)aufgaben gerne und engagiert abarbeite und dabei flexibel auf jegliche Priorisierung durch meinen Chef reagiere, kann es sein, dass ich dadurch meine Ziele verfehle, weil ein geplantes Projekt verschoben oder abgesägt wurde, ich die Arbeit eines langfristig erkrankten/schwangeren Kollegen übernehme oder der zu etablierende Assay vielleicht partout nicht funktionieren will (sei es, weil Biologie nicht immer





© Superhasi/Fotolia

tut, was sie eigentlich sollte, oder weil vielleicht die Daten in der Literaturquelle etwas »geschönt« wurden ... ggf. nur, um ein Publikationsziel zu erreichen ... ☺).

Was ist mit dem Kollegen, der immer ein offenes Ohr für fachliche oder private Probleme hat oder der durch seine lustige Art die übrigen Mitarbeiter aufmuntert und ihnen FREUDE an der Arbeit vermittelt? Diese beiden Spezies erreichen vielleicht persönlich weniger Ziele als die anderen, nutzen aber den Kollegen und dem Firmenziel mehr, als objektiv oder in 9-grid-Tabellen messbar ist, weil sie das Arbeitsumfeld verbessern! Insofern ist eine wirklich faire Bewertung aller MA Utopie. Und das spürt und realisiert ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Kollegen. Jede Firma braucht aber auch solche Mitarbeiter.

Des Weiteren ist ein Unternehmen wie Boehringer auch problemlos in der finanziellen Lage, einen gewissen Prozentsatz von »schwächeren« Kollegen zu verkraften. Um diese auszusieben, sind aber auch die VPR-Ziele und Zielerfüllungsrahmen nicht geeignet. Der Vorgesetzte, der schon jahrelang einen Faulenzer mitgeschleift, geduldet und gedeckt hat, wird dies jetzt bestimmt nicht plötzlich publik machen, indem er »below-below« ankreuzt!? Dies würde die bisherige Führungskompetenz des Vorgesetzten wohl sehr infrage stellen!

Ein Kollege meinte: »Belügen wir uns durch die ›Zielsetzung‹ nicht selbst? Entweder die Ziele sind so allgemein gehalten, dass sie in jedem Fall erfüllt werden, oder der MA liefert ›irgendwas‹ ab, um das Ziel erfüllt zu haben. Kann das in unser aller Interesse sein, dass Projekte, an die selbst der bearbeitende Wissenschaftler nur halbherzig glaubt, bearbeitet werden müssen, um pro forma ein Ziel erreicht zu haben? Hochdurchsatz an Kreativität, Innovation und Motivation kann man nicht erzwingen. Nur Freiräume, persönliche (nicht nur finanzielle) Wertschätzung und Freude an der Arbeit motivieren zu individuellen Höchstleistungen jedes Einzelnen. Waren wir früher denn erfolgloser, weil **scheinbar** zielloser?«

Es wurde anscheinend zumindest schon in einem GFB die Devise ausgegeben, dass die VPR-Ziele prinzipiell nicht zu 100 % erfüllt werden können/dürfen! Führt diese Aussicht nicht zu Resignation oder dem Hinterherhecheln nach dem Unerreichbaren? 95–98 % der vereinbarten Ziele wurden bislang übrigens erfüllt. Die Auszahlung dieser VPR-Leistungen kommt Boehringer teurer als die vordem übliche Jahreszahlung in Höhe von 95–100 % eines Monatsgehalts. VPR- und TMnet-Vorbereitung, -Nachbereitung und die eigentlichen Gespräche nehmen uns also jährlich mindestens 1–2 Arbeitstage, setzen uns dafür aber unter zusätzlichen Leistungsdruck und kosten BI mehr als vorher! Stellt sich die Frage, ob es wissenschaftliche Untersuchungen gibt, die belegen, über welchen Zeitraum eine Leistungs- und Kreativitätssteigerung durch finanziellen Druck/Anreiz anhält? Dieser Nachweis sollte in einem naturwissenschaftlich geprägten Unternehmen, als Basis einer umfassenden Neuerung wie VPR, ja obligatorisch sein. Schließlich investieren wir auch Millionen in die Datenerhebung, ehe wir uns trauen, bei einem potenziellen Produkt auch nur an die Markteinführung zu denken. Einem guten Teil der Belegschaft scheint aber die »Markteinführung« von neuen Ideen und Konzepten innerhalb des Konzerns oft ein wenig überhastet zu gehen.

In einem Familienunternehmen, wie es Boehringer ist und zu Recht stolz darauf ist, sollten doch mehr Verständnis, Kollegialität und Freiraum für Kreativität möglich sein als in den viel mehr profitorientierten AGs der Mitbewerber?! War es nicht gerade das, was BI so einzigartig und so erfolgreich machte?

Eine Familie ist etwas Besonderes, da sie Sicherheit und Verlässlichkeit gibt. »Im Wandel liegt unsere Chance« war eine der fünf Maximen Anfang der 90er-Jahre bei BI. Spätestens seitdem ist der Wandel Programm. Aber der Mensch ist nun mal ein Gewohnheitstier. Das hat nichts mit altbacken oder konservativ zu tun, sondern entspricht der menschlichen Psyche. Unsere (Tier-)Mediziner werden bestätigen, dass Tier (und Mensch) sich nur wohl fühlen bei verlässlichen und gewohnten Lebensbedingungen. Und nur dann bringen sie konstant hohe Leistungen. Wer sich auf seine Familie verlassen kann, tut alles für sie. Wer sich durch sie verunsichert fühlt, verlässt sie! »Die Besten gehen immer zu früh« – das gilt im Leben aber, wie wir immer wieder bemerken müssen, leider auch im Arbeitsleben. Wir wollen besser sein als unsere Mitbewerber. Warum machen wir dann

vieles genau wie diese? Warum heben wir uns nicht einfach aus der Masse heraus, indem wir nicht auf die gleichen Unternehmensberater setzen, sondern einfach das an Boehringer beibehalten, was gut ist und uns einzigartig macht?

Die oben aufgeführten Punkte erscheinen unwesentlich und keinesfalls schwerwiegend. Um die regelmäßigen Neustrukturierungen und Umbenennungen von Organisationseinheiten soll es hier gar nicht gehen. Doch ist es wohl die Summe aller Veränderungen, die viele Kollegen nervt, belastet und demotiviert. Nicht zuletzt deshalb, weil sie wertvolle Zeit mit Arbeiten »vergeuden« die nicht ihrem Berufsbild entsprechen und – schlimmer noch – den MA nicht befriedigen, da die Tätigkeiten keinen Gewinn für die Firma bringen – er sich also unnützlich vorfindet! Die sicherlich immer mit gutem Vorsatz initiierten Aktionen wie SiKu, TRB, VPR, TMnet etc. (Wer denkt sich eigentlich immer die hübschen Abkürzungen aus?) benötigen jeweils nur geringen Aufwand, in der Summe nehmen sie aber immer mehr produktive Arbeitszeit weg. Daher vielleicht auch die Mutmaßung, dass »die höheren Hierarchieebenen« wohl in ihren VPR-Zielen stehen haben, die Produktivität eines Bereichs beizubehalten oder gar zu steigern, bei gleichzeitig realer Kürzung der praktischen Arbeitszeit!

Seit nun schon fast 20 Jahren bin ich sehr gerne für Boehringer tätig. In diesem Zeitraum habe ich schon die eine oder andere Kampagne mitgemacht, die unser aller Leistungen steigern, unsere gemeinsame Ausrichtung und unsere Innovationen verbessern sollten. In all den zugehörigen Farbprospekten stand aber die MOTIVATION der Mitarbeiter nie im Fokus! Zufall? Vergessen?

Oder kennen unsere Berater nur diese Vokabel nicht? Die BI-Homepage hingegen sagt dazu: »Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital.« Nach meiner Erfahrung fällt es aber zahlreichen Kollegen offenbar immer schwerer, dies zu glauben!

Zum Stichwort »was uns ausmacht« fällt mir persönlich ein: Als ich vor etlichen Jahren in Biberach anfang, war es noch üblich, dass sich alle auf dem Werkgelände grüßten! Das war ganz normal, denn alle waren stolz darauf, »dazu« zugehören. Diese kleine, aber wertschätzende Geste war für mich gelebte Unternehmenskultur und Zeichen der Identifikation mit der Firma. Ist so was heute zu viel verlangt? Wie sollen wir gemeinsame Ziele erreichen oder die Arbeit anderer wertschätzen, wenn ich einen Kollegen nicht einmal eines Blickes würdige? Offenbar schreiben viele mittlerweile das ME größer als das WE! Machen uns die individuellen Ziele zu Egoisten? Existiert die viel zitierte Unternehmenskultur in Wirklichkeit nur noch in unseren BI-Broschüren? Das fände ich sehr schade!

Ich wünsche allen Mitarbeitern viel Motivation durch persönliche Wertschätzung und Freude an wertschöpfender Arbeit. Der Unternehmensleitung wünsche ich gesundes Augenmaß dafür, was wichtig für uns alle ist und den Mut, falls nötig, ggf. auch einen Schritt zurückzugehen. Mir persönlich wünsche ich, dass man den Überbringer der gesammelten Klagen am Leben lassen und sich die UL stattdessen der Sorgen der Kollegen offen annehmen möge – damit wir unseren Weg auch weiterhin mit Freude, gemeinsam und erfolgreich gehen können.

*Jochen Drescher,
Vertrauensmann RDR*

Wussten Sie schon,

dass es Frauen bis zum Jahr 1958 nur mit Zustimmung des Mannes oder des Vater möglich war, einen Autoführerschein zu machen?

Wussten Sie schon,

dass Frauen bis ins Jahr 1977 nur mit Einverständnis ihres Mannes erwerbstätig sein durften?

Wussten Sie schon,

dass bis 1957 Frauen ohne Zustimmung ihres Ehemannes kein eigenes Konto eröffnen durften?

Zum Glück ist die Gleichberechtigung nun im Grundgesetz verankert!

Knall



WILLKOMMEN AM
BAHNHOF BIBERACH