

# TACHELES

Vertrauensleute und Betriebsräte der IG BCE in der BI Pharma GmbH & Co. KG

## > Wir wollen nicht ohne Wert(e) sein

### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in Zeiten von reisebedingter Aufgeregtheit, formalem Notstand und innerer Unsicherheit ist es mir diesmal ein Bedürfnis mit Euch auf die Hektik-Bremse zu treten, uns für einen kurzen Moment zu entschleunigen und gemeinsam daran zu erinnern, was in einem Unternehmen wie dem unseren wirklich von Bedeutung ist.

Vor nicht allzu langer Zeit ist mir ein Artikel der Fuldaer Zeitung in die Hände gefallen. Unter der Überschrift „Firmen müssen verstärkt auf Werte setzen“ war dort zu lesen, dass der Druck auf Unternehmen, wertorientiert zu handeln, zukünftig wachsen wird. Dieser Druck komme von jungen Mitarbeitern, denen Werte heute wichtiger sind und daher bevorzugt zu solchen Firmen gehen, mit deren Wertvorstellungen sie übereinstimmen. Wow, was für eine Klaas klare Einsicht. Anders ausgedrückt: Firmen ohne ein entsprechendes Wertesystem sind in den Augen zukünftiger Generationen von Arbeitnehmern im wahrsten Sinne des Wortes „wertlos“. Diese Erkenntnis muss man erst einmal verdauen. Ich bin jedoch der festen Überzeugung, dass derjenige, der das gesagt hat, vollkommen Recht damit hat.

Eine Firma, die eine Zukunft haben möchte, braucht Werte.

Folgende Einschränkungen möchte ich jedoch an dieser Stelle machen: Der Wunsch

in einer Firma zu arbeiten, deren Wertevorstellung der eigenen nahe kommt, ist ein zeitloses und universelles Anliegen, das alle antreibt, egal ob jung oder alt.

Aber warum ist das so? Meine Theorie hierzu ist folgende: In uns allen ist der Traum verankert, dass die Firma, für die wir arbeiten, mehr als nur ein Ort des Geldverdienens ist. Etwas, das einem das Gefühl von Zugehörigkeit und Identität vermittelt.

Das unserem Dasein ein Stück mehr Sinn verleiht und das einem die Möglichkeit eröffnet, etwas für sich und andere zu erschaffen. Die Basis zur Verwirklichung dieses Traumes ist dabei die Übereinstimmung unserer Werte mit den Werten der Firma.

### Zu sehr Drama-Queen? Okay. Neuer Versuch.

In einem immer härter umkämpften Medikamentenmarkt lernen wir täglich auf schmerzliche Weise, dass eine Menge Firmen wirksame Produkte, schicke Fabriken, leckeres Kantinenessen, gute Gehälter und umfassende Sozialleistungen bieten. Wenn dem so ist, wodurch hebt man sich denn dann noch als Unternehmen aus dem Sumpf der Beliebigkeit hervor? Was lässt einen in den Augen zukünftiger Arbeitnehmer derart sexy erscheinen, dass diese sämtliche lockenden Alternativen in den Wind schlagen? Die Antwort ist nach meiner Überzeugung auch hier: die Werte eines Unternehmens – das, wofür es als

solches innerhalb der Gesellschaft steht. Wenn aber die Werte eines Unternehmens der Schlüssel zu langfristigem Erfolg sind und in turbulenten Zeiten der Belegschaft Halt geben und Richtung weisen, stellt sich doch als nächstes unweigerlich die Frage, wie es denn in unserem eigenen Unternehmen um unser Wertesystem, unsere Kultur, bestellt ist. Wir erinnern uns, hier waren wir als Firma in der Vergangenheit naturgemäß immer stark. Leider fällt die aktuelle Bestandsaufnahme eher ernüchternd aus. Messerscharf mit analytisch gedrillem Verstand haben wir unser Wertesystem als überbewerteten, wenig greifbaren und schon gar nicht messbaren, sozialromantischen Weichspüler der Altvorderen ausgemacht. Und da liegt es nun – für jedermann erkennbar – komatös am Boden.

*weiter auf S.2*

## > Tacheles

Aus Wikipedia:

**Tacheles** ist eine Entlehnung des jiddischen Wortes Tachles und bedeutet: Tacheles reden: offen und unverblümt seine Meinung äußern („Klartext reden“). Wir hoffen, diesem Anspruch in unserer Zeitung gerecht zu werden. Diskutieren Sie mit uns!

Jetzt auch auf unserer Homepage  
[www.igbce-ingelheim.de](http://www.igbce-ingelheim.de)

Ihre IG BCE-Vertrauensleute

## Inhalt

- Wir wollen nicht ohne Wert(e) sein
- Die Gewinner unseres Preisausschreibens
- Sinn und Unsinn von Aufgabenverlagerungen
- Das ewige Parkplätztheater?
- Einer von uns – Janina Dickenscheid

Leichtfertig haben wir es ersetzt durch schneide PowerPoint Präsentationen ohne wirklichen Inhalt, ewig währende Meeting-Marathons mit dem Ziel, jeden Anflug von Entscheidung zu vermeiden, lähmende Prozessdefinitionen und Verhaltensregeln, die einem die Luft zum Atmen nehmen. Vorgesetzte, die vor allem dadurch glänzen, dass sie ihren Bedenken stets umfassend Ausdruck verleihen, sich jedoch im Moment der Wahrheit auf wundersame Weise in Luft auflösen.

Wozu braucht es Werte, wenn es doch viel einfacher ist, allumfassende Regeln aufzustellen und deren bedingungslose Einhaltung einzufordern? Wozu Risiken auf sich nehmen oder um Innovation ringen, wenn doch nur der belohnt wird, der die Regeln jederzeit und zu 100% befolgt, egal wie unsinnig diese auch sein mögen? Schlimmer noch. Wir scheinen diejenigen zu huldigen, die Lücken aufzeigen und Fehlverhalten anprangern, anstatt diejenigen zu feiern, die Lücken schließen und Fehlverhalten vermeiden. Wie wollen wir so Unsicherheiten aushalten, schwierige Entscheidungen treffen und nach vorne schauen? Die Wahrheit ist, wir brauchen keine weiteren Compliance Schulungen, wir brauchen Zusammenhalt.

Freunde, wir stecken in einer Kulturkrise.

Dabei haben wir sie doch, unsere Werte. „Jüngst“ erneuert sind es vier an der Zahl, die da im Intranet zu finden sind. Zugegeben etwas versteckt und leider wenig prominent. So braucht ein Team von 30 Mitgliedern durchschnittlich fünf Minuten, um sie aufzuzählen. Das mag, wie gesagt, daran liegen, dass unsere Bemühungen, eben diese zu leben und zu befeuern, so erfrischend

sind wie die Tennissocken meines Juniors nach einem seiner Fußballspiele. Aber dennoch gibt es sie.

**Kommen wir also zum angekündigten Wichtigsten. Kampf dem Koma, sagt hallo zu:**

**Mitgefühl, das**

- Wie geht es Dir?
- Was kann ich für Dich tun?
- Wie kann ich Dir helfen?

**Respekt, der**

- Ich sehe und höre Dich – wirklich
- Ich habe Achtung vor Dir
- Ich erkenne Dich an

**Vertrauen, das**

- Glaube an Dich selbst und andere
- Jenseits von Zahlen, Daten, Fakten
- Ich gebe meinen Namen und meine Unterschrift stellvertretend für andere
- Ich treffe Entscheidungen ohne Angst, denn ich werde bei Fehlern nicht alleine gelassen

**Leidenschaft, die**

- Ich brenne für unsere Gemeinschaft, unsere Ziele
- Anti – Sch...egal
- Beweg Deinen Hintern

Es mag sich für Euch verrückt anhören, aber wenn wir diese Werte beherzigen, sie mit Leben füllen, sie hegen und pflegen, dann werden sich die von uns so sehnlichst herbeigewünschten Erfolge ganz von alleine einstellen. Ganz ohne ausgeklügelte Monitoring-Systeme, allwissende Berater und das hundertste Strategiepapier. Allein

was es braucht ist Zeit. Und dabei keine Panik. Nicht jeder muss alle vier Werte verinnerlichen. Es genügt, wenn Ihr den einen Wert, der Euer Herz zum Klingen bringt, im Alltag hochhaltet. Die Summe aller bringt dann die Kultur-PS auf die Straße.

Übrigens, was für die „Einfachheit“ der Werte gilt, gilt auch für unsere Ziele. Sie sind weniger kompliziert als gedacht.

**Arbeitssicherheit** ... bedeutet einfach aufeinander aufzupassen.

**Kostenbewusstsein** ... heißt einfach nicht mehr Geld auszugeben als man hat.

**Qualität** ... meint einfach bei unserer täglichen Arbeit keinen Mist zu bauen.

**Compliance** – wenn doch geschehen – diesen nicht zu verheimlichen.

**Produktivität** ... fordert uns auf, keinen Unsinn zu dulden.

**Kunde** ... ist gleich Zukunft. Für uns, unsere Firma und unsere Familien.

So, genug für heute. Die Bremse wieder gelöst und gemeinsam nach vorne geschaut. Denkt immer daran, gemeinsame Werte überwinden Grenzen und am Ende geht es um unsere Firma. Egal, auf welcher Seite uns unsere Stellenbezeichnung glauben macht zu stehen.

*In diesem Sinne Glück auf liebe Kolleginnen, Kollegen und Boehringer Ingelheim- egal, wo Du gerade bist.*

**Euer Klaas Klar**

## > Sinn und Unsinn von Aufgabenverlagerungen

Zum aktuellen Zeitpunkt belastet das Thema „Journey“ fast alle Bereiche des Unternehmens. Ziel von Journey ist, Kosten und somit unter anderem Personalkosten einzusparen.



Diese Einsparungen können je nach Bereich oft nur im Service getätigt werden oder indem man Aufgaben in andere Abteilungen verschiebt. Wie diese Aufgaben in den

einzelnen Bereichen aufgenommen bzw. dann mit gleichem Personal bearbeitet werden sollen, ist nicht genauer definiert. Ein aktuelles Beispiel: VPR-Briefe müssen ab sofort von den Führungskräften selbst ausgedruckt werden (Dies wurde bis vor kurzem durch den Bereich HR

durchgeführt). Dies bedeutet, dass jede Führungskraft sich im System zurechtfinden, die Ausdrucke über die Secure Printer vornehmen, Briefumschläge organisieren und noch möglichst ohne Verwechslungen einkuvertieren muss. Vom zeitlichen Mehraufwand nicht zu sprechen.

**Jetzt online!**  
[www.igbce-ingelheim.de](http://www.igbce-ingelheim.de)

Wenn Themen auf diese Weise verschoben werden, ist in den oberen Ebenen/Management nicht unbedingt klar, was dies für die aufnehmenden Bereiche bedeutet. Leider läuft es meistens so, dass Themen nach dem Motto „Diesen Prozess bearbeiten wir nicht mehr und ab sofort ist es Euer Thema“ abgeschoben werden. Der aufnehmende Bereich wird mit meist spärlichen Informationen alleine gelassen. Wenn etwas schief geht... wer ist dann für das Thema verantwortlich? Der aufnehmende Bereich sollte während einer Anlaufphase eine Begleitung des abgebenden Bereiches erhalten, bis die „Übergabe“ komplett vollzogen ist (Ggf. sollte bei der Übergabe ein Protokoll, in dem die zu übergebenden Punkte definiert sind, erstellt werden. Dieses wird dann bei erfolgter Übernahme von beiden Seiten ab-

gezeichnet). Ist dies nicht gegeben, sollte man versuchen, diese Themen abzulehnen (ggf. auch aus Kapazitätsgründen) und die Entscheidung über die einzelnen Ebenen nach oben zu kommunizieren. Ist diese Verschiebung wirklich gewünscht? Hier passiert es häufig, dass über die Ketten der Kommunikation sich die eigentliche Begründung oder der Sinn, warum die Aufgabe bzw. das Thema in den anderen Bereich gegeben werden soll, verliert. Ob oder welchen Benefit diese Verlagerung der Firma bringt, wird an dieser Stelle auch nicht mehr komplett beleuchtet. Von einer Einsparung kann nicht die Rede sein, da die Themen nur umgeschichtet werden. Eine spätere Betrachtung ergibt vermutlich sogar, dass der neue Bereich Kapazitäten aufbaut, die im Vorfeld im abgebenden Bereich (dokumentiert)

reduziert wurden. Es sollte also vorab auf beiden Seiten geschaut werden, was spart man auf der einen Seite ein und was kostet diese „Verschiebung“ insgesamt für beide Bereiche.

Bei solchen Verlagerungen werden leider immer nur die Vorteile aufgelistet. Es erfolgt kaum bzw. nur ansatzweise eine Absprache über die Nachteile und wie mit diesen umgegangen werden soll. Was bedeutet es für den aufnehmenden Bereich im Detail und hinsichtlich der Kapazitäten? Wichtig wäre es, vorher miteinander zu reden, um Lösungen für beide Seiten zu suchen und je nach Umfang der Themen über eine Verlagerung der FTE's zu sprechen.

## ➤ Das ewige Parkplatztheater? Oder gibt es eine Alternative?

In den letzten Jahren ist das Werk immer weiter gewachsen und so wurden auch immer wieder die Zuteilungen der Parkplätze überarbeitet. Ziel aus Sicht des Betriebsrates war es immer, dass es eine gerechte Verteilung der Parkplätze gibt, so dass es alle Mitarbeiter in etwa gleich weit haben. Leider ist es aber naturgemäß so, dass die Kolleginnen und Kollegen, die ihren Arbeitsplatz in der Mitte des Werks haben, zum Beispiel im PVG, längere Wege zu bewältigen haben als die Mitarbeiter, die beispielsweise im VGL arbeiten. Mit dem Bezug des BI 5 wird es nun wieder zu einer Neuordnung im Osten des Werks kommen, bei der die Parkplatzgruppe Ost in 2 Teile geteilt wird. Die Kollegen aus dem BIC und dem PEG werden zukünftig den Parkplätzen P15 und P20 zugeordnet, für den Rest der Parkplatzgruppe Ost

ändert sich nichts. Ansonsten ändert sich nicht viel. Lediglich das

AVG, das bisher dem P7 zugeordnet war, wird zukünftig dem P6 zugeordnet.

Eine Änderung, die in nächster Zeit bevorsteht, ist der Ausbau des P12 in der Albertstraße. Hier wird ein weiteres Gebäude abgerissen und so eine zusätzliche Kapazität von 40-50 Parkplätzen erreicht. Wir als IG BCE-Fraktion im Betriebsrat haben die Forderung aufgestellt, diese zusätzliche Kapazität zum Abfangen der Spitzen, die durch den Schichtwechsel zwischen 12:30 Uhr und 14:30 Uhr entstehen, einzusetzen. Somit würde vor allem für die Schichtmitarbeiter eine deutliche Entspannung, was den Parkdruck angeht, entstehen.

Grundsätzlich sagen wir als IG BCE aber auch, dass es zusätzliche Angebote braucht, um den Parkdruck rund um das Werk zu vermindern. Das Jobticket, das bereits bei zahlreichen anderen großen Unternehmen in der Region, wie beispielsweise dem ZDF oder der Universitätsmedizin in Mainz, genutzt wird, wäre hier eine gute Investition. Ein solches Jobticket wird gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert und ist ein attraktives Angebot, welches deutlich bessere Konditionen

bietet, als die normalen Jahreskarten, die der Rhein Nahe Nahverkehrsverbund (RNN) anbietet. So würden beispielsweise Mitarbeiter aus Bingen monatlich etwa 20 Euro sparen, Mitarbeiter aus Mainz und Wiesbaden noch deutlich mehr. Gerade in Zeiten von Journey werden jetzt natürlich viele sagen, dass zusätzliche Ausgaben gerade nicht sonderlich populär sind, aber diese gehen ja auch mit Einsparungen einher. Aus zahlreichen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen wissen wir, dass viele mit dem attraktiven Jobticket bereit wären, vom Auto auf den Zug umzusteigen. Das würde natürlich zu Einsparungen bei den Instandhaltungskosten der Parkplätze führen und auch ein perspektivischer Ausbau der Parkplatzkapazitäten im Osten des Werks könnte überflüssig werden. Die daraus resultierenden Einsparungen könnten also durchaus zur Kostendeckung beitragen. Völlig klar ist auch, dass wir als IG BCE der Meinung sind, dass Boehringer als größter Arbeitgeber in der Region hier auch in der Verantwortung ist, ein starkes Zeichen zum umweltbewussten Verkehr zu setzen. Dies alles natürlich ohne Zwänge für die Mitarbeiter.



**Jetzt online!**  
[www.igbce-ingelheim.de](http://www.igbce-ingelheim.de)





# Eine von uns – Janina Dickenscheid



## Hallo Zusammen!

Mein Name ist  
**Janina  
Dickenscheid**,  
29 Jahre.  
Seit Oktober  
2014 bin ich Ver-  
trauensfrau für

den Bereich „Logistics Center Ingelheim“.  
Im Unternehmen habe ich im Jahr 2001 meine  
Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik

begonnen. Anschließend habe ich mich zum In-  
dustriemeister für Lagerlogistik weitergebildet.

Durch einen internen Stellenwechsel im  
Jahr 2007 habe ich mich zur Werkschutz-  
fachkraft fortgebildet und war einige Jahre  
im Werkschutz, im vollkontinuierlichen  
Schichtbetrieb, tätig.

Im November 2012 wechselte ich wieder  
in den Logistikbereich und bin aktuell als  
Sachbearbeiterin in der Abteilung Shipping  
& Customs Outbound tätig.

Nachdem ich im Jahr 2012 einen Einblick  
in den Tätigkeitsbereich des Betriebsrates  
gewinnen konnte, war es mein Wunsch,  
mich selbst für die Mitarbeiter einzusetzen.  
Die IG BCE, sowie der Betriebsrat, bieten  
mir diese Möglichkeit.

In meiner Freizeit bin ich sportlich aktiv  
(Badminton, Fahrrad fahren) und besuche  
mit meinem Mann und unseren Freunden  
sehr gerne Konzerte und Festivals.

## ➤ Die Gewinner unseres Preisausschreibens

In der letzten Ausgabe baten wir Sie um  
Vorschläge für einen neuen Zeitungsna-  
men. Jetzt steht der Name fest:  
Die Vertrauensleute haben sich für den  
Vorschlag **Tacheles** ent-schieden, der von

Sabine Neuhaus eingereicht wurde.  
Die Vorschläge Tablättchen (Marco  
Klessinger), IG BeriChtEt (Melanie Fetter-  
mann) und BI True News (Sibel Sander)  
kamen ebenfalls in die engere Auswahl.

Der Vorsitzende der Vertrauensleute Volker  
Diehl überreichte den Gewinnern die Kino-  
gutscheine. Vielen Dank an alle Teilnehmer-  
innen und Teilnehmer!



v.l.n.r.: Volker Diehl (VL-Vorsitzender), Namensgeberin Sabine Neuhaus, Sibel Sander, Marco Klessinger, Melanie Fettermann, Nicola Bister (Redaktion)

## Impressum

Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie  
Bezirk Mainz

V.i.S.d.P.: Walter Dörrich  
Kaiserstraße 26-30  
55116 Mainz

Telefon: 06131 2863317  
Telefax: 06131 2863325  
E-Mail: [Bezirk.mainz@igbce.de](mailto:Bezirk.mainz@igbce.de)  
Internet: [www.mainz.igbce.de](http://www.mainz.igbce.de)

Druck und Layout:  
MZ Ring GmbH & Co. KG