

GUCKLOCH

Unabhängig

Transparent

Ehrlich



Ausgabe 22

01 / 2008 3. Jahrgang

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

WIR BAUEN UNS EINEN AUFSICHTSRAT !

Nachdem wir vor knapp zwei Jahren für den Betriebsrat kandidiert haben, stellte sich uns die Frage ob wir dies zur Wahl des Aufsichtsrates der Bosch Rexroth Mechatronics GmbH auch tun sollten. Wir haben uns entschieden es nicht zu tun, denn der Aufsichtsrat ist nicht das Selbe wie der Betriebsrat. Wir sehen unsere Aufgabe in erster Linie im Vertreten Eurer Interessen an der Basis, d. h. im Betriebsrat. Hierfür bündeln wir unsere Ressourcen und schielen daher nicht auf den Titel „Aufsichtsrat“. Dies macht zum jetzigen Zeitpunkt noch keinen Sinn - wir würden uns dabei nur zum Nachteil Aller verzetteln.

Wir bitten Euch um Verständnis für diese Entscheidung.



Der Zeitplan, für die Aufsichtsratswahlen im Januar sieht vor, dass am **24/01/08** der Aufsichtsrat der Bosch Rexroth Mechatronics GmbH von Euch persönlich gewählt wird.

Für die Wahl der Aufsichtsrats der Rexroth AG und der Robert Bosch GmbH, am **30/01/08** in Stuttgart, hat sich der Betriebsrat u. a. aus Kostengründen für die Delegiertenwahl entschieden.

Das heisst, vierzehn Kolleginnen und Kollegen, aus den Reihen des Betriebsrates, geben stellvertretend für Euch die 28 Stimmen ab.

Für das **TEAM UTE** nimmt unser Kollege aus der Verwaltung, Dominik Schmitt (SCC), für Euch an der Aufsichtsratswahl in Stuttgart teil.

Warum eigentlich ein Aufsichtsrat ?

Der Aufsichtsrat kontrolliert und berät die Geschäftsführung des Unternehmens. Um diese Kontrolle ausüben zu können, hat der Aufsichtsrat weitgehende Rechte der Einsichtnahme in die Geschäftsführung des Vorstandes. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat können damit eine Transparenz in Bezug auf wichtige Unternehmensentscheidungen bei den Beschäftigten herstellen. Denn nur aufgeklärte und mündige Beschäftigte, die mit allen wichtigen Informationen ausgestattet sind, sind eine gute Grundlage für ein gesundes Unternehmen.

Aber auch eine qualifizierte Beratung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat kann entscheidenden Einfluss auf die Zukunft des Unternehmens haben. Hier ist die Darstellung der Arbeitnehmerinteressen von höchster Bedeutung. Nur Entscheidungen, die die grundlegenden Bedürfnisse der Beschäftigten ausreichend berücksichtigen, haben eine Aussicht auf erfolgreiche Unternehmenssicherung und damit Erhalt von qualifizierten Arbeitsplätzen.

Der Aufsichtsrat ist verpflichtet zum „Wohle des Unternehmens“ zu handeln. Hier ist die Frage berechtigt, ob zum „Wohle der Firma“ nur der maximale Gewinn gehört oder ob man als Aufsichtsratsmitglied auch das Interesse der Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen hat. *Für uns gehören eindeutig Eure Interessen dazu.*

Der Aufsichtsrat und seine Mitglieder unterliegt einer verschärften Geheimhaltungspflicht.

Allerdings gilt diese Geheimhaltungspflicht nur wenn durch die Offenlegung ein Schaden für die Firma eintreten kann.

Diese Regelung hindert natürlich kein Aufsichtsratsmitglied sich zu Themen, die die Beschäftigten angehen, zu äussern.

Wir sind uns bewusst, dass der Aufsichtsrat noch weiter von der Belegschaft entfernt ist als der Betriebsrat. Deshalb ist es für uns wichtig, dass die Kandidaten den Kontakt zur Basis nicht verlieren. Es ist sinnvoll, wenn sie daher ein Teil der Belegschaft sind.

Das liebe Geld: Finanzielle Zuwendungen aufgrund des Mandats dürfen nicht zur persönlichen Bereicherung dienen. Wir bitten Euch, bei der Wahl unseres Aufsichtsrats darüber nachzudenken, wer über seine Bezüge* in der Vergangenheit Rechenschaft ablegte. Wer sie an gemeinnützigen Einrichtungen abführte oder wer sie nutzte um sich persönlich zu bereichern.

* Die Aufsichtsräte der Bosch Rexroth Mechatronics GmbH erhalten Euro 5000.— im Jahr.

Innere Kündigung

...was ist das überhaupt ?

Unter der *inneren Kündigung* verstehen wir den Entschluss einer Kollegin oder eines Kollegen seine Leistungsbereitschaft und seinen Arbeitseinsatz bewusst und stillschweigend zurückzunehmen. Dies geschieht völlig unauffällig, da die Arbeitsstelle behalten werden soll. Die innere Kündigung vollzieht sich dabei meist leise in kleinen Schritten und ist für die Führungskräfte oft nicht ohne weiteres wahrnehmbar. Aus einem einsatzbereiten und leistungsfähigen Mitarbeiter wird ein Mitläufer, der täglich nur noch auf den Feierabend wartet. Wer sich auf diese Weise distanziert hat, fällt nicht auf und passt sich widerspruchlos der jeweils praktizierten Betriebskultur an.



Die Ursachen einer inneren Kündigung sind oft vielseitig und werden aus verschiedenen Quellen gespeist. Häufig wirken Einflüsse aus dem direkten Arbeitsumfeld auf eine innere Kündigung beim Mitarbeiter hin. Eine schwerwiegende und häufige Ursache dafür ist Mobbing durch die Kollegen oder durch Vorgesetzte. In diesen Fällen ist der Betroffene in einer besonders prekären Situation, da ihm hier auch von außen bereits "innerlich gekündigt" wurde. Neben unkollegialem Verhalten sind schwelende Konflikte, eine schlechte Organisation der Arbeit und fehlende Anerkennung innerhalb der Arbeitsgruppe Auslöser für eine innere Kündigung. Ist die Organisation der dominierende Grund für die innere Kündigung der Mitarbeiter, liegt dies nicht selten an Misstrauenskulturen, die vor allem durch eine stetige Kontrolle und eine geringe Entscheidungskompetenz der Mitarbeiter geprägt sind. Ebenso nachteilig erweisen sich Unternehmen, die ohne Visionen, Werte und Bekenntnisse der Unternehmensführung arbeiten. Für Mitarbeiter wie Führungskräfte fehlt es dann an Leitlinien, Grundprinzipien und Normen.
Kurz: An einer Unternehmensvision. Doch auch unbewegliche Organisationsstrukturen und ausgeprägtes Hierarchie- und Statusdenken sind für Mitarbeiter frustrierend. Darüber hinaus werden Unternehmen häufig schwierigen Zeiten mit innerlich gekündigten Mitarbeitern konfrontiert. So führen Anpassungsprozesse, im Zuge der Globalisierung, häufig zu diesem unerwünschten Phänomen.

Die meisten Mitarbeiter, denen vermittelt wird, dass es an bestimmten Punkten keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten mehr gibt, wollen dies nicht wahrhaben. Sie engagieren sich noch stärker als bisher, bis sie realisieren, dass der gewünschte Erfolg sich doch nicht einstellt. Das Ergebnis ist dann häufig die innere Kündigung. Um dieser späten Erkenntnis entgegen zuwirken, hilft es, sich mit den Möglichkeiten im Betrieb objektiv auseinander zu setzen.

In jedem Fall ist es sinnvoll die eigenen Fähigkeiten zu überprüfen. Möglicherweise auch, um sich außerhalb des Unternehmens neu zu orientieren.

Sicher in der heutigen Zeit kein leichter Schritt, aber vielleicht die einzige sinnvolle Lösung.

TAUSCHT MAL DEN JOB

Denkt Ihr auch manchmal, dass andere stets den besseren Job haben als Ihr und Ihr gerne mit ihnen tauschen würdet ? *Tut es !*

Es fördert den Zusammenhalt und das gegenseitige Verständnis, Außerdem ist das Ganze einfacher zu organisieren als viele denken.

Solange Ihr Euren Job nicht mit jemanden tauschen wollt, der bei Werbedrehs auf Hawaii die Modells mit Sonnenol einreibt.

Schon gewusst ?

Jede/r krankenversicherte Arbeitnehmer/in hat zehn Tage Anspruch auf "Kinderpflege-Krankengeld", wenn ein krankes Kind (*bis 12 Jahre*) betreut werden muss. Alleinerziehende haben somit **20** Tage Anspruch. Alleinerziehend ist, wer faktisch alleinstehend ist und zusammen mit dem Kind in einem Haushalt lebt. Das gilt für beide Elternteile, wenn sie das gemeinsame Sorgerecht haben.

(BSG vom 26. Juni 2007 - B 1 KR 33/06 R)

DAS MESSER

Man kann es, je nach Einsatzzweck dazu benutzen, Brot zu schneiden oder seinen Nachbarn aufzuschlitzen. Das beste Werkzeug funktioniert nicht, wenn seine Benutzer ahnungslos sind. Wer Messer meidet, weil sie auch töten können bleibt hungrig, dumm und wehrlos



Der Feind in meinem Büro.

Die großen und kleinen Irrtümer zwischen Chef und Mitarbeiter

von Martin Wehrle

Econ Verlag

ISBN: 3-430-19543-8

Wenn dies eine Diktatur wäre, dann würde dies wahnsinnig viel einfacher sein, solange ich der Diktator wäre.

George W. Bush

Herausgeber

Das TEAM-UTE

c/o Harald Schmitt
Postfach 1455
97404 Schweinfurt

www.ute-online.eu

