



Herausgeber:

IG Bergbau Chemie Energie
Bezirk Ulm
89073 Ulm Neue Straße 52



Verantwortlicher: Harald Sikorski

PILLENDREHER 96 März 2003

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie gern würden wir nur lustige, nette oder spannende Beiträge schreiben, die Wirklichkeit ist halt leider anders. Berichte über Tarifverhandlungen oder auch Ziele neuer Tarifverträge müssen bekannt gemacht und diskutiert werden. Was heute angedacht wird, kann übermorgen die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer bestimmen.

Oder Gender Mainstreaming – ein zäher Begriff für ein elektrisierendes Problem – nämlich die Benachteiligung eines Geschlechts, egal welches, gar nicht erst entstehen zu lassen; ein Gedanke, der schon 1985 von der Weltfrauenkonferenz in Nairobi vorgestellt wurde. Übrigens: hat nicht unser derzeitiges Hauptthema „Kinderbetreuung“ einen „Mainstream“ in dieser Problematik? Und wie ist es mit der Qualifizierung?

Im Übrigen finden Sie in diesem Heft untenstehende Themen.

Ihre Redaktion

Neues Mitglied in der Bundestarifkommission

Seit Dezember 2002 ist auch Boehringer Biberach in der großen Bundestarifkommission durch Kollegin Franzi Raible vertreten. Die neu geschaffene Kommission befaßt sich mit allen Fragen der verschiedenen Verträge wie Manteltarifvertrag, Bundesentgelttarifvertrag, Altersteilzeit, tarifliche Altersvorsorge etc.

Franzi Raible ist langjähriges Gewerkschaftsmitglied und seit 1972 zunächst als Jugendvertreterin und später als Betriebsrätin für die Thomae/BI Belegschaft tätig. Weiterhin vertritt sie seit 1987 den Bezirk Ulm in der Tarifkommission Baden-Württemberg.

Wir gratulieren und freuen uns wie immer auf Informationen aus erster Hand.



Sie lesen in dieser Ausgabe:

Chancengleichheit..... S.2
Vertrauensarbeitszeit..... S.3
Parkplatznot auf Nord..... S.4
Tarifrunde 2003..... S.5
Qualifizierung..... S.6
Treffen BR-Vorsitzende..... S.7

Betriebliche Kinderbetreuung..... S.7
Interview mit BR-Vorsitzendem S.8
Auflösung der Quizfragen S.9
Die Jugendvertretung stellt sich vor. S.10/11
Die letzte Seite S.12

Die Selbstverständlichkeit der Chancengleichheit von Frauen und Männern - immer noch „ein leerer Wahn“

Resignation

Mit gewisser Resignation stellen wir fest, dass zum Thema, es liegt wohl auch an dieser schrecklichen Begriffsbeschreibung "Gender Mainstreaming" (G.M.), absolut nichts umgesetzt wurde. Wir hatten im letzten Pillendreher Nr. 95 sehr eindrücklich auf die Brisanz dieses Themas hingewiesen und auch Durchsetzungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Sollen wir noch mal die Definition allen ins Gedächtnis rufen? Denn alle, die es angehen muss, haben es wohl nicht verstanden oder wollen es ganz einfach nicht verstehen: Also Unternehmensleitung, Geschäftsführung und Betriebsräte, aufgepasst: „Es bedeutet, die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu einer selbstverständlichen Sache bei allen Entscheidungsprozessen, (Re-) Organisationsmaßnahmen und Verbesserungen in allen Abteilungen und bis hinauf zur Leitung im Unternehmen zu machen“.

Thema war ein Schwerpunkt bei Betriebsrats-klausur

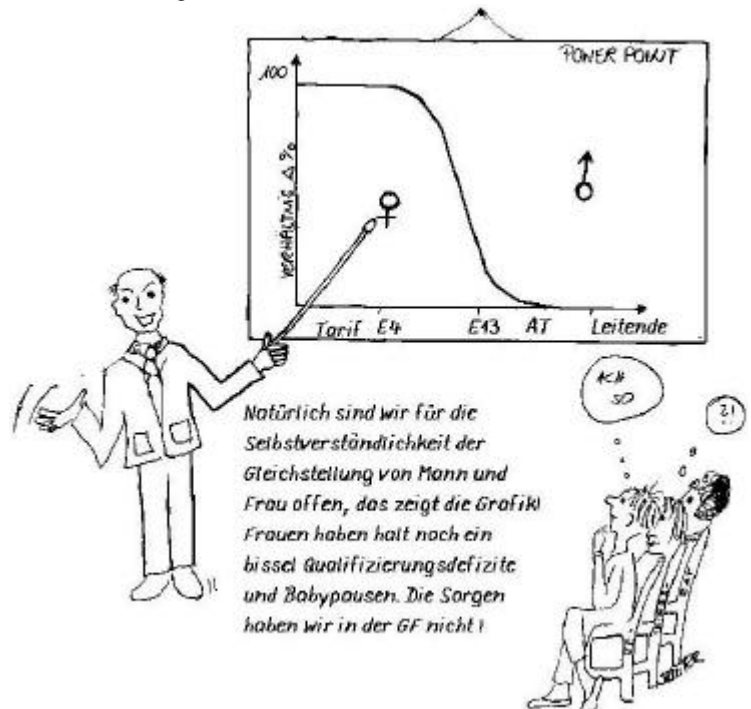
Anfang November letzten Jahres gab es eine Klausurtagung des „neuen“ Betriebsrates in Kißlegg im Allgäu. Abgesehen davon, dass das Ambiente für die Arbeit des Betriebsrats offensichtlich durchaus förderlich war, schien die Arbeitsgruppe bei der Erarbeitung von Möglichkeiten zur Umsetzung dieser Selbstverständlichkeit in die betriebliche Praxis z. T. selbst Probleme beim Verständnis dieses Themas gehabt zu haben. Es geht hier nicht um die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter untereinander; die sind längst juristisch verankert. Es geht um das **Selbstverständnis** bei der Umsetzung dieser Gleichberechtigung und Gleichstellung sowohl im Unternehmen als auch im gesellschaftlichen Leben. Dieses Selbstverständnis ist allerdings immer noch Lichtjahre von unserer Realität entfernt. Entsprechend „gut“ kam das Thema bei den zu einer Aussprache während der Klausur eingeladenen Geschäftsführern, Herrn Pitkamin (Sprecher der GF) und Herrn Geppert (neuer GF GFB Personal) an. Sie äusserten, dass sie „Gender Mainstreaming“ „völlig offen“ gegenüber stünden. Offensichtlich besteht aber kein Handlungsbedarf seitens der GF, dieses Thema zu einer weiteren Vision zu den Thesen von „Vision & Leadership“ zu erheben und mit entsprechendem Druck, wie eben bei den anderen Leitsätzen erfolgt, auf allen hierarchischen Ebenen durch zu setzen. Auch der Betriebsrat lässt hier den nötigen Druck auf die Geschäftsführung vermissen; scheint er doch ähnlicher Auffassung - wie in manch' anderen Punkten - wie die Geschäftsführung zu sein.

Die Rolle der Gewerkschaft

Auch wir Gewerkschafter müssen uns an die eigene Nase fassen. Was nützen unsere Frauenforen, wenn deren Forderungen nicht in die Betriebe getragen und zum Bestandteil der gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Politik gemacht werden? An dieser Stelle möchten wir uns endlich für die umfassenden Schulungen und Unterstützung zu G. M. im Namen des Frauenforums recht herzlich bei den Referenten, insbesondere bei Edi Glänzer, bedanken. Es geht, wie schon erwähnt, nicht nur Frauenforen an, sondern uns Alle, weil es ein gesamtgesellschaftliches Thema ist, weil es eben „selbstverständlich“ ist, oder besser gesagt, so schnell wie möglich in allen Köpfen selbstverständlich sein sollte. Mit diesem Selbstverständnis im Hintergrund lassen sich Aufgaben besser und schneller lösen und richtige Vorgehensweisen ableiten.

Ausblick und Hoffnung

Ohne die Vision der Unternehmensleitung geht es nicht! Dieser Verantwortung darf sich die Unternehmensleitung nicht entziehen; zumal das Selbstver-



ständnis der Gleichstellung der Geschlechter zu den unabdingbaren unternehmerischen Zielen eines Unternehmens von Weltklasse gehört. Wir verleihen der Hoffnung Ausdruck, dass alle Verantwortlichen mit Nachdruck an der Verbreitung und Verwirklichung dieser Vision im Unternehmensverband arbeiten.

R. Trunzer



Unsere heutige Quizfrage Nr. 1

Um wieviel Tage ist der tarifliche Jahresurlaub länger als der gesetzliche Urlaub?

a) 6 Tage b) 10 Tage c) gleich lang

Die Auflösung und weitere Erläuterungen finden Sie S. 9

Vertrauensarbeitszeit

Chancen und Risiken

Unter Vertrauensarbeitszeit versteht man den Verzicht des Arbeitgebers auf die Kontrolle von Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten.

Der Grundgedanke der Vertrauensarbeitszeit – keine Zeitkontrolle und hohe Selbststeuerung – ist vordergründig sehr positiv für die Arbeitnehmer und strahlt eine hohe Faszination aus. Auch kann dieser Gedanke nur sehr schwer bekämpft werden, denn dies würde bedeuten, dass man im Grundsatz gegen mehr Freiheit und Selbstständigkeit bei der Arbeitszeitgestaltung zu Felde zieht. Wer kann dagegen sein, wenn mehr Freiheit und Selbstregulierung des Arbeitnehmers real ermöglicht wird?

Bedeutet Vertrauensarbeitszeit nun die große Freiheit?

Mitnichten, denn die Abkehr vom „Kommando- und Kontrollsystem“ geht einher mit der Hinwendung zu indirekten Steuerungsmechanismen. Vertrauensarbeit kommt selten allein. An Stelle der Zeitkontrollen treten Aufgaben- und Zielvereinbarungen und eine konsequente Orientierung am jeweiligen Ergebnis. Systematische Mitarbeitergespräche sind unerlässlich, insbesondere dann, wenn Vertrauensarbeitszeit mit einem leistungs-orientierten Entgelt gekoppelt wird.

Was ist unter indirekten Steuerungsmechanismen zu verstehen?

- über Zielvorgaben (auch zeitliche) und deren Erreichung erfolgt eine strikte Leistungskontrolle
- durch Delegation von Verantwortung Steuerung über die Konfrontation mit internen und externen Kunden (der zufriedene Kunde ist entscheidend)
- „selbstständiges unternehmerisches Handeln“ ohne Minutenmentalität ist gefordert (allerdings bleiben die Macht- und Eigentumsverhältnisse unangetastet)
- Kontrolle des Zeitverhaltens des Einzelnen durch Kollegen
- „Gruppenzwang“ bei Teamarbeit in Verbindung mit leistungsbezogener variabler Bezahlung (die Gruppe achtet darauf, dass der Einzelne seine Leistung bringt)
- Erklärungspflicht des Einzelnen bei Überlastsituationen (wer geht schon gern zum Chef und sagt „ich schaffe es nicht“)

Obwohl die Vertrauensarbeitszeit keine Stechuhr kennt, kommt es über die genannten Mechanismen zu einer Effektivierung der Arbeitszeit. Anders ausgedrückt: die Menschen arbeiten in der Regel mehr, sei es nun intensiver oder länger oder beides zusammen. Jetzt wird klar, warum immer mehr Manager für die Einführung von Vertrauensarbeitszeit sind.

Vorteile der Vertrauensarbeitszeit aus Betriebssicht:

- weniger Zeitverschwendung, es zählt nur die echte Arbeitszeit
- direkte Ergebnisorientierung, kein Umweg über Zeitbezahlung
- Produktivitätssteigerung
- Verlagerung der Arbeitszeitverantwortung auf die Mitarbeiter
- keine Zeiterfassungskosten
- in der Regel eine Verlängerung der Arbeitszeit
- keine Mehrarbeit

Nachteile aus Betriebssicht:

- Missbrauchsmöglichkeit
- Überlastungsprobleme bei Mitarbeitern und dadurch nachlassende Leistungsfähigkeit.

Wenn Vertrauensarbeitszeit heißt, dass alle Seiten darauf vertrauen, eine notwendige Arbeitsleistung mit einer bestimmten Personenzahl in der Grundarbeitszeit von 37,5 Stunden erbringen zu können, kann Vertrauensarbeitszeit Vorteile für Mitarbeiter bringen wie z.B.:

- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Freiere Zeiteinteilung
- Mehr Selbstständigkeit bei Entscheidungen
- Zeitgewinn für „Schnellarbeiter“

Wenn Personalplanung und Arbeitsanfall nicht im Einklang sind und Mitarbeiter mit ihrer Grundarbeitszeit ihre Aufgaben nicht bewältigen können, bringt die Vertrauensarbeitszeit erhebliche Nachteile. Ebenso, wenn im Unternehmen Bereiche vorhanden sind, in denen „gute Mitarbeiter“ nur diejenigen sind, die Zeit verfallen lassen und wenig ganze Tage frei nehmen. Bedingungen, die auch an unserem Standort zu finden sind.

Mögliche Nachteile aus Mitarbeitersicht:

- Kein Zeitgewinn für Schnelle, wenn früheres Verlassen des Arbeitsplatzes als mangelhafter Arbeitseinsatz gewertet wird (und zu einer Erhöhung des Arbeitsvolumens führt)
- Verschweigen von Plusstunden aus Angst vor schlechter Leistungsbeurteilung
- Aufhebung der Trennung von Arbeit und Freizeit
- Entsolidarisierung von Kollegen durch verstärkten Konkurrenzdruck
- Gefahr des „Arbeitens ohne Ende“
- Trotz festgeschriebener tariflicher Arbeitszeit eine Zunahme der tatsächlichen Arbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit hat auch Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit

- Beschränkung der Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung

- Statt die Einhaltung der Gesetze zu überwachen und bei Missständen vom Arbeitgeber Abhilfe zu verlangen, entwickelt sich der Betriebsrat zum Kontrolleur der Beschäftigten

Unter den derzeitigen Bedingungen im Unternehmen bleibt als Fazit festzustellen, dass unser bisher praktiziertes Modell der Arbeitszeitflexibilisierung alle Vorteile der Vertrauensarbeitszeit für die Mitarbeiter bringt. Ein Verzicht auf die Zeiterfassung bringt nicht mehr Freiheiten für die Mitarbeiter, sondern eher die beschriebenen Nachteile. Bei Abwägung der Vor- und Nachteile für die Mitarbeiter ist die Vertrauensarbeitszeit unter den heutigen Bedingungen abzulehnen.

Wolfgang Kuritsch

Parkplatznot auf Parkplatz Nord – wohin mit den geliebten Autos?

Im letzten PD (PD95) wurde auf den Engpass auf Parkplatz Nord hingewiesen. In den nächsten Monaten ist mit keiner Besserung zu rechnen – nein es wird schlimmer! Sobald der Kantinenneubau beginnt fällt der „alte“ Busparkplatz auch noch weg und dann wird es erst richtig eng. Wohin nun mit den geliebten Autos?

Die Stadtverwaltung Biberach hat schon vor längerer Zeit unserer Firmenleitung Vorschläge unterbreitet wie der Verkehrsfluss zu Boehringer eingedämmt werden könnte. Bisher kam jedoch keine Reaktion von BI. Es gibt bestimmt kein „Allheilmittel“, aber wenn alle kurzfristig umsetzbaren Möglichkeiten ausgeschöpft werden, dann kommen wir zu einer entspannteren Parkplatzsituation. **Es liegt bei den Verantwortlichen bei Boehringer etwas zu tun und ein tragfähiges Verkehrskonzept zu gestalten!**

Andere Firmen hatten das gleiche Problem. Hier ein paar Verkehrskonzepte von anderen Unternehmen – nicht alle kann man auf Biberach übertragen, **manche regen zum Schmunzeln an**, aber wir müssen bereit sein neue Wege zu gehen! (fahren?)

Firmenausweis wird zur Fahrkarte

Obwohl die Bausparkasse Schwäbisch Hall ein Parkhaus bauen ließ, reichten die Parkplätze nicht. Wegen Überfüllung wurden auch die umliegenden Straßen zugestellt. Die Firma schichtete Ihre Fahrtkostenzuschüsse um. Für Anfahrten mit dem PKW gab es – von wenigen Sonderfällen abgesehen – keine Zuschüsse mehr. Stattdessen wurden die ÖPNV-Tickets bis zu einem Höchstbetrag von 90 € mtl. erstattet. Dieses System wurde dann soweit verbessert, dass der Betriebsausweis auf allen Linien als Fahrkarte anerkannt wird. Sie müssen nur noch den Betriebsausweis

vorzeigen und können auf allen Linien kostenlos fahren. Die Zahl der Nutzer verdoppelte sich daraufhin von 500 auf rund 1000 Mitarbeiter täglich. Das war etwas mehr als ein Drittel der Belegschaft.

Und jetzt wird es heftig!! Zusätzlich wurden Einschränkungen bei der Parkberechtigung eingeführt. Wer im näheren Umfeld der Firma wohnt (bis zu 10 Min. Fußweg), hat keine Parkberechtigung mehr. Wer in einer zumutbaren Entfernung zu einer der im Zehn-Minuten-Takt verkehrenden Buslinien wohnt, darf nur noch 25 Mal im Jahr auf dem Firmengelände parken. Wer in Orten mit längerem Bustakt, aber noch zumutbarer Busverbindung wohnt, darf 50 Mal jährlich die betrieblichen Parkplätze nutzen. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Antrag eine Dauerparkerlaubnis. In begründeten Sonderfällen sind Ausnahmeentscheidungen möglich. Parkt jemand unberechtigt oder verstößt gegen sonstige Parkregeln, ist ein betriebliches Bußgeld in Höhe von fünf Euro fällig. Die gesammelten Bußgelder fließen am Ende jedes Jahres karitativen Einrichtungen zu. Diese Änderungen zahlten sich aus. Heute fahren durchschnittlich 1300 der rund 3200 Beschäftigten mit dem öffentlichen Verkehrsmittel oder Rad zum Arbeitsplatz.

Neue Linien und Haltestellen

Die Uniklinik Freiburg hatte das Problem, dass die Pendlerinnen und Pendler aus den Gemeinden nördlich von Freiburg zuerst zum Hauptbahnhof durchfahren mussten und dann wieder zurück mit dem öffentlichen Verkehrsmittel zu Uni. Der Zug fuhr direkt vorbei! Nachdem sich der Klinikvorstand bereit erklärt hatte, die Kosten zu übernehmen, konnte ein eigener Haltepunkt direkt an der Uniklinik eingerichtet werden

Bevorzugte Parkplätze für Fahrgemeinschaften

Registrierte Fahrgemeinschaften dürfen bei der Lufthansa auf dem Firmenparkplatz in der ersten Reihe parken. Die Anzahl der Fahrgemeinschaften ist von 63 im Jahr 1991 auf 500 im Jahr 2000 gestiegen.

Fahrgeldzuschuss für den Radweg

Die Firmen Upat in Emmendingen und Endress&Hauser in Maulburg bezuschussen die Fahrradfahrer. Wer täglich mit dem Fahrrad an-

reist, wird dafür mit einem Fahrkostenzuschuss belohnt. In beiden Firmen sind die Radfahrer mit den Fahrgemeinschaften gleichgestellt, wenn gleich auch die Höhe der Zuwendung unterschiedlich ausfällt: Für den Berufsweg mit dem Rad gibt es bei Upat einen Zuschuss von 13 Cent pro Kilometer. Endress&Hauser orientiert sich an den Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel und zahlt 75 % der Jahresfahrkarte, bis max. 40 € mtl.

Die Redaktion

Einstieg in die Tarifrunde 2003

Bereits im Dezember 2002 flatterte unseren Vertrauensleuten Post vom IG BCE Hauptvorstand ins Haus: Die Forderungsempfehlung für die Tarifrunde 2003. Für Baden-Württemberg wurde denn auch in der Sitzung am 29. Januar 2003 die fristgemäße Kündigung des laufenden Entgelttarifvertrags beschlossen. In den folgenden Wochen sollte die Forderungsempfehlung mit den Mitgliedern in den Betrieben diskutiert werden. Wie sieht diese nun aus?

1. Die Tarifeinkommen und Ausbildungvergütungen sollten um einen Prozentsatz erhöht werden, der neben dem Ausgleich der Inflationsrate die Produktivitätsentwicklung der chemischen Industrie berücksichtigt und somit eine reale Einkommensverbesserung sicherstellt.
2. Die Laufzeit der Einkommenstarifverträge sollte 12 Monate betragen.
3. Einführung eines Tarifvertrages zu Qualifizierung und Weiterbildung.
4. Erneute Initiative zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen.

Die Institute gehen für 2003 von einer Preisentwicklung von +1,2 % aus, die chemische Industrie rechnet selbst mit einer Produktivitätssteigerung von 3 %. Daneben darf natürlich die Gesamtentwicklung der Wirtschaft nicht außer acht gelassen werden. Da sieht es nun aus verschiedenen Gründen, nicht zuletzt wegen der drohenden Kriegsgefahr nicht so gut aus. Wir sind dennoch zuversichtlich, auch dieses Jahr einen akzeptablen Tarifabschluß hinzubekommen. Dafür bedarf es aber der aktiven Beteiligung der Mitglieder. Überflüssig zu sagen, daß wir auch die Unterstützung der Nochnicht-Mitglieder brauchen....

Wie in fast jeder Tarifrunde wollen wir auch nichtmaterielle Verbesserungen erreichen. Dazu gehört die Aufstockung der Ausbildungsplätze. In den letzten 10 Jahren ist es in der chemischen

Industrie immer wieder gelungen, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Aber erste Anzeichen deuten darauf hin, daß die Bereitschaft der Arbeitgeber mehr auszubilden nachläßt. So will z. B. Mack in Illertissen ganz aus der Laborantenausbildung aussteigen. Selbst große Betriebe planen Reduzierungen um 30-50 %! Eine löbliche Ausnahme ist unsere Firma, aber hier wurden die Zahlen auch wegen Eigenbedarfs hochgefahren. Bis 2006 steigen die Schulabgängerzahlen noch an, weshalb die Ausbildungsanstrengungen verstärkt, nicht reduziert werden müssen. Das ist auch im eigenen Interesse der Unternehmen. Eine gute Erstausbildung ist wichtige Basis für lebenslangen Erfolg im Beruf. Damit wären wir auch schon beim Thema Qualifizierung / Weiterbildung angelangt. Die Forderung nach einem Tarifvertrag zu Qualifizierung und Weiterbildung wurde bereits auf dem Gewerkschaftskongreß der IG BCE 2001 beschlossen. In dieser Tarifrunde soll nun ein Einstieg in dieses immens wichtige Thema erreicht werden. Mehr dazu in einem gesonderten Artikel.

Die Vertrauensleute bei BI Biberach haben am 18.2.2003 über die Tarifrunde 2003 beraten und sich den Forderungsempfehlungen angeschlossen. (Siehe auch Umfrageergebnis S.9)

Am 20. März wird es erste Kontakte mit der Arbeitgeberseite geben.

In der Tarifrunde 2002 konnte neben akzeptablen Einkommenserhöhungen auch eine deutliche qualitative Verbesserung des Bundesentgelttarifvertrages erreicht werden. So wurde endlich die lange geforderte Umwandlung der Entgeltgarantie in echte Tarifstufen erreicht, was vor allem Schichtarbeiter im Geldbeutel gespürt haben. Es bleibt allerdings noch einiges zu tun, so zum Beispiel das unterschiedliche Verfahren bei Höhergruppierungen in E5-E8 an das ab E9 anzugleichen, oder den zu großen Sprung von E8 nach E9 abzumildern. Wir forderten dazu die Einführung einer neuen Zwischengruppe.

Diese und weitere Themen, wie z. B. leistungsbezogene Entgeltbestandteile, werden weiter mit dem Arbeitgeberverband außerhalb dieser Tarifrunde diskutiert. Wir werden weiter berichten.

Franzi Raible

Ein Zukunftsthema mit Brisanz:

Berufliche Qualifizierung für alle

„Lebenslanges Lernen“, „Pflege der Human Resources“, „Ungelernte immer häufiger arbeitslos“ – all diese Aussagen und Schlagzeilen wollen auf das eine hinaus: wir brauchen als rohstoffarmes Land gut ausgebildete und stets lernbereite Menschen, um in der globalen Konkurrenz bestehen zu können. Der technische Fortschritt eilt immer schneller voran, Technik von heute ist bereits in wenigen Jahren veraltet.

Die EU-Kommission hat hierzu prognostiziert, daß im Jahre 2005 80% der Technologien jünger sein werden als 10 Jahre, aber 80% der Beschäftigten Qualifikationen haben werden, die älter als 10 Jahre sind.

Um hier mithalten zu können, hält die Kommission mindestens 35 Stunden Weiterbildung pro Arbeitnehmer und Jahr für erforderlich. Wie sieht die Wirklichkeit aus? Durchschnittlich werden in Deutschland pro Beschäftigten und Jahr 10 Stunden für Weiterbildung aufgewendet. Damit nimmt die Bundesrepublik den drittletzten Platz in der EU ein. Über die Qualität der schulischen Ausbildung gab uns ja die PISA-Studie peinlichen Aufschluß. Man mag zu Statistiken stehen wie man will, ein dringender Handlungsbedarf ist auf jeden Fall zu erkennen.

Es ist ja nun nicht so, daß bisher gar nichts geschieht. Die meisten Betriebe qualifizieren ihre Mitarbeiter, aber nicht alle und nicht alle gleichermaßen. Und oft ist es auch so, daß Mitarbeiter gewünschte und auch notwendige oder zumindest nützliche Seminare nicht genehmigt bekommen, weil diese Zeit dann wieder an der Arbeitszeit fehlt. Bei der tariflichen 37,5 Stundenwoche scheint oft keine Zeit für Weiterbildung zu sein. (Weiterbildung wird hier als einheitlicher Begriff für alle Formen der beruflichen Fort- und Weiterbildung verwendet) – eine kurzsichtige Denkweise.

Welche Möglichkeiten gibt es, Weiterbildung für alle Arbeitnehmer zu intensivieren? Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, das alle Maßnahmen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung umfaßt. Dieses Recht wurde im neuen Betriebsverfassungsgesetz noch gestärkt. Bei BI konnte z. B. eine Betriebsvereinbarung zu Sprachkursen je nach Notwendigkeit mit und ohne Zeitbeteiligung der Beschäftigten verabschiedet werden, die Anzahl der besuchten Englischkurse ist seither sprunghaft angestiegen. Der Betriebsrat und aber auch die Gewerkschaft sind grundsätzlich der Ansicht, daß für den Arbeitsplatz unabdingbar notwendige Kenntnisse und Fertigkeiten vom Arbeitgeber vermittelt und bezahlt werden müssen. Für darüber hinausgehendes Wissen und Können kann über Zeitbeteiligung der Arbeitnehmer geredet werden. Was künftig gebraucht wird, ist heute sehr schwer abzuschätzen. Wenn

also sehr viel zusätzlich gelernt wird, kann das nur für alle Beteiligten nützlich sein.

Und darum geht es auch in einem künftigen Qualifizierungstarifvertrag. Was über das Notwendige hinaus vermittelt wird, dient Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Deshalb sind wir auch bereit, z. B. Zeitkonten in Qualifizierungsmaßnahmen einzubringen. Wohlgermerkt: was Arbeitgeber schon bisher leisten, soll dabei nicht angetastet werden. Aber es muß mehr passieren, gerade auch bei bisher benachteiligten Arbeitnehmergruppen. So



könnte z. B. durchaus nötig werden, daß alle Mitarbeiter PC-Grundkenntnisse brauchen, um nicht von den Informationsflüssen ausgeschlossen zu werden (Stichworte E-Mail und Intranet). Sogar gab es schon mal bei Thomae: vor über 10 Jahren wurden von der Firma Fritz und Macziol PC-Kurse angeboten. Die Firma hat die bezahlt, die Mitarbeiter konnten sie kostenlos in ihrer Freizeit nutzen. Eine gute Sache, finde ich. Das Problem ist nur, daß dann steuerrechtlich wieder mal ein geldwerter Vorteil entsteht. Solche und ähnliche Fragen und Probleme könnte ein Qualifizierungstarifvertrag lösen.

Die IG Metall hat in der letzten Tarifrunde in BW einen Qualifizierungstarifvertrag in 5 Verhandlungsrunden und mit etlichen Warnstreiks erreicht, der zwar keinen Weiterbildungsanspruch formuliert, aber das Recht auf ein jährliches Gespräch über den Bildungsbedarf. Die IG BCE möchte hier deutlich mehr erreichen, aber das hängt auch von der Unterstützung durch die Belegschaften ab. Die Notwendigkeit verstärkter Qualifizierung wird heute von niemandem mehr bestritten.

„Erfolg am Markt hat, wer gut ausgebildete, leistungsbereite und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorweisen kann...“, sagte die ehemalige Familienministerin Bergmann 2001. Ich finde, das gilt heute mehr denn je.

Franzi Raible



Unsere heutige Quizfrage Nr. 2

Warum ist die Chemiegewerkschaft erst 1988 in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit eingestiegen?

- a) Weil 40 Stunden Wochenarbeitszeit ideal sind.
- b) Weil sie nicht mit der IG Metall konkurrieren wollte.
- c) Weil die Mitglieder lieber eine Lebensarbeitszeitverkürzung wollten.

Die Lösung und weitere Erläuterungen finden Sie auf Seite 9.

Aus der Betriebsratsarbeit

Treffen von Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertretern

Betriebsräte aus den unterschiedlichsten Branchen haben oft die gleichen Probleme in ihrer täglichen Arbeit zu bewältigen. Um hier einen übergreifenden Gedankenaustausch zu ermöglichen, hat der BI-Betriebsrat die Initiative ergriffen und die jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter aus den größeren Firmen der Region eingeladen.

Das positive Echo zeigte, dass großes Interesse an einem Gedankenaustausch vorhanden war.

Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter von Liebherr, KaVo, Vollmer, Handtmann, EnBW sowie vom ZFP Schussenried trafen sich im Januar beim Boehringer-Betriebsrat.

Nach einer Vorstellungsrunde wurden über die Probleme in den einzelnen Unternehmen sowie die Sinnhaftigkeit eines solchen Treffens diskutiert.

Ergebnis der Diskussion war, dass ein großes Interesse an weiteren Treffen besteht, wobei man sich dabei jeweils auf ein bestimmtes Thema konzentrieren will.

Das nächste Treffen findet wieder bei Boehringer statt. Thema wird auf einhelligen Wunsch aus allen Betrieben die Arbeitszeit sein. Das Spektrum reicht dabei von der Mehrarbeit über Gleitzeit und Stundenverfall bis zur Vertrauensarbeitszeit.

W. Kuritsch

Diese Kinderkrippe verursacht k(I)eine Kopfschmerzen

Oder: Boehringers erste Gehversuche in Richtung Kinderbetreuung

Vor einem Jahr hatte sich die Geschäftsführung entschieden, in die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung einzusteigen und unterzeichnete zusammen mit dem Hospital zum „Heiligen Geist“ einen Kooperationsvertrag. Inzwischen steht in Biberach im Mühlweg der Rohbau für die großzügige, lichtdurchflutete Kinderkrippe. Der architektonisch ansprechende Anbau an bereits bestehende Gebäude des Bürgerheims und die harmonische Einbettung zwischen alten Birken der Parkanlage lassen einen fast den großen Nachteil vergessen – nämlich die Entfernung zum Betriebsgelände. Täglich eine halbe Stunde hätten sich die Eltern an Weg- und somit Trennungszeiten sparen können.

Nichtsdestotrotz, es geht voran mit der Kinderkrippe für die 0 bis 3 Jährigen. Ab September können die ersten kleinen Wichtel dort in die Hän-

de von pädagogisch geschultem Personal übergeben werden. Der Träger – der Hospital – kümmert sich derzeit um die Ausgestaltung und die Personalbeschaffung. Währenddessen machen sich bei Boehringer Ingelheim die Personalabteilung und der Betriebsrat über Dinge wie Öffnungszeiten und Aufnahmekriterien Gedanken. Denn 20 von den 40 zu belegenden Plätzen sollen ausschließlich für Boehringer-Kinder zur Verfügung stehen.

Um Einblicke zu bekommen, was schließlich zum Wohle des Kindes in einer solchen Kinderkrippe zu beachten ist, lud der Betriebsrat vor kurzem Fr. Dietrich ein, die seit fast 10 Jahren die bereits bestehende Kinderkrippe in Ingelheim leitet (wohlgemerkt, so lange gibt es dort schon eine Ganztagsbetreuung für die Kleinsten!). Dem Betriebsrat wurde dadurch vermittelt, dass eine ruhi-

ge Atmosphäre und ein kontinuierlicher Tagesablauf besonders wichtig für die gesunde Entwicklung der Kinder ist. Wie flexibel die Arbeitszeiten der Eltern auch immer sein mögen, es sollte zu bestimmten Tageszeiten keine Hol- oder Bringmöglichkeit bestehen, wie z.B. während der Essens- und Schlafzeiten. Wann und wie es nun mit der Belegung der Krippenplätze losgeht wird uns im April von der Per-

sonalabteilung mitgeteilt. Wie in Zukunft die Boehringer-Geschäftsführung mit ihrem familienfreundlichen Engagement weitergehen will - gerade in Bezug auf die Schulkinder - bleibt abzuwarten. Sicher hängt es auch davon ab, wie die Kinderkrippe von der Belegschaft angenommen wird.

Heidi Rittinger

Die Pillendreher-Redaktion sprach zu diesem Thema mit dem Betriebsratsvorsitzenden, Wolfgang Kuritsch:

Erst mal eine ganz persönliche Frage: Bist Du vielleicht als möglicher Opa künftig selbst betroffen? Du hast doch schon große Söhne.

Ich hoffe, dass ich mit dem Opa noch etwas Zeit habe. Meine Söhne sind 15 und 17 Jahre alt. Wenn ich Opa werde, bin ich (hoffentlich) in Altersteilzeit und kann mich um meine Enkel kümmern.

In der Kinderbetreuung ist die Stadt Ingelheim offenbar sehr viel weiter als Biberach. Liegt das nun an der Gemeinde selbst oder hatte hier Boehringer schon früher Einfluß genommen?

In Ingelheim existiert schon seit 10 Jahren eine Kinderkrippe mit 20 Plätzen. Träger ist die katholische Kirche. Weiterhin besitzt Ingelheim 200 Plätze in Kindertagesstätten. Grund für die gute Situation ist sicherlich auch die Förderung durch das Land Rheinland-Pfalz. Das Land gewährt Zuschüsse zu Investitionen und zu den laufenden Personalkosten. Bisher bestand für Boehringer kein Anlass, Einfluss zu nehmen. Die Kinderkrippe wird von der Gemeinde Ingelheim übernommen und um 20 Plätze aufgestockt, die dann Boehringer-Mitarbeitern zur Verfügung stehen. In Baden-Württemberg existiert erst ein Referentenentwurf zur Förderung von solchen Einrichtungen. Biberach hat derzeit 40 Ganztagesplätze in einer Kindertagesstätte. Es dauerte 8 (!) Jahre diese Plätze zu besetzen.

Was tut sich konkret in Biberach? Wann können sich die interessierten Eltern melden?

Derzeit laufen die Baumaßnahmen an der Biberacher Kinderkrippe. Fertigstellung soll im August 2003 sein. Zur Zeit wird mit dem Hospital über die Nutzungsbedingungen wie Öffnungszeiten etc. verhandelt. Das pädagogische Konzept der Kinderkrippe muß noch von den Fachleuten des Hospitals festgelegt werden. Ende April wird eine Veranstaltung für alle interessierten Boehringer-Mitarbeiter stattfinden, auf der entsprechende Fragen schon konkreter beantwortet werden können.

Nach welchen Kriterien werden bei mehr Anmeldungen als Plätzen die Kinder ausgewählt? Sind das nur soziale Aspekte?

Über die Kriterien, nach denen die Plätze vergeben werden, wird derzeit diskutiert. Nach heutigem Stand lässt sich sagen, dass neben sozialen Gesichtspunkten wie Einkommen und Familiensituation auch betriebliche Belange eine Rolle spielen werden. Die Betriebsvereinbarung, in der die Regeln festgelegt werden, soll bis Ende März verabschiedet sein. Die Vergabe selbst übernimmt dann eine paritätisch besetzte Kommission von Personalabteilung und Betriebsrat.

Die Umfrage des BR hat ja ein hohes Interesse an Kinderbetreuung gezeigt, die Erwartung der Mitarbeiter ist viel höher als die 20 Kinderkrippenplätze. Ist der BR mit dieser Lösung zufrieden?

Wir sind damit zufrieden, dass es überhaupt gelungen ist, einen konkreten Einstieg in dieses Thema zu bekommen. Noch völlig unklar ist, ob sich das hohe Interesse aus der Umfrage in konkrete Anfragen nach Kinderkrippenplätzen niederschlägt. Bei entsprechender Nachfrage favorisiert der Betriebsrat nach wie vor eine eigene Boehringer-Kinderkrippe, die genügend Plätze zur Verfügung stellt.

Was stellt sich der BR für die Zukunft vor, mit welchen Möglichkeiten können die Mitarbeiter rechnen? Trotz der derzeit hohen Arbeitslosigkeit wird zukünftig mit einem Mangel an Fachkräften gerechnet. Boehringer wird darauf angewiesen sein, gut ausgebildete Frauen möglichst schnell (sofern diese wollen) in den Arbeitsprozess einzugliedern. Weiterhin werden wir verstärkt bundesweit (bzw. europa- oder weltweit) Spezialisten suchen und einstellen müssen. Dies heißt, dass wir eine entsprechende Infrastruktur anbieten müssen. Für uns bedeutet dies, nach wie vor über die Kinderkrippe hinaus eine Kinderbetreuung in Form eines Kindergartens bzw. einer Kindertagesstätte anzustreben. Weiterhin wollen wir, gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, preisgünstiges Wohnen für Azubis in einem Wohnheim ermöglichen.

Die Redaktion bedankt sich für das Gespräch.

Antwort zu den Quizfragen S. 3 und 7 Lösungen: 1b, 2c

Erläuterungen:

Wer heute seine Arbeit z. B. bei BI Biberach aufnimmt, findet eine Reihe von hohen Leistungen vor, die mit einer gewissen Selbstverständlichkeit geboten – und angenommen werden.

Doch woher stammen diese Leistungen? Der größte Teil wurde nicht geschenkt, nicht ertrötet oder erstreikt, sondern in zum Teil jahrzehntelangen Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband erreicht.

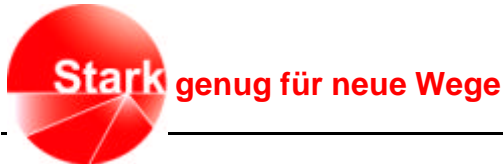
Der gesetzliche Urlaubsanspruch betrug z. B. 1986 noch 18 Werktage = 3 Wochen, ab etwa 1996 sind es 24 Werktage = 4 Wochen (der Samstag zählt hier mit). Dabei hatte die IG Chemie schon ab 1972 folgende Regelungen erreicht:

Urlaubstage (jeweils Arbeitstage) gestaffelt nach Lebensalter für 1973 und 1974:

Ab 18 Jahre 19 / 20 Tage, ab 25 Jahre 20 / 21 Tage, ab 30 Jahre 21 / 22 Tage, ab 35 Jahre 23 / 24 Tage, ab 40 Jahre 24 / 25 Tage. Erst ab 1984 wurde der Jahresurlaub für alle auf 6 Wochen durch Manteltarifvereinbarung angehoben.

Diese Entwicklung steht stellvertretend für manche andere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer. Doch für **alle** Zugeständnisse

von Arbeitgeberseite mußten die Arbeitnehmer Opfer in Form von Verzicht auf Lohnzuwächse bringen. Letztlich sind die heutigen Leistungen einschließlich der modifizierten Mantel- und Entgelttarifverträge im Rahmen eines „Generationenvertrages“ entstanden: vor zwanzig, dreißig Jahren traten wir damals jungen Gewerkschafter z. B. dafür ein, daß unsere älteren Kollegen mit damals wirklich noch erreichbaren 45 Arbeitsjahren (oder sogar noch mehr!) mit vernünftigen Bezügen vorzeitig in Rente gehen konnten, um einem Jüngeren Platz zu machen. Blüms leider vorzeitig gekipptes Vorruhestandsgesetz machte es möglich – und noch relativ gut situierte Rentenkassen, die noch nicht die Kosten der Wiedervereinigung tragen mußten. Die Arbeitswelt ist im Wandel, immer mehr junge Mitarbeiter haben andere Wünsche und Vorstellungen für die Zukunft. Eben diese neue Generation muß heute antreten, um Erreichtes zu bewahren und Verbesserungen für morgen zu formulieren und durchzusetzen. Und das geht **nur** mit einer starken, d. h. mitgliederstarken Gewerkschaft, die in der Lage ist, wie in der Vergangenheit ihren Vertretern in den Tarifkommissionen den Rücken zu stärken.
Joe Pöschl



Umfrage bei BI am 20.2.2003 zur Tarifrunde

In einer Postkartenaktion für alle Mitarbeiter bei BI Biberach wurde nach einer Prioritätenliste zur Tarifrunde 2003 gefragt.



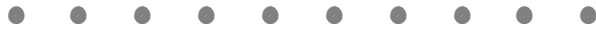
Wir danken allen, die an der Umfrage teilgenommen haben! Mit großem Abstand wurde die Erhöhung der Entgelte als wichtigste Forderung genannt.

Hier das Ergebnis bei den Mitgliedern (die Meinungen der Nichtmitglieder unterscheiden sich nur marginal):

1. Erhöhung der Tarifentgelte
2. Tarifvertrag für Qualifizierung und Weiterbildung
3. Laufzeit 12 Monate
4. Zusätzliche Ausbildungsplätze

Dieses Ergebnis wird in die Tarifverhandlungen mit einfließen.

Karin Jehle, Mitglied der Vertrauenskörperleitung



JAV erfolgreich gestartet !

Erste Aktionen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Freude war groß. Sieben Azubis aus verschiedenen Jahrgängen und Ausbildungsberufen wurden Ende letzten Jahres als neue JAV für BI Biberach gewählt. Nach der ersten Sitzung mit Wahl der Vorsitzenden Anastasia Bejm und des Stellvertreters Johannes Zens musste zunächst ein gemeinsamer Arbeitsstil gefunden werden. Deshalb zog sich die JAV mit Unterstützung der IG BCE zwischen dem 24.–25.01. nach Hayingen zurück, um in einer Klausur die anfallende Arbeit zu strukturieren.

Was ist eigentlich Thema bei Azubis?

Neben der systematischen Verteilung von einer Reihe von Aufgaben (z.B. Vertretung beim Betriebsrat, Öffentlichkeitsarbeit, Kontakt zu den Azubis etc.) ging es auch um die Erstellung einer ersten Arbeitsliste. In kleinen Workshops wurden folgende

Themen näher bearbeitet:

1. Ausbildung checken und verbessern – Zeitgemäße Beurteilungssysteme und neue Themen für die Ausbildung.
2. Kontakt zu den Azubis – Aufbau eines Netzwerks von Jugendvertrauensleuten in allen Lehrgängen.
3. Öffentlichkeitsarbeit – Tue Gutes und rede drüber.
4. Planung des ersten Infotages im Ausbildungszentrum.

Kontakt zu Azubis ist das Wichtigste !

Ein Problem stellte sich schnell heraus: wie den Informationsfluss unter den Azubis über die verschiedenen Ausbildungslehr- und -jahrgänge gewährleisten? Dies will die JAV mit zwei entscheidenden Wegen bestreiten. Zum einen soll eine regelmäßige Öffent-

lichkeitsarbeit die Transparenz für alle gewährleisten. Zum anderen möchte die JAV gerne in allen Lehrgängen Jugendvertrauensleute wählen, die Infos weitergeben und Probleme/Verbesserungsvorschläge in der Ausbildung schnell an die JAV weitergeben. Zudem könnten diese Azubis auch als Controllinggruppe für die JAV fungieren. Schliesslich ist „nobody perfect!“, auch nicht die JAV. ☺

Jugendvertrauensleute in allen Ausbildungs- und Lehrgängen

Aus diesem Grunde werden derzeit Azubis gesucht, die die JAV-Arbeit unterstützen und sich für eine kontinuierliche Verbesserung der Ausbildung bei BI einsetzen wollen. Spaß und Spannung werden garantiert. Interessierte bitte einfach bei der JAV melden.

Wer steckt hinter der JAV bei BI Biberach?

Im Augenblick stehen neben der Bearbeitung von ersten Themenfeldern, die rechtliche Ausbildung auf den JAV-Seminaren bei der IG BCE auf dem Arbeitsplan. Zudem muss jeder die nicht immer einfache Zeiteinteilung zwischen Ausbildung und JAV-Arbeit unter einen Hut bringen. Da der Ausbildungsplan tagsüber ohnehin schon ziemlich dicht gepackt ist, fällt nicht wenig Arbeit in die Freizeit. Aber für die gute Sache...

Gerade deswegen tut die Unterstützung von Seiten der Ausbildung und vielen Auszubildenden immer wieder gut.

JAV-Kurzvorstellung:

- Anastasia Bejm, JAV-Vorsitzende und Azubi als Kauffrau für Bürokommunikation (3. Lehrjahr),
- Felix Herrmann, Industriekaufmann-Azubi (1. Jahr),
- Janine Beier, Azubi als Biologielaborantin (1.),

- Sandra Keil, auch Azubi zur Biologielaborantin (1.),
- Margret Reichle, Azubi als Kauffrau für Bürokommunikation (3. Ausbildungsjahr),
- Phillip Jerg, Ausbildung als Pharmakant (2. Lehrjahr),
- und Johannes Zens, stellv. Vorsitz und Pharmakanten-Azubi (2. Ausbildungsjahr).



Die JAV ist immer erreichbar unter Tel.: 07351/54-5007 oder anastasia.bejm@bc.boehringer-igelheim.com

JAV sagt „Hallo!“ mit dem Infotag im Ausbildungcenter

Am 11.2.03 haben die IG BCE, der Betriebsrat und die JAV einen Infotag im Ausbildungsgebäude H 55 veranstaltet. Dabei setzten wir, die JAV, unseren Schwerpunkt auf eine Umfrage, um die wichtigsten Interessen der Azubis nachgehen zu können.

Um alle Azubis berücksichtigen zu können, klebten wir für jeden Azubi einen Umschlag mit dem jeweiligen Namen an eine Wand. So konnte jeder Anwesende seinen Umschlag abnehmen und den inliegenden Fragebogen anonym beantworten. Wir bekamen damit auch einen Überblick über die Resonanz der Veranstaltung und konnten den Nichtanwesenden den Fragebogen per Hauspost zusenden. Um den Kontakt zwischen Azubis und JAV zu verbessern suchten wir zudem Ansprechpartner aus den jeweiligen Ausbildungsberufen. Mittels eines Plakats stellten wir diesen Aufgabenbereich vor und sprachen die Azubis darauf an.



Jugendseminar zum Thema „Zivilcourage“

Die IG BCE bietet zwischen dem 04. – 06. April 2003 ein Jugendseminar zum Thema „Zivilcourage“ an. Teilnahme ist kostenlos, nähere Infos bei der JAV oder direkt bei Oliver.Venzke@igbce.de



Ergebnisse der aktuellen Azubi-Umfrage zum Infotag im Februar 2003

Aus den Ergebnissen der Umfrage ist deutlich zu erkennen, dass viele Azubis die Fahrgeldregelung als veränderungsbedürftig betrachten. Auch die finanzielle Unterstützung beim Kauf von Schulbüchern empfindet der größte Teil der Azubis für sehr wichtig. Viele Auszubildende hätten auch gern einen eigenen eMail-Outlook-Zugriff. Einen Auslandsaufenthalt würden vor allem die kaufmännischen Azubis freudig entgegensehen. Die Nachfrage nach einem Wohnheimplatz ist logischerweise bei den höheren Ausbildungsjahrgängen nicht mehr so brennend, da man sich anderweitig geholfen hat. Dies hatte auch schon die vorherige JAV in einer detaillierten Umfrage herausgearbeitet.

Von den Azubis wurden auch selbst noch einige Punkte angegeben, die sie als veränderungswürdig empfinden. Unter anderem Parkhaus und verbilligte Kantinenpreise.

Also liebe Azubis: ein Parkhaus können wir Euch leider nicht so schnell versprechen, aber die verbilligten Kantinenpreise sind schon in Arbeit...

Wir wollen uns nochmals bei Euch für Euer Engagement bei der Mithilfe der Umfrage bedanken.

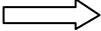
Eure JAV



28. Juni 2003 freihalten

Zum IG BCE-Sommerfest in Oberursel sind alle Azubis von BI eingeladen. Das wird die größte Azubifete in Deutschland und wir wollen mit einem ganzen Bus dort hin. Also vormerken und nähere Infos von der JAV abwarten.

Man muß sich nur zu helfen wissen...

Die bunten Hightechglasplatten am J89, von Mitarbeitern gern als „Dreifarbenhaus“ bezeichnet, sehen von außen toll aus, können aber intensive Sonneneinstrahlung nicht abhalten. Findige Forschungsmitarbeiter hatten natürlich schnell die Lösung parat: 

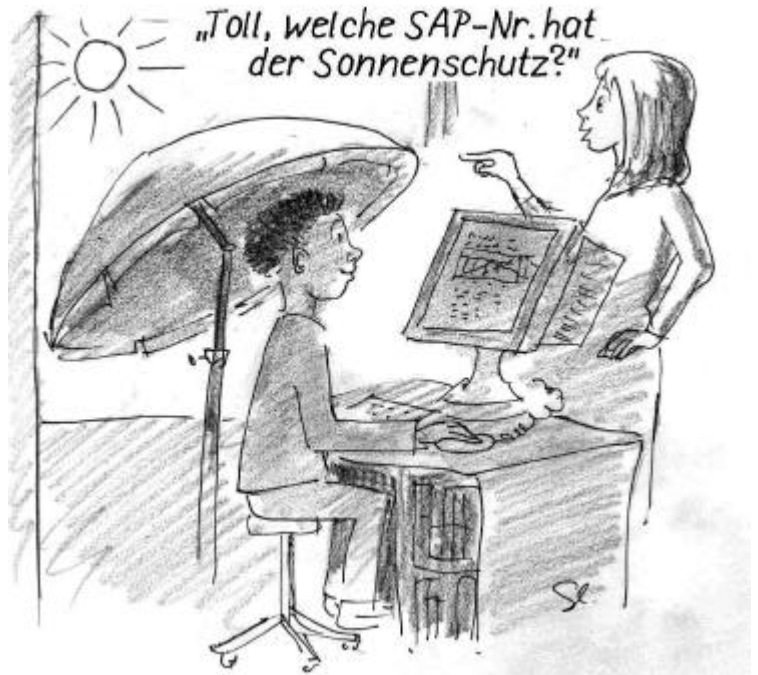
Zum Thema Neubau Biologische Forschung J89 erreichte uns dieser Leserbrief:

Raum zum Dialog ?

In der BI Zeitung 12/2002 wurde über den Neubau der Pharmakologischen Forschung berichtet.

Kürzlich kam mir der Artikel nochmal unter und ich habe auch schon Bekanntschaft mit dem Gebäude gemacht. Die erwähnte "interessante" Farbgestaltung im Inneren des Gebäudes ist immer noch gewöhnungsbedürftig, ebenso wie die "Mattscheibe" vor den Laborfenstern.

Und ob sich schon mal einer der Planer überlegt hat, wie sich die abwechslungsrei-



chen Aufzugvarianten auf die Kilometerleistung unserer Spül- und Laborhilfen auswirkt? Leider ist der als "willkommene Kombizone" bezeichnete Übergang zum J91 meist verwaist, da kühl und ungemütlich. Wie wäre es mit ein wenig komplementärem Grün in Form lebender Pflanzen, damit der Raum zum Dialog auch zum Verweilen einlädt?
Britta Missler

Das hat er jetzt davon!



Das Urlaubsausgleichskonto – ausschöpfen bis zum Ende?

Seit 1996 existiert dieses Konto, seither konnte ein Mitarbeiter, der aus irgendwelchen Gründen nicht seinen ganzen Urlaub nehmen konnte oder wollte, bis zu 10 Tage pro Jahr, also bisher 70 Tage gesammelt haben. Nun soll es aber Mitarbeiter geben, die weit mehr Tage auf ihrem Konto haben. Wir wollen gar nicht die Frage stellen, wie derartiges überhaupt möglich war – mancher Vorgesetzte könnte da Schwierigkeiten bekommen. Wir fragen nach der Belastung, die gerade heute den Erholungsurlaub so notwendig macht. Denn daß heute irgendwo bei Boehringer kein Streß herrscht, das wagen wir zu bezweifeln. Red.

Impressum

Redaktion: Joe Pöschl (BC 7 35 90), Franz Raible (7434), Ralf Schaude (4980), Hubert Rechtsteiner (4826), Reinhard Trunzer (5632) ; E-Mail: IG PILLE BC@aol.com

Mitwirkung: Wolfgang Kuritsch, Heidi Rittinger, Karin Jehle, JAV

Illustrationen: Stefan Slatosch, Manuela Irmiter

Druck: Druckerei R. Marquardt, Aulendorf