

GUCKLOCH

Unabhängig

Transparent

Ehrlich



Ausgabe 2

05 / 2006

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

Dieses Informationsblatt von UTE wird Euch in losen Abständen, mindestens jedoch einmal im Monat, ungefiltert über Aktuelles und für Euch wichtige anstehende Entscheidungen informieren.

„Wieder mal verarscht worden!“

Diese Kritik am Tarifergebnis hört man überall im Betrieb.

Doch dazu gehören auch immer nur die, die sich verarschen lassen. Wenn wir weiter gehorsam das machen, was die oben planen, durchbrechen wir das Schaukampfbild — Getöse nie.



Wo sind meine 5 %

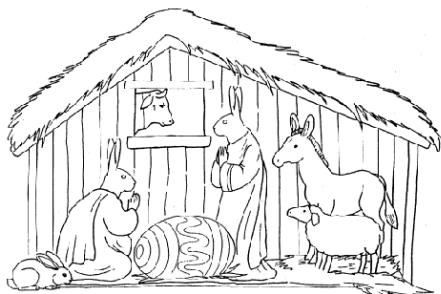
Was müssen wir in Zukunft anders machen ?

Wir dürfen uns die Art und Höhe der Lohnforderung nicht von oben vorsetzen lassen. Die Kolleginnen und Kollegen sind zu befragen. Die wissen, was in der Lohntüte fehlt. Eine realistische Forderung ist die, für die die meisten auch wirklich bereit sind zu streiken.

Fordern wir nicht besser einen Festbetrag für alle, also eine lineare Erhöhung, statt die uns weiter spaltenden Prozente ?

Wir müssen offen über unsere eigene Streikbereitschaft diskutieren und auch über alle Argumente und Ängste dagegen.

Wir wollen den Streik nicht um jeden Preis. Aber um den Lohn, den Preis für unsere Arbeitskraft wirklich nachhaltig zu verbessern, ist der Streik nach allen Erfahrungen notwendig. Ohne Kampf ist kein zufrieden stellender Kompromiss möglich.



Wollen wir darauf warten oder handeln ?

Die nächste Tarifrunde kommt, hoffentlich ohne das durchschaubare Muskelspieltheater von IGM und VBM.

Fremde Gesichter bei uns im Werk



Überall fremde Gesichter in unserem Werk und es werden immer mehr. Sie machen die selbe Arbeit, die bis vor einiger Zeit von „STAR“-Beschäftigten erledigt wurden, und man kennt noch nicht einmal ihre Namen. Die Rede ist von Kolleginnen und Kollegen, die u. a. bei MANPOWER beschäftigt sind.

Viele Tätigkeiten, wo „STAR“ früher Tarif zahlen musste, werden seit einiger Zeit von eigenartigen Unternehmen, die sehr schlecht bezahlen erledigt. So wird schon lange Arbeit innerhalb von „STAR“ kalt ausgelagert, das Ergebnis kennt jeder: Die Belegschaft ist in zwei Klassen gespalten: Kolleginnen und Kollegen mit oder ohne Tarifentgelt. Ob es die Fremdfirmen sind oder die befristet Eingestellten oder Leasingkräfte; der Grundsatz „Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit“ scheint kaum noch Gültigkeit zu haben. Dieser Grundsatz schützte uns bisher immer vor der Aufspaltung der Belegschaft in schlechter und besser verdienende Kolleginnen und Kollegen.

Diese Spaltung nützt letztendlich keinem. Nach dem Motto „wenn ihr mehr Geld wollt, haben wir genügend Kolleginnen und Kollegen, die es für weniger tun“ So werden unter Tarif bezahlte Mitarbeiter immer wieder von der Unternehmensführung als Erpressungspotential bei Lohnforderungen und Tarifverhandlungen eingesetzt.

Billig ?



Nein da stehen wir nicht drauf !

Freigestellter Betriebsrat als Karrieresprung ! ?

Sonderboni für Betriebsräte werfen Fragen auf. Zum Beispiel: Wie sollen freigestellte Betriebsräte in größeren Unternehmen angemessen bezahlt werden ? Dürfen Betriebsräte Sonderrechte haben, die über den Kündigungsschutz hinaus gehen ? Betriebsräte sind zentrale Akteure im Unternehmen. Sie beeinflussen wichtige Entscheidungen, aber auch das Betriebsklima oder die Unternehmensstruktur. Es müssen den freigestellten Betriebsräten Anreize geboten werden, nicht eigene Machtinteressen, sondern das Wohl der Aktionäre an die erste Stelle zu stellen. Hohe Einkommensbezieher mit Topqualifikation müssen zudem ein Interesse haben, als Betriebsrat zu arbeiten. In der Praxis ist eine Entlohnung nach Leistung für Betriebsräte allerdings kaum durchsetzbar. Über ihre Leistung wird letztlich einseitig entschieden — von der Belegschaft bei der Betriebsratswahl. Laut Studien wirken sich Betriebsräte in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern, gesamtwirtschaftlich betrachtet produktivitätsfördernd aus. Im Einzelfall lässt sich das aber kaum messen. Mit wem sollten die Betriebsräte konkrete Zielvereinbarungen abschließen ? Diese Tatsache führt letztlich dazu, dass freigestellte Betriebsräte, trotz ihrer grossen Verantwortung, zu einer Minderheit ohne flexible, leistungsfördernde Einkommensbestandteile gehören. Das ist aus normaler Sicht bedauerlich. Aber für die Aktionäre sind andere Fragen wichtiger. Beispielsweise das Problem der richtigen Personalauswahl. Die „Rekrutierung“ von Betriebsräten ist von fundamentaler Bedeutung für ein Unternehmen. Je höher die Position eines Betriebsrates im Unternehmen zuvor war, desto grösser sind die Chancen, dass er mit einem umfassenden Blick das Gesamtwohl des Unternehmens berücksichtigt und nicht nur aus der Mikroperspektive einer Werkshalle entscheidet.



Betriebsräte sind keine Mutter Theresa

Heute gibt es kaum Anreize für höher qualifizierte Mitarbeiter, in den Betriebsrat zu gehen. In der Regel setzen sich Mitarbeiter ohne echte Karrierechancen an ihrem Arbeitsplatz als Betriebsräte durch. Besonders den Freigestellten geht es primär um Sozialprestige und Machtausübung. Das muss sich ändern ! Jeder freigestellte Betriebsrat sollte auf sein bisheriges Einkommen einen Zuschlag von 20 % bekommen. Betriebsratsarbeit muss zum Karrieresprung werden. Nur ein solcher Schritt würde die Bereitschaft der Betriebsräte erhöhen, statt für die kurzfristigen Interessen der Belegschaft für die Renditemaximierung des Unternehmens mitzuarbeiten. Gute Betriebsräte wirken produktivitätssteigernd. Effektive Betriebsratsarbeit gelingt aber nur, wenn Betriebsräte unkündbar sind. Er verhindert, dass Betriebsräte bei Entlassungen Opfer ihrer eigenen Entscheidungen werden. Unkündbarkeit fördert die Bereitschaft von Betriebsräten, wirtschaftlich notwendige Schritte im Interesse des Unternehmens und der Aktionäre mitzutragen.

Ein Bericht aus „Die WELT“

Gedanken zur Freistellung Privileg oder Notwendigkeit ?

Freigestellte Betriebsräte:

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von der Arbeitsleistung freigestellt. Von Arbeitgebern und teilweise auch von ihnen selbst als die tatsächlichen Betriebsräte betrachtet. Vom Amtsauftrag her gibt es diesen Unterschied *nicht*, nur einen erhöhten Zeitaufwand.

- Braucht der Betriebsrat wirklich Freistellungen ?
- Gibt er sich damit nicht in eine gefährliche Abhängigkeit ?
- Betriebsräte dürfen den Kontakt zur Basis nicht verlieren !
- Sie müssen als Teil der Belegschaft die Schwingungen, Ängste und Nöte der Kolleginnen und Kollegen spüren !
- Betriebsräte sollen nicht abhängig werden vom JOB Betriebsrat
- Betriebsrat ist kein Beruf, sondern ein Wahlamt auf Zeit !

Wo ist unsere Interessenvertretung am Wochenende ?

Ob am Freitag Nachmittag, am Wochenende und in einigen Fällen schon früher ist die Tür des Betriebsratszimmers verschlossen. Immer wieder entstehen genau dann Probleme, wenn kein Betriebsratsmitglied anwesend ist. Die Probleme zum Wochenende sind vielschichtig und reichen von sich kurzfristig entschuldigen müssen, weil man am Wochenende nicht arbeiten kann, bis hin zu Fragen wie; ob der eigene Bereich überhaupt von „Sonderschichten“ betroffen ist. Es würde einigen freigestellten Betriebsratsmitgliedern gut stehen, nicht nur den „Sonderschichten“ zu zustimmen, sondern dann auch mal zu erscheinen, vielleicht sogar mal in der Spätschicht oder zur Nachtschicht.

Alles andere ist, Wasser predigen und Wein saufen.

Aktuell auf unserer Homepage



Der FIFA World CUP Manager zum runterladen

Unsere Online-Umfrage zum Thema Gleitzeit

www.u-t-e-online.de



Viele sehen die Dinge, wie sie sind,
und fragen: **Warum ?**
Ich träume von Dingen, die noch nie waren,
und frage: **Warum nicht ?**

Robert F. Kennedy

Herausgeber

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

