

GUCKLOCH

Unabhängig

Transparent

Ehrlich



Ausgabe 3

06 / 2006

Unabhängige Informationen für alle Kolleginnen und Kollegen der BOSCH REXROTH MECHATRONICS GmbH

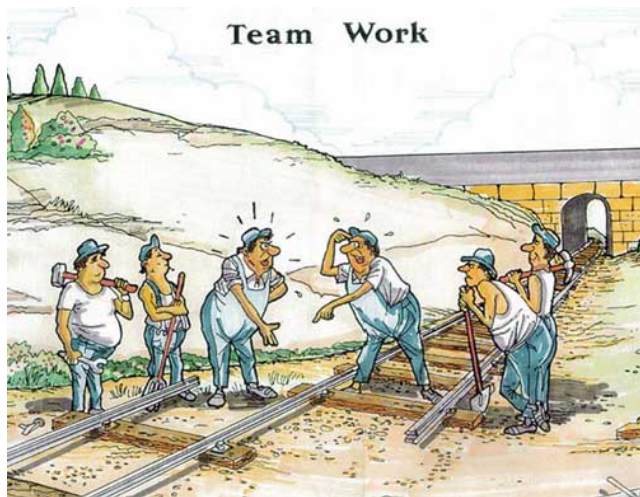
GRUPPENARBEIT — DAS GROSSE LOS ?

Bereits 1992 gab es die ersten Pilotprojekte für Gruppenarbeit. Entgegen der gewerkschaftlichen gewünschten Humanisierung und die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten standen und stehen noch heute hier meist die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens im Vordergrund.

Diese Tatsache führt stetig zu Auseinandersetzungen zwischen Unternehmer- und Mitarbeiterinteressen.

Besonders bei den unteren Führungskräften gibt es viele Bremser, die Angst davor haben, die Mitarbeiter könnten zu selbstständig werden, so dass sie das Abschmelzen ihrer Kompetenzen befürchten. Dem entgegenzuwirken, wird oft seitens der Unternehmen versucht die Teamarbeit mit vom Arbeitgebern eingesetzten Teamsprechern in den Gruppen zu verwirklichen.

Diese Gruppensprecher sollen aus der Sicht des Unternehmens vom Meister vorgeschlagen werden, nach einem vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Eignungsprofil.



Dieses japanische Vorbild, vom Arbeitgebern gerne angewandt, sollte verhindert werden.

Wir von U T E sind der Meinung: Gruppensprecher müssen demokratisch gewählt werden. Eine Mischung aus Vorgesetzten und Gruppenvertreter brauchen wir nicht. Zusätzliche Hierarchieebenen sind ebenfalls überflüssig.

Der Gruppensprecher muss Gleicher unter Gleichen sein.



Diesen Grundsatz beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu beachten ist eine wichtige Aufgabe der Betriebsräte.

Bereits im Anfang des Jahres 2006 konnte für die Bosch Rexroth Mechatronik GmbH eine Rahmenvereinbarung zur Einführung von Gruppenarbeit abgeschlossen werden..

Nach langen Verhandlungen konnten zwar nicht alle für die Kolleginnen und Kollegen positiven Punkte und Forderungen durchgesetzt und in die BV eingepflegt werden.

Bei einigen von uns bleiben daher Bauchschmerzen nicht aus. Diese Betriebsvereinbarung ist daher als Grundbaustein des Rohbaues anzusehen. Die BV wird, orientiert an der täglichen Praxis, sicherlich Veränderungen erfahren.

Damit sich die Einführung der Gruppenarbeit in unserem Haus zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt, an der alle Beteiligten partizipieren, bleibt zu hoffen, dass die Ängste in allen Ebenen genommen werden können.



Die Menschlichkeit darf nicht auf der Strecke bleiben !

H.S.

Du hast einen Anspruch auf Teilzeit

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Verringerung seiner vertraglichen vereinbarten Arbeitszeit. Der Anspruch ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber entgegenstehende betriebliche Gründe darlegen kann, so der Gesetzestext (TzBfG). Zur Zeit sind 6,3 Millionen, das sind rund 20 % der erwerbsfähigen Bevölkerung Teilzeitarbeiter (TZA).

Nicht alleine die Familie ist ausschlaggebend für die Umstellung: Die freie Zeit wird für Fortbildung, Hobby und für den Partner genutzt. Auch finanziell ergeben sich einige Vorteile. So zahlen TZA im Verhältnis weniger Steuern und Sozialabgaben. Das hat mit einer günstigeren Steuerprogressionsstufe zu tun, ...rechnet mal nach.

Viele Betriebe haben leider noch immer Vorbehalte gegenüber der Teilzeitarbeit. Sie befürchten einen grösseren Organisationsaufwand und Koordinationsprobleme in der Fertigung.

Diese Ängste sind meist unbegründet: wer Teilzeit arbeitet, ist oft nicht nur produktiver, sondern auch motivierter.

Eine bessere Anpassung der Arbeitszeiten an den Arbeitsbedarf, sowie die Reduzierung der Fehlzeiten wirken sich positiv aus.

Mit ein wenig guten Willen und der Anwendung des Job-Sharings ist die Ansprache der Teilzeitarbeit nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen sondern auch für den Betrieb ein langfristiger Gewinn.

H.S.

Dornröschen ist aufgewacht !

„Zu oft wird in den Betrieben über die Köpfe der Belegschaft hinweg entschieden und das unter Beteiligung der Gewerkschaft“, sagt die Vorsitzende des IG Metall-Bezirks Küste, *Jutta Blankau*

Ist diese Offenheit Teil einer neuen Offensive. ...?

Sucht die IG Metall nach neuen Strategien, die sie aus ihrer politischen Krise herausführen soll um den Mitgliederschwund nachhaltig zu stoppen ?

In Nordrhein-Westfalen z. B. setzt die Gewerkschaft auf den Tarif-Bonus: IG Metall Mitglieder sollen in Betrieben finanziell besser gestellt werden.

Jutta Blankau setzt stattdessen auf Beteiligung von Betroffenen an Entscheidungen über das, was in ihrem Betrieb passiert.

„Wir können nicht mehr in der alten Stellvertreterfunktion Interessen vertreten, sondern müssen Positionen jeweils direkt in den Betrieben mit den Belegschaften entwickeln.“ Das sei zwar aufwändig, räumt sie ein. Aber nur so lasse sich wieder Stärke gewinnen. Wenn die Belegschaft selbst sich für Einschnitte im Betrieb entscheide, dann hätten diese auch die nötige Akzeptanz, wenn sie dagegen entscheide, sei die nötige Streikbereitschaft da.

Blankau: „Wir müssen zurück an die Wurzeln, wo die Gewerkschaft mal angefangen hat.“ ...

Beide Strategien haben was: Wobei die der IG Metall Nordrhein Westfalen zwar gewerkschaftlich nachvollziehbar ist, jedoch in der Praxis kaum zu verwirklichen sein wird.

Tariflohn nur für IG Metall Mitglieder würde grosse Teile der Belegschaft dazu bewegen einen Aufnahmeantrag zu stellen, so den Organisationsgrad erhöhen und die Gewerkschaft langfristig stärken. Kaum ein Arbeitgeber wird daran interessiert sein, was zwangsläufig den Status Quo erhalten wird.

Weitaus realistischer ist der Weg von Frau Blankau.

Zurück zu den Wurzeln der Gewerkschaften, da würde sich Rosa Luxemburg, Karl Liebknecht, Ferdinand Lassalle und alle die ihr Leben im Kampf für gerechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen opfernden freuen.

Es ist an der Zeit vom Funktionärsdenken wieder an die Basis zurückzukehren. Gewerkschaft kommt von **werken** (arbeiten), das heisst, die Interessen der **Werk**tätigen zu vertreten.

Zurück zur Basis bedeutet auch, die berechtigten Ängste und Sorgen der Kolleginnen und Kollegen ernst nehmen und sie mehr in die Entscheidungsprozesse einzubinden.

Akzeptanz und Streikbereitschaft haben eine Auswirkung auf das Tarifergebnis, das konnten wir bei den letzten Tarifaufinandersetzungen feststellen. Gekämpft wird auf der Strasse und in den Betrieben und nicht in den Vorstandsetagen.

Jutta Blankau denkt da in die richtige Richtung.

Danke Kollegin !

Du hast verstanden !



Es bleibt die Hoffnung das diese Denkweise ansatzweise auch in Schweinfurt Anklang findet.

H.S.

HÖRT
SICH
GUT
AN

Betriebsrat und Gewerkschaft

Was hat die Gewerkschaft mit dem Betriebsrat zu tun ?

Rechtlich, nach dem BetrVG ist die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft für die Gründung und die Arbeit eines Betriebsrates nicht zwingend erforderlich.

Ein enge Bindung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist aber oft hilfreich und entscheidend für die Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen. In der täglichen Betriebsratsarbeit kommt es jedoch häufig, durch die unterschiedliche politische Zusammensetzung der Betriebsratsgremien, zu gewerkschaftlichen Fraktionszwängen.

Unterschiedliche politische Weltanschauungen sind zwar für eine aus verschiedenen Quellen entstehende Meinungsbildung von Vorteil und notwendig, jedoch ist ein eskalierender Dauerstreit zwischen den Fraktionen für eine effektive und auf die Belegschaftsinteressen ausgelegte Betriebsratsarbeit wenig hilfreich.

Der Streit zwischen den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften nimmt zur Zeit krotische Formen an. So widmet eine Gewerkschaft ganze **9** von **22** Seiten ihrer Gewerkschaftszeitung (DGZ) dem Kampf mit ihrem „Konkurrenten“. *Keine Probleme sonst Kollegen ?*

Dieser ewige Kleinkrieg ist auch ein Grund weshalb es U T E gibt !

Das GUCKLOCH ist keine Ein-Mann-Show !

Aus gegebenen Anlass möchten wir Euch über das Entstehen unserer Betriebszeitung GUCKLOCH informieren.

Unser GUCKLOCH wird im Konsens mit allen Beteiligten der Liste **U T E** erstellt und veröffentlicht. Jedem steht das Recht eines Vetos gegen das Layout und die zu publizierenden Artikel zu.

Das GUCKLOCH wird erst dann gedruckt und an Euch verteilt, wenn alle Kolleginnen und Kollegen von **U T E** den Inhalt mittragen. Das GUCKLOCH entsteht ausschliesslich in unserer Freizeit. Die Beteiligung an den Kosten einer Ausgabe ist freiwillig.

Für die Durchführung des Druckes möchten wir uns herzlich bei unserem Kollegen und Ersatzbetriebsrat Ralf Janssen bedanken.

Leserbriefe und Gastautoren sind herzlich willkommen.

WIR ZENSIEREN NICHT !

Das **GUCKLOCH** ist archiviert !

Alle älteren Ausgaben findet Ihr auf unserer Homepage.

www.u-t-e-online.de

Buch – TIP

„Schmutzige Hände“ von Jürgen Roth

Das Buch enthüllt der Verflechtung von organisierter Kriminalität und höchsten Regierungsstellen im Westen, auch und gerade hier bei uns in Deutschland.

Erschienen im Bertelsmann -Verlag. ISBN 3570001164

<http://www.juergen-roth.com>

Wer die Wahrheit nicht kennt,
ist nur ein Dummkopf.
Aber wer sie kennt, und sie eine Lüge nennt,
der ist ein Verbrecher !

Bertold Brecht

Herausgeber

www.u-t-e-online.de
c/o Harald Schmitt
Postfach 1455
97404 Schweinfurt



Aushang bis zur nächsten Ausgabe