



PILLENDREHER 110 Juni 2006

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Betriebsratswahl ist vorbei und die Belegschaft, die gewählten Betriebsräte und der Pillendreher kehren wieder zum Tagesgeschäft zurück.

Namen und Zahlen zur Wahl sind Ihnen sicher schon bekannt geworden, zur Erinnerung und Kommentierung wird der PD 110 noch einiges dazu bemerken. Doch zuerst gratulieren wir den neuen Betriebsräten 2006 zur Wahl; wir Pillendreher werden ihre Arbeit wohlwollend aber auch kritisch wie schon seit 34 Jahren begleiten.

Das „Tagesgeschäft“ des Betriebsrats hat sich ja keinesfalls geändert. Viele Themen aus der Vergangenheit – nicht nur aus der BR-Periode 2002 bis 2006 – bleiben aktuell und könnten nun durch die „Neuen“ eine etwas andere Bewertung erhalten.

In vielen Anstellungs- oder Bewerbungsgesprächen zum Beispiel werden zwischen den Zeilen oder direkt Vorstellungen von Stellenendwerten, Entgelterwartungen und beruflichen Entwicklungen geweckt, die dann im Laufe von Vorgesetztenwechseln, Umstrukturierungen oder auch Wandel in Firmentargets völlig in Vergessenheit geraten und so manche Mitarbeiter/innen hilflos alleine lassen. Dazu gehört auch einmal die Nachfrage nach Bewertung und Stellung des Pharmakanten hier bei BI in Biberach. Immer wieder hört man Klagen über fehlende Akzeptanz dieses wichtigen IHK-Berufes in der Firma – oder nur in bestimmten Firmenteilen?

Diese „Tagesgeschäfte“ werden von Betriebsräten in Kommissionen behandelt, in Funktionen, in die unsere BR nach Eignung und Neigung gewählt wurden. Und wie üblich hat der Pillendreher die Struktur des neuen BR und seiner Kommissionen in einem „Pillendreher-Poster“ dargestellt.

Dabei stellt sich auch die Frage, wie der neue Betriebsrat die Erreichbarkeit in seinen Büros für alle Mitarbeiter, auch z.B. für die Nachtschichtler, organisieren wird. In der Vergangenheit soll es da Defizite gegeben haben. Auch wenn zur Zeit keine Tarifverhandlungen stattfinden, so brodelt es doch unter der Oberfläche – dazu unser altes und neues Tarifkommissionsmitglied.

Ein paar kritische Gedanken zum Start der neuen Betriebsratsmannschaft und eine Satire auf der letzten Seite: wir hoffen mit unseren Beiträgen wieder einmal Ihr Interesse gefunden zu haben.

Ihre Redaktion

Impressum

V.i.S.d.P.:

Harald Sikorski, IG BCE Ulm,
89073 Ulm, Neue Straße 52

Redaktion:

Joe Pöschl (BC 7 35 90),
Franzi Raible (7434), Sebastian Jaeger (7470), Hubert
Rechtsteiner (4826), Karin
Jehle (7770).

E-Mail: IGILLEBC@aol.com

Mitarbeit:

Ingo Hinz, Anja Vogelgesang,
Janine Beier, Hans Schmitt

Illustrationen:

Stefan Slatosch

Druck:

Druckerei R. Marquart, Au-
lendorf

Sie finden in der Ausgabe 110

Statistik, Visionen, Fragen zur BR-
Wahl S.2
Verkannte Qualifikationen S.3
Nachbessern beim Biowerker S.3
Struktur des BR: Pillendreher-
Poster S.4-5
Aus dem Tarifgeschehen S.6
Die JAV berichtet S.6-7
Vorsicht Satire S.8

Bezirk Ulm

Die IG BCE in Ihrer Region

Die Zukunftsgewerkschaft

IG BCE Bezirk Ulm geht online!

Ab sofort ist der Bezirk Ulm der IG BCE auch im world wide web vertreten. Unter www.ulm.igbce.de informieren Bezirksleiter Harald Sikorski und sein Team künftig zeitnah über aktuelle Veranstaltungen, Seminare und Termine. Aktuell

liegt der Schwerpunkt der Berichterstattung auf der Website bei den abgelaufenen Betriebsratswahlen, die für die IG BCE bezirkswweit sehr erfolgreich verlaufen sind.

Weitere Themen der näheren Zukunft werden die „Offensive Bildung“ und die Berichterstattung über die Regio-Veranstaltungen des Bezirks Ulm sein.

Klicken Sie sich doch einfach mal zu uns rein!

Zerstobene Visionen

Unser Redakteur Joe Pöschl verfolgt die Wahlergebnisse besonders der Frauen schon seit Jahren. Er hat immer wieder seine Hoffnungen und Vorstellungen dargelegt: mehr Frauen an die Front.

Diesmal schien es ja zu klappen. Bei der Übermittlung der Zwischenergebnisse waren unter den ersten Gewählten mehr Frauen: bei den ersten fünf 4 Frauen, bei den ersten 12 immerhin auch noch 5; doch dann verließen sie ihn!

Das Endergebnis ist in unserer kleinen Statistik dargestellt.

Die Redaktion

Ein wenig Statistik zur BR-Wahl 2006

Wahlberechtigte: 4423, davon rund 54 % Frauen, 46 % Männer

Wahlteilnehmer: 2740 = 61,95 %

Gewählte Betriebsräte: 27, davon 8 Frauen, 19 Männer

Kurzkritik: trotz aller Bemühungen ist es nicht gelungen, deutlich mehr Frauen im Betriebsrat wiederzufinden. Die Entwicklung ist zäh:

1998 waren 6 von 23 Betriebsräten Frauen = 26,1 %

2002 waren 7 von 25 Betriebsräten Frauen = 28,0 %

2006 sind 8 von 27 Betriebsräten Frauen = 29,6 %

Leider sind zum Beispiel auch die Schichtler im neuen Betriebsrat unterrepräsentiert: auf die ca. 600 Schichtmitarbeiter könnten mindestens 3 Betriebsräte entfallen; als „reiner Schichtler“ ist unserer Information nach nur 1 BR gewählt worden. Hier sollten sich mehr Kandidaten entschließen, die Interessen ihrer speziellen Arbeitsgruppen im Betriebsrat zu vertreten.

Grundsätzlich aber gilt: diese kleine Statistik ist keine Kritik am Wählerverhalten. Sie soll anregen; in vier Jahren gibt es neue Chancen.

Fragen eines Wählers...

Die Betriebsratswahl liegt schon gut zwei Monate zurück, es sei mit diesem zeitlichen Abstand gestattet, einige Gedanken und Fragen anzubringen. Sehr positiv wurde allgemein die hohe Wahlbeteiligung gesehen, ein Indiz dafür, dass der/die Mitarbeiter/in sehr wohl die Wichtigkeit und die Zusammensetzung dieses Gremiums sieht, von Wahlverdrossenheit also keine Rede. Viel ist im Vorfeld der Wahl vor allem darüber diskutiert und spekuliert worden: der anstehende Wechsel an der Betriebsratsspitze, das Ausscheiden von fast 50 % der „alten“ Betriebsräte.

Würde es einen radikalen Kurs- und Politikwechsel hierdurch geben? Liessen sich die neu gewählten (und unerfahrenen) Betriebsräte leichter „verbiegen“?

Nun, Wahlversprechen sind das Eine, die Praxis das Andere, einige Fragen drängen sich förmlich auf und sollten jetzt schon beantwortet werden: viele Stimmen wurden ob des radikalen Wechsels im Vorsitz laut. Bei einer Neu- oder Umsetzung einer x-beliebigen Stelle ist es Usus, den neuen Mitarbeiter über einen angemessenen Zeitraum in seine Tätigkeit einzuführen. Wäre es dem Betriebsrat nicht auch gut zu Gesicht gestanden, den neuen Vorsitzenden systema-

tisch an das neue Amt heranzuführen? Dem Wähler ist eine derart abrupte Übergabe dieses verantwortungs- und anspruchsvollen Amtes schwer nahezubringen. Ein noch lauterer Rumoren war bei der Bekanntgabe der Wahl der freigestellten Betriebsräte zu vernehmen. Es ist legitim, (ohne den „Neuen“ zu nahe zu treten) Bedenken anzumelden, wenn absolute Betriebsratsneulinge direkt in die Freistellung gewählt werden. Für einige der gestandenen Betriebsräte, welche sich gerne für eine Freistellung zur Verfügung gestellt hatten, heisst dies: abgewatscht und zurückgestellt. Dass dies nicht unbedingt förderlich ist für deren Motivation in der kommenden Amtszeit, ist nicht schwer nachzuvollziehen.

Schade! Anstatt Transparenz in den ersten wichtigen Entscheidungen muss über Gemäuschel hinter den Kulissen spekuliert werden.

Eine verpasste Gelegenheit?

Es besteht Erklärungsbedarf. Es erscheint als die erste und wichtigste Pflicht des neugewählten Gremiums, eine funktionierende Vertrauensbasis zur Belegschaft aufzubauen, diese wird den wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen.

Hubi Rechtsteiner

Verkannte Qualifikationen?

Über das Wissen von beruflicher Qualifikation und umfangreicher Ausbildung der Pharmakanten scheint es in manchen Abteilungen – oder Köpfen – in der Firma BI Biberach einige Defizite zu geben. Wie anders ist es zu erklären, daß manche Vorgesetzte offenbar den Unterschied zwischen Pharmawerkern und Pharmakanten nicht kennen? So sollten Hinweise, selbst Entgeltgruppe 4 sei für einen Pharmakanten eine ausreichende Bezahlung, eigentlich auch den Protest der Personalabteilung hervorrufen. Aus dem Bundesentgelttarifvertrag ergibt sich eine **Mindestein**gruppierung nach E6, die nach Erfahrung und Erweiterung der

Kenntnisse durchaus bis E11 ansteigen kann – natürlich gemessen an den Anforderungen der entsprechenden Planstellen.

Die Ausbildung zum Pharmakanten umfaßt theoretische und praktische Fertigkeiten, die in 3 ½ Jahren von Lehlabor und Praxis vor Ort vermittelt werden. Danach erfolgt eine Prüfung „auf Herz und Nieren“, die durchaus in manchen Bereichen auch das Niveau von Laboranten erreichen kann. Tatsächlich aber ist die Ausbildung eher auf die praktischen Tätigkeiten an Geräten und Maschinen ausgelegt; die Grundlagen zum Erwerb weitergehender theoretischer Kenntnisse z. B. für anspruchsvollere Tätigkeiten in For-

schung und Entwicklung oder in der Biotechnik sind aber ebenfalls vorhanden.

Der Verfasser dieser Zeilen weiß durchaus, wovon er spricht. Er war 13 Jahre Prüfer für Pharmakanten bei der IHK Ulm, die zuständig ist für alle Pharma-Ausbildungsbetriebe zwischen Ulm und Bodensee.

Es ist erschütternd, wie wenig manche Vorgesetzte über die Kenntnisse und Möglichkeiten ihrer Mitarbeiter wissen. Hier sollten – zumindest für bestimmte Bereiche in dieser Firma – Personalabteilung und Betriebsrat für angemessene Verhältnisse sorgen.

Joe Pöschl

Nachbessern beim Biowerker?

In der Biotechnik werden interne Qualifizierungsmaßnahmen in Eigenregie durchgeführt. Dazu gibt es in den unterschiedlichen Bereichen (BTO und BPO) verschiedene Kurse. Zum einen seit 2001 die „Produktionsfachkraft für Biotechnik“ (PFB) mit offiziell von der Industrie- und Handelskammer anerkanntem Abschluß für den Upstream- und Downstream-Fertigungsbereich in H84 und G104.

Der PFB ist eine Weiterentwicklung des ehemaligen Biowerkers. Daneben gibt es in der Biotechnik

im Bereich BPO einen Grundkurs BioPharma.

Er ist aus einem Pharmawerkerkurs entstanden, der sich aus gemeinsamen Ursprüngen von festen und flüssigen Formen weiterentwickelt hat.

In seinem Umfang entspricht der Grundkurs BioPharma dem ehemaligen Biowerker. Bisher sind weder die Teilnehmer des Biowerkers noch des Grundkurses BioPharma IHK-zertifiziert. Es gibt Überlegungen, langjährigen Mitarbeitern mit Pharmawerkerkurs einen Aufbaukurs anzubieten. Vielleicht lassen sich ja auch kommende Umbauten in der Pro-

duktion mit Ausfallzeiten für die Mitarbeiter dazu nutzen, in stark verkürzten Kursen und Prüfungen den Mitarbeitern mit Biowerker, Pharmawerkerkurs und Grundkurs BioPharma ebenfalls die Möglichkeit eines IHK-Zertifikates anzubieten.

Somit hätten alle an Weiterentwicklungen von Qualifizierungsmaßnahmen teil.

Auf die Unterstützung der IHK wäre dabei sicher zu rechnen.

Sebastian Jaeger

(Quellen: Intranet, persönliche Gespräche, Mailzuschriften)

Gratulation

Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Kuritsch und sein Stellvertreter Gebhard Bentele erhalten für ihre langjährigen Bemühungen um die Belange der Beschäftigten bei Boehringer Biberach die Verdienstmedaille der IG BCE. Wir gratulieren!



Tarifkommission: Franzi Raible-Pöschl wiedergewählt

Auch die nächsten vier Jahre vertritt Franzi Raible-Pöschl den Bezirk Ulm in der Tarifkommission Baden-Württemberg und diese als Mitglied der Bundestarifkommission. Die Redaktion wünscht weiterhin viel Erfolg in diesen wichtigen Funktionen. Als Stellvertreter für die Tarifkommission Baden-Württemberg wurde Jochen Neu bestätigt.



Struktur des Betriebsrates
der Boehringer Ingelheim Pharma KG
Standort Biberach



Amtszeit:
vom: 26.05.2006
bis: 25.05.2010
Stand: 28.06.2006

Stellenbewertung /
Entgeltgerechtigkeit

Betriebsrat

Vorsitzender: Scheufele
Stellvertr. Vors.: Speth

Betriebsausschuß

(geschäftsführender Ausschuß)
Scheufele, Speth, Grieser, Heinrich,
Rittinger, Roser, Bammert, Knopf,
Raible-Pöschl

Temp. Kommissionen /
Projektarbeit

Mitarbeit in Projektgruppen des
Unternehmens

Erschwerniskommission
tritt bei Bedarf zusammen
(Arbeitgeber, BRV)

Kommission für personelle Einzelmaßnahmen

Sprecherin: Heinrich
Scheufele, Rittinger, Speth,
Gasser, Grieser, Roser,
Bahmer v. Heyking, Ogger

Ausbildungskommission

Sprecherin: Heinrich
Speth, Becker,
Jehle, Tararà



Fort- und Weiterbildungs-kommission

Sprecherin: Roser
Grieser, Becker, Beer,
Raible-Pöschl,
Dr. Ewald, Raible-Louati



Integrationsteam

Speth (und der Schwerbe-
hindertenvertreter)

Aktionskreis „Suchtfrei“

Rittinger, Gasser

AT-Ausschuss

Sprecher: Scheufele
Heinrich, Roser,
Dr. Ewald, Knopf,
Raible-Pöschl, Sieber



Kommission „Öffentlichkeitsarbeit“

Scheufele, Grieser, Jehle,
Rittinger, Roser

Arbeitsschutzausschuss

Scheufele, Speth



Ausschuß für Ideenmanagement

Sprecher: Grieser
Gasser, Heinrich, Beer,
Combé, Ogger, Speth,
Schafitel, Strohmaier, Tararà,
Zell



Mensch und Arbeitsumfeld

Sprecherin: Rittinger
Gasser, Grieser, Heinrich, Mall,
Ogger, Raible-Louati

Wirtschaftsausschuss (gemeinsam mit Ingelheim)

Scheufele
Speth
Knopf



Umweltausschuss

Sprecher: Hudler
Beer, Combé,
Raible-Louati,
Schafitel



Erschwernisbewertungs-kommission

Gasser, Grieser, Beer,
Ogger, Strohmaier



Küchenkommission

Sprecher: Bammert
Gasser, Raible-Louati,
Schafitel, Strohmaier



Albert und Helene Boehringer Unterstützungskasse

Scheufele, Speth

Kinderkrippenausschuss

Heinrich, Rittinger,
Schaude



Arbeitszeitausschuss

Sprecher: Speth
Gasser, Beer, Sauter,
Tararà



IV-Kommission/DV-Komm.

Sprecherin: Rittinger
Hudler, Zell, Grieser,
Jehle, Sauter



Kommission zur Bearbeitung betrieblicher Ordnungsmaßnahmen

Scheufele, Speth, Heinrich,
Rittinger, Raible-Pöschl





Hubertus Schmoldt: Gestaltungskraft behalten

In einem sehr nachdenklichen Vortrag im Rahmen des DGB-Kongresses nimmt Hubertus Schmoldt, der Vorsitzende unserer IG BCE, zu den Anforderungen der Zukunft an Gewerkschaften und ihre Mitglieder Stellung. Bei allen auch gegensätzlichen Strategien der Einzelgewerkschaften formuliert er politische Analysen und allgemeine gewerkschaftliche Leitlinien – der lesenswerte Beitrag ist nachzulesen unter www.igbce-aktuell.de

Aus dem Tarifgeschehen

Trotzdem es dieses Jahr keine „normale Tarifrunde“ gibt, ruhen wir uns nicht einfach aus, sondern beschäftigen uns mit Themen, die zum Teil aus Abmachungen in früheren Runden zur Bearbeitung anstehen.

Leistungsbezogene Entgeltbestandteile

Seit vielen Jahren fordern die Arbeitgeber, im Entgelttarifvertrag eine Leistungsdifferenzierung neben tätigkeitsorientierten Kriterien einzuführen. 2002/2003 wurde eine konkrete Verhandlungspflicht vereinbart.

Kurz zusammengefasst sehen die Positionen so aus: die Arbeitgeber wollen eine kostenneutrale Regelung, vereinfacht so, dass den einen etwas genommen wird, um es den anderen zu geben. Die IG BCE will eine Regelung „on top“, zumal zu erwarten ist, dass ein zusätzlicher Leistungsanreiz zu mehr Effizienz führen wird.

Eine Arbeitsgruppe der IG BCE hat nun einen vollständigen Entwurf für einen neuartigen Tarifver-

trag mit leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen ausgearbeitet, der die Vorstellungen der Arbeitgeber sehr weitgehend berücksichtigt, u.a. als Bändermodell wie im AT-Bereich. Dieser Vorschlag wurde den Arbeitgebern übermittelt. Lange Zeit ruhte das Thema daraufhin. Anscheinend hatte es den Herren die Sprache verschlagen. Schließlich lehnten sie das Modell ab.

Dennoch wurde inzwischen eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus je 15 Mitgliedern beider Tarifparteien gegründet, die sich weiter mit der Problematik beschäftigt. Wenn es neue Erkenntnisse gibt, werden wir informieren.

Vorteile für Mitglieder – Forderung bleibt auf der Tagesordnung

Die Mitglieder der IG BCE sind die tragende Säule der Tariffähigkeit unserer Gewerkschaft. Um gute Tarifverträge, wie zum Beispiel den Bundesentgelttarifvertrag, den Manteltarifvertrag oder den Tarifvertrag zur tariflichen Altersvorsorge abschließen zu können, braucht es gleich starke Tarifpartner. Auf Arbeitnehmerseite sind das unsere Mitglieder - neben einer effizienten Organisation. Sie sichern mit ihrem Beitrag die Existenz der Gewerkschaft. Vom Ergebnis profitieren am Ende **alle** Arbeitnehmer.

Deshalb war in der Tarifrunde 2005 eine wichtige Forderung an die Arbeitgeber, endlich etwas zu vereinbaren, das nur den Mitgliedern zugute käme. Vorstellung war, eine Einrichtung für Weiter-

bildung zu schaffen, die nur für Mitglieder zugänglich ist. Eine solche gemeinsame Einrichtung würde der Rechtsprechung nicht zuwiderlaufen. Leider konnte in der letzten Tarifrunde keine Einigung erzielt werden, man beschloss aber, dieses Thema in Gesprächen außerhalb von Tarifverhandlungen weiter zu verfolgen.

In ersten Gesprächen einer Arbeitsgruppe aus je 10 Tarifkommissionsmitgliedern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gab es nach wie vor keine Annäherung. Ein weiteres Gespräch ist am 27.6. geplant, es wird also bei Erscheinen dieses Pillendrehers stattgefunden haben. Wir werden weiter berichten.

Franzi Raible

Bericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung – Bericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auslerner bei BI

Wirft man einen Blick auf die durchschnittlichen Übernahmehzahlen der ausgelernten Azubis in Deutschland, dann sieht es für die Auslerner nicht sehr rosig aus. Viele Ausbildungsbetriebe haben

genug damit zu tun, die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und können nur schwer neue schaffen. Bei BI sieht die Situation noch relativ gut aus, aber eine Übernahmegarantie besteht auch hier schon länger nicht mehr, da auch hier Ausbildung vor Übernahme steht. Seit letztem Jahr

gibt es zum Glück den „Azubi-Pool“ BIZAS, mit dessen Hilfe dann doch die meisten Auslerner untergebracht werden können. Das Bewerbungsprozedere ist bei BI sehr gut durchdacht. Zuerst werden die Azubis etwa ein halbes Jahr vor Ausbildungsende in einem Bewerbertraining sehr gut

auf die bevorstehenden Bewerbungen und Vorstellungsgespräche vorbereitet. Ein großes Lob an dieser Stelle an die Personalabteilung!! Durch die frühen Übernahmegespräche, bei denen über die Übernahmeempfehlung diskutiert wird, kann dann auch schon sehr bald mit Bewerbungen gestartet werden. Mit Hilfe der elektronischen Bewerbung wird das Verfahren dann nochmals beschleunigt und auch etwas vereinfacht.

Nun beginnt für die Azubis die anstrengende Phase. Auf viele Bewerbungen folgen dann auch viele Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Manchmal haben die Azubis Pech und die Stelle ist inoffiziell schon vergeben. An solch einer Stelle ein Vorstel-

lungsgespräch zu haben ist dann völlig aussichtslos und dient vielleicht noch der Übung. Vielleicht sollten die Laborleiter in solchen Fällen besser gleich mit offenen Karten spielen und den Azubis nicht noch falsche Hoffnungen machen.

Bei anderen Stellen kann es passieren, dass die zuständigen Personen so viel zu tun haben, dass sie keine Absagen schreiben können. Die Azubis erfahren dann halt früher oder später von ihrem Kollegen, der die Stelle bekommen hat, dass sie sich keine weiteren Hoffnungen auf die Stelle mehr machen müssen. Wenigstens eine kurze Absage wäre hier meiner Meinung nach nicht zu viel verlangt.

An wieder anderen Stellen müssen die Bewerber unter Unstimmigkeiten zwischen Führungskräften leiden. Der eine Chef kann die Auswahl des Anderen einfach nicht so akzeptieren und muss dann selber noch mal die Bewerber checken. Dadurch werden alle beteiligten Bewerber sehr verunsichert. An dieser Stelle bitte ich alle Chefs eventuelle Unstimmigkeiten untereinander nicht über die Mitarbeiter auszutragen!!

Im Großen und Ganzen verläuft das Bewerbungsverfahren bei BI sehr fair. Die meisten Gruppen mit freien Stellen versuchen diese dann auch mit Auslernern zu besetzen, obwohl sie oft auch noch erfahrene Interessenten zur Auswahl hätten. Bravo, weiter so!!

GJAV und KJAV

Wie auch unser großer Bruder der Betriebsrat, haben wir, die JAV eine Gesamt-JAV und eine Konzern-JAV gegründet. Dass so etwas nicht nur zum Spaß gegründet wird, versteht sich von selbst und deswegen treffen wir, d. h. die Vertreter von Biberach, Ingelheim und Dortmund uns regelmäßig.

Dies geschah auch wieder am 30. und 31. März in Dortmund. Neben den Berichten der JAV'en gab es einigen Klärungs- und Diskussionsbedarf bezüglich der BV Fahrtkosten (Familienheimfahrten), die geändert werden soll. Die geplanten Änderungen entsprechen nicht ganz unseren Vorstellungen. Wir haben uns gemeinsam mögliche Verbesserungen ausgedacht, welche wir mit der Ausbildungskommission noch besprechen werden. Dass wir nicht alle unsere Vorschläge auch durchsetzen können, ist uns auch klar, wir sind jedoch der Meinung, dass nicht nur wir Zugeständnisse machen müssen, sondern auch die Ausbildungsleitung. Diese wird an unseren Verbesserungsvorschlägen sehen, dass wir nicht nur Forderungen haben, sondern uns ernsthafte Gedanken gemacht haben, wie es beiden Seiten etwas bringt. Schließlich geht es nicht darum,

wer hier Recht bekommt oder mehr Forderungen durchsetzt, sondern es geht hier um die Azubis, die diese BV betrifft und die eine gerechte und sinnvolle Abrechnung verdient haben.



Bundesjugendtreffen 2006

Das Highlight der IG BCE-Jugend findet nur alle 2 Jahre statt, so auch 2006. Diesmal vom 25. bis 28. Mai in Duisburg im Landschaftspark Nord.

Wir Jugendlichen in der IG BCE beschäftigen uns derzeit mit den drei Grundpfeilern unserer Zukunft: Generationengerechtigkeit, Tarifautonomie und Bildung. Letzteres prägte das BJT. "We all need more education" war das Motto der diesjährigen Veranstaltung, doch bald merkten wir, dass Gummistiefel sicher auch nicht schlecht wären. So zogen wir los und besorgten allen 20 Ulmern, darunter 10 Azubis von BI wettertaugliche Kleidung. Die Zelte sind regelrecht davon geschwommen, doch die Stimmung der rund 800 Jugendlichen blieb auf einem gigantischen Höhepunkt, denn der Landschaftspark bot eine Menge Ak-

tionen rund um das Thema Bildung und zeigte allen Skeptikern, dass Politik interessant ist und sogar Spaß macht. Wir vom Landesbezirk Baden-Württemberg zum Beispiel veranstalteten in der ehemaligen Gebläsehalle des früheren Thyssen-Stahlwerks eine Diskussion zu Schul-, Aus- und Weiterbildung unter der Moderation von Baden-Württembergs Landesbezirksjugendsekretär Stefan Fluri und Landesbezirksjugendausschussvorsitzender Stefan Kretschmer. Dort forderte Joachim Ulrich einen „positiven Generationenkonflikt“ für mehr Bildung. Der Wissenschaftliche Direktor des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) war merklich angetan von der aktiven Beteiligung des Plenums. Die jungen IG-BCE-Mitglieder haben zwar alle die allgemein bildende Schule schon hinter sich gelassen, tragen aber mit ihren frischen Erfahrungen sehr konkrete Forderungen und Verbesserungsideen vor. So sollte schon früh im Studium die grundsätzlich menschliche Eignung für den Lehrerberuf überprüft werden.

Beim Abbauen der Zelte am Sonntag schien dann doch noch die Sonne und versüßte uns die Heimreise.

Eure JAV



Vorsicht Satire!

Jeden Monat wieder!

Es ist Donnerstag kurz vor 9.00 Uhr. Genau gesagt, es ist Monatsanfang, 8.45 Uhr und Donnerstag. Plötzlich, ohrenbetäubender Lärm auf dem Flur. Wütend knallen Laboranten die Türen zu und versuchen ihre verängstigten Versuchstiere zu beruhigen. Sofort hat jeder begriffen, man hat wie immer vergessen, dass heute schon wieder Probealarm ist. Den Unterschied zwischen Gebäudealarm und Werksalarm kennt von den von mir befragten Kollegen sowieso keiner. Dafür wird dann das volle Programm über 190 Sekunden (!) runtergerappelt. So steht es jedenfalls auf dem Zettel, der am „Schwarzen Brett“ hängt.

Das Ergebnis: Wut, Frust und Unverständnis über diese akustische Umweltverschmutzung!

Den Unterschied zwischen den beiden Alarmen --- wie schon gesagt! Sinnlos das Ganze – aber jeden Monat wieder!

Im Ernst!

Kann man die Überprüfung der Alarmanlage nicht am Wochenende (z. B. Samstag) vornehmen? Die bimmelt samstags auch nicht anders als am Donnerstag und dann sind nicht so viele Menschen und Tiere davon betroffen. Ein Lerneffekt zwischen den beiden Alarmen findet am Donnerstag genau so wenig wie am Samstag statt. Falls es notwendig sein sollte, Informationen über unterschiedliche Gefahrenpotentiale mitteilen zu müssen, sollte man sich überlegen, ob es nicht sinnvoll wäre, mittelfristig zusätzlich Lautsprecher in den Fluren anzubringen. U. U. könnten Lautsprecher sogar die Bimmeln ablösen!

Hans Schmitt, seit 3 1/2 Jahren in Biberach

