

Samstag, 1. September 2007

# **Die Allmacht oder Ohnmacht des Arbeitgebers**

oder

## **Falsche Vorstellungen über Abhängigkeiten des Arbeitnehmers!**

von Christopher Benjamin

wenn Blicke töten könnten ... dann würden oft – wie bei meinem ersten Arbeitgeber in Linz, (nach meiner Rückkehr von Kanada im September 2005) – täglich Leute auf ihrem Arbeitsplatz tot umfallen!

Es ist kaum zu glauben, wie negativ und gefrustet vielfach die Arbeiter und Angestellten sind und unter welchem Druck sie dort arbeiten. Eine solche Unzufriedenheit und Unausgeglichenheit als normale Arbeitsbedingung zu akzeptieren (um seine Familie, sein Leben zu finanzieren) ist absolut tödlich, da es der sicherste Weg um krank zu werden, Krebs zu bekommen ist und das Leben mit seiner Fülle aus deinem Leben ausschließt!!!

Das Leben ist wie ein rauschender Fluss, der dahinstürmt und niemals stehen bleibt. Das Wasser drängt immerzu nach vorne, alle Hindernisse beseitigend um vorwärts zu kommen. Dieses Leben kannst du nicht in Flaschen oder Behälter abfüllen! Es drängt nach Fülle und es drängt immer weiter, immer weiter, immer weiter nach vorne ... dem Meer, der Erfüllung entgegen! (Du kannst dieses Bild besser verstehen, wenn du oben, vor einem Wasserfall stehst, der immerzu nach unten in die Tiefe stürzt! Ständig kommt das Wasser heran, ohne Pause, immer von Neuem!)

Schau dir die Menschen, ihre Gesichter, ihre Körperhaltungen an, und betrachte sie mit den Augen, mit denen ich sie sehe und interpretiere. Diese Menschen erzählen Bände ... ihrer Leiden, ihrer Unzufriedenheit, ihrer Enttäuschung, ihrer Erduldungen und Hoffnungslosigkeit! Sie zeigen dir, dass sie ein Leben leben, das sie verschleißt ohne ihnen die Erfüllung zu geben, die sie erwarten und nach der sie sich sehnen. Sie akzeptieren eine Anstellung, eine Arbeit, die sie vom Leben und seiner Fülle abschneidet, weil sie meinen, sie sind abhängig von Arbeitgeber und Arbeitsplatz und hätten keine Chance eine andere Anstellung zu finden. Vielleicht wäre es schwierig in ihrer jetzigen Umgebung, dort wo sie Haus und Heimat haben ... aber das Leben ist Veränderung, nicht Stillstand! Heute ist nicht früher! Das Heute ist anders, freier, es ist alles möglich, was früher nicht möglich war! Heute sind die Chancen der Selbstverwirklichung, des Erreichens von Sehnsüchten und Zielen – auch Reichtum – für jeden realistisch möglich!

DU musst dies nur wirklich wollen, danach mit Intelligenz und zielgerichteter, positiver Energie streben und dich von nichts und niemanden ab- oder aufhalten lassen! Vergiss diese falsche „So ist das Leben!“, diese „Abwarten-und-Tee-trinken“-Mentalität, diese Lethargie und falsche Selbstzufriedenheit und sei derjenige, der an dich, das Leben und seine Möglichkeiten glaubt! Selbst ist der Mann / die Frau und ... das Glück ist auf dessen Seite, der tüchtig danach strebt!

Warum sich von einem System gefangen halten lassen, das selbstständiges Denken und Träumen verbietet und das Streben nach mehr als unsinnig verdammt? Träume sind eine Realität, die der Verwirklichung einer jeden Sache, die wir heutzutage nutzen, vorausgegangen ist! Wo wären wir ohne die vielen Träumer, Erfinder und sonstigen „Spinner“, die sich von allen negativen Kritikern, Spottern und sogenannten Realisten nicht unterkriegen ließen und ihre Vorstellungen trotz vieler Fehlschläge schlussendlich realisierten? Was wäre die Welt ohne all die Edisons, Fords, Nicola Teslas (um ein paar zu nennen), wenn sie nicht an sich selbst und ihre Idee geglaubt hätten??? Was ist also dieses Realistisch-sein wirklich? Denk einmal darüber nach!

## CHRISTOPHER BENJAMIN – *FALSCHER VORSTELLUNGEN ÜBER ABHÄNGIGKEITEN DES ARBEITNEHMERS!*

Und jetzt zurück zur Frage: **WER IST VON WEM ABHÄNGIG: DER ARBEITNEHMER VON ARBEITGEBER ODER DER ARBEITGEBER VOM ARBEITNEHMER???**

Beantworten wir die Frage am Beispiel der Tischlerei in Linz, wo so viele Unzufriedene herumlaufen:

In dieser Firma sind von 16 oder 18 angestellten Arbeitern vier oder fünf Mitarbeiter die tragenden Säulen des Betriebes. Gehen oder verlassen diese Mitarbeiter – aus welchen Gründen auch immer – **ZUSAMMEN** den Betrieb, **DIE FIRMA KANN DICH MACHEN!!!**

### ***EINIGKEIT MACHT STARK!***

Dieser **ARBEITGEBER** ist **ABHÄNGIG** von seinen Arbeitnehmern und keineswegs umgekehrt!!!

Er ist davon abhängig, dass sie zufrieden und arbeitswillig, aber ganz besonders ihm TREU ergeben sind! Er ist darauf angewiesen, dass sie jeden morgen zur Arbeit erscheinen und willentlich ihre Arbeit erledigen ... zur Zufriedenheit seiner Auftragsgeber und somit zu der seinen. Er kann es sich eigentlich gar nicht erlauben, dass sie krank, deprimiert und lustlos sind. Im Gegenteil, er muss dafür sorgen, dass er sie immer topmotiviert vorfindet und den ganzen Tag bei guter Laune sind! Mit einem anderen Wort: dass sie eine positive Arbeitseinstellung und Lust an der Arbeit behalten!!! Jegliche Art des Mobbing – und es gibt viele Arten den Mitarbeiter zu stressen, unzufrieden etc. zu machen – müssen aus dem Arbeits- und Beziehungsverhältnis entfernt und vermieden bleiben und müssen, sobald etwas auftauchen sollte, eliminiert werden! ... denn der Arbeitnehmer muss seinen Kopf voll und ganz auf seine Arbeit konzentriert behalten können!!!

*IN EINEM LAND WIE ÖSTERREICH IST DIE ABHÄNGIGKEIT EINES TISCHLEREBETRIEBES, DES FIRMENINHABERS VON SEINEN EINGEARBEITETEN MITARBEITERN UM EIN VIELFACHES GRÖßER WIE IN VIELEN MIR BEKANNTEN LÄNDERN. DA GUTE, ZUVERLÄSSIGE FACHKRÄFTE KNAPP UND ARBEIT REICHLICH VORHANDEN IST (und der Arbeitsmarkt über 300 offene Stellen zu besetzen sucht), IST DIE ABHÄNGIGKEIT DES ARBEITGEBERS IMMENS GROß, DIE DER ARBEITNEHMER NUTZEN KANN, WENN ER DIES VERSTEHT! (Ähnlich ist die Situation mit Zimmerleuten in der Schweiz!) DER ARBEITGEBER IST ABHÄNGIG VON SEINEM ARBEITNEHMER!*

Der Mitarbeiter MUSS dies verstehen und begreifen!

Unter dem Gesichtspunkt der Partnerschaft, der Kooperation und des neuen Zeitgeistes kommen wir endlich in die Situation der Gleichberechtigung zwischen den beiden Lagern – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – was eine völlig neue Arbeits- und Entlohnungsbasis schafft!

Das, was immer stärkere Kreise – auch im Handwerk – zieht sind **MITARBEITERBETEILIGUNGSMODELLE**, die den Mitarbeiter als gleichberechtigten Geschäftspartner sehen und ihm Mitsprache und finanzielle Beteiligung ermöglichen. Er ist nicht mehr nur willenloser Ausführer, sondern ein mitentscheidungsfähiger Mitarbeiter, der seine Meinung, Ideen und Vorstellungen äußern und umsetzen darf, sofern die anderen dem zustimmen. Kooperation, gemeinsames Erreichen von Zielen, gemeinsame Entscheidungen fällen setzt sich vielerorts durch wie ich z.B. bei einer Firma in Kirchberg / Kärnten, wo ich im Sommer 2004 arbeitete.

Dort sind die Mitarbeiter GmbH-Teilhaber und mitsprache- und stimmberechtigte Geschäftspartner. Alles wird im Einverständnis der gesamten Truppe gemacht: sei es die Einstellung oder Übernahme von neuem Mitarbeitern, die Ausführung oder Annahme von Aufträgen, Überstunden etc.

Die Mitarbeiter sind gleichberechtigte Partner der Geschäftsführung ... was auch eine Offenlegung und Einsichtnahme des Geschäftsverlaufs der Firma am Ende des Geschäftsjahres (oder jederzeit sonst), Gewinn/Verlust-Situation des Auftrags, der Firma, etc. ... volle Information des Mitarbeiters, beinhaltet. Alle profitieren davon, alle ziehen an einem Strang!

## CHRISTOPHER BENJAMIN – *FALSCH E VORSTELLUNGEN ÜBER ABHÄNGIGKEITEN DES ARBEITNEHMERS!*

Die Konsequenz daraus ist, dass alle Mitarbeiter bereitwillig Überstunden und Mehrarbeit in Kauf nehmen und trotzdem zufrieden und ausgeglichen sind! Und das obwohl – wie in diesem Fall – die Arbeiter bis zu 13 Stunden sechs Tage die Woche und einen ½ Sonntag arbeiten! Sie nehmen es in Kauf, weil die Arbeit erledigt werden muss! Klar, soviel arbeiten ist absolut übertrieben, aber es dient als Beispiel, dass die Mitarbeiter trotzdem in Harmonie mit sich selbst und ihrem Arbeitgeber sein können, wenn sie selbst und ihre Arbeit geschätzt und angemessen honoriert werden! Das ist das entscheidende! Und alle Seiten sind zufrieden und verdienen gut ... wenn letzteres wichtig ist!

Soviel am Beispiel des Tischlerhandwerks! Jetzt gibt es aber noch einen weiteren Bereich, wo eine gewisse Unzufriedenheit und ein Mobbing (von Seiten der Geschäftsführung) stattfindet: im Büro und in Verwaltung!

In wie vielen Unternehmensverwaltungen der unterschiedlichen Branchen sind die Mitarbeiter von Rationalisierungen, Personalkürzungen betroffen? Und das Schlimme daran ist immer, dass die Manager von den verbliebenen Kollegen erwarten, dass sie die Arbeit des eingesparten Mitarbeiters übernehmen!!! (Als wenn diese nicht schon genug zu tun hätten um ihre Arbeit im angemessenen Zeitrahmen zu erledigen! Welch ein Arbeits- und Leistungsdruck kommt also jetzt noch dazu!) Du hast als Betroffene(r) eigentlich, genau genommen nur zwei Möglichkeiten der Reaktion zur Auswahl:

Entweder tust du dein Bestes um dieser Mehranforderung gerecht zu werden oder du kümmerst dich nicht weiter darum und siehst zu, dass du deine eigene Arbeit bewältigt bekommst. Denn meist nimmt diese ja sowieso eher zu als ab! Und wenn dann doch das ein oder andere der anderen Arbeit mitgemacht werden kann ... na dann machst du es eben mit!

Es sollte dir unbedingt klar sein, dass, wenn du als Übriggebliebene(r) es tatsächlich schaffst, die Arbeit des anderen zu absorbieren, (komplett) zu übernehmen, du nur unter Beweis stellst, dass du bis dato noch nicht völlig ausgelastet warst und somit – genau genommen – faul gewesen bist! Schaffst du es allerdings nicht ... dann zeigst du lediglich, dass die Kalkulation des Verantwortlichen für die Rationalisierungsmaßnahme nicht aufgegangen ist und er einen Ersatz für den Mitarbeiter finden muss, den er gerade rausgeschmissen hat ... sollte die Arbeit von Bedeutung sein!!!

Viele Betroffene arbeiten allerdings mehr, machen Überstunden wie verrückt aus Angst, dass sie ansonsten die nächsten sein könnten ... und bedenken gar nicht, dass sich die Firma dies gar nicht erlauben kann, will sie weiterhin wettbewerbsfähig und (über)lebensfähig bleiben. Denn ignoriert sie dies, amputiert sie sich von ihren lebenswichtigen „Organen und Gliedern“ und ist eines Tages so stark gestützt, dass sie von selbst eingeht und (über)lebensunfähig ist!

***EIN JEDER MITARBEITER SOLLTE SICH DER TATSACHE BEWUSST WERDEN, DASS MIT JEDER RATIONALISIERUNGSMAßNAHME SEIN MARKTWERT IN DER FIRMA STEIGT UND IN DIE LAGE VERSETZT WIRD, FORDERUNGEN ZU STELLEN UND DEN VORGESETZTEN UNTER DRUCK ...***

„Was wird sein, wenn auch du nun gehst? Wer wird in der Lage sein, deine Arbeit zufriedenstellend zu erledigen ...“ vorausgesetzt, es ist keine Arbeit, die sowieso überflüssig ist? ... das solltest du dich immer wieder fragen und wenn notwendig deinen Vorgesetzten! Warten wirklich tausende von Arbeitslosen auf deinen Platz und können dich vollwertig ersetzen?

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

ich hoffe, ich konnte dir aufzeigen, dass heutzutage ein Umdenken im Geschäftsleben und Angestellten-, Dienstleistungsverhältnis gefragt ist! Die Abhängigkeitsvorstellungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu hinterfragen und neu zu definieren sind!

## CHRISTOPHER BENJAMIN – *FALSCH E VORSTELLUNGEN ÜBER ABHÄNGIGKEITEN DES ARBEITNEHMERS!*

*Die Gedanken sind frei!* und können dich frei machen ... nur musst du dies wollen und deine Chancen erkennen!

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle für KMU-Betriebe, das Handwerk, die Möglichkeit des **Management-Buyout** (Übernahme eines Betriebes durch seine Mitarbeiter und Führungskräfte) und darauf spezialisierte Beratungsunternehmen, findest du im Internet (auf einer Suchmaschine deiner Wahl) indem du **MITARBEITERBETEILIGUNG** in das Suchfeld eingibst und auf Start drückst! Du wirst dann sehen, dass z.B. in Österreich bereits die Arbeiterkammer, WKÖ und die ÖVP erste Informationen und Beratungen anbieten und Mitarbeiterbeteiligungen als Mittel ansehen, die Wirtschaft positiv zu stimulieren!!!

Ein anderes Beispiel der Mitarbeiter- und Betriebsführung zeigt Ricardo Semler in seinem Buch

### *DAS SEMCO SYSTEM. MANAGEMENT OHNE MANAGER. DAS NEUE REVOLUTIONÄRE FÜHRUNGSMODELL.*

das eine Unternehmensstruktur, eine Unternehmenshierarchie und Mentalität eines (echten) Unternehmers aufzeigt, der dank der Zufriedenheit seiner Mitarbeiter optimal verdient und jährliche Gewinnsteigerungen erzielt, die allen Beteiligten zu gute kommen und seine Firma in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld überlebensfähig sein lässt! In diesem Buch wird z.B. beschrieben, wie jeder einzelne Mitarbeiter die volle Verantwortung und Entscheidungsfähigkeit zu den Problemen seines Arbeitsplatzes erhält, da er der wirkliche Fachmann ist, und nicht – wie so oft die Meinung – der Schreibtisch“hengst“, der dem Arbeiter (in der Produktion, an der Maschine z.B.) erzählen will, wie er besser und effektiver diese nutzen kann! Wer kennt die „Macken“ der Maschine wirklich???

Ricardo Semler beschreibt flachere Managementstrukturen, Transparenz in der Unternehmensführung und die Möglichkeit der selbstverantwortlichen Bestimmung seines Gehaltes, mit dem Wissen, dass jeder Mitarbeiter dies ebenfalls kann und seine Vergleiche ziehen wird. Der Mitarbeiter muss also mit einer Kontrolle seitens seiner Kollegen rechnen, die ebenfalls ihn beurteilen und korrigieren werden, falls dies notwendig sein sollte. Jeder hat Zugriff auf die Firmendaten und kann dies mit vollem Einverständnis des Firmeninhabers und der Geschäftsführung!

Jobrotation ist ein anderes Thema, das bewusst gefördert wird um die Mitarbeiterzufriedenheit und –treue an die Firma zu fördern und ... eine mögliche Fluktuation einzudämmen. Sie dämmt auch Abhängigkeiten ein!

Wie auch immer, in diesem Buch geht es um eine Geschäftsphilosophie, die den Mitarbeiter als kompetenten und verantwortungsbewussten (und -fähigen) Partner versteht und behandelt! Es ist eine Philosophie, die sich in den letzten 20 Jahren vielfach bewährt hat um den schwierigen Markterfordernissen in Brasilien Paroli zu bieten und jährlich steigende Gewinne zu erzielen ... trotz immer schwieriger werdenden Rahmenbedingungen der nationalen und internationalen Wirtschaft!

Es zeigt eine Arbeitskultur, wo der Mensch auch bei der Arbeit Mensch bleiben darf und Anerkennung und Selbstwert behält und bekommt ... was durchaus wünschenswert ist, da wir ja mehr als 50% unseres Lebens der Arbeit widmen!

Zum selben Thema schrieb der Autor die Bücher „*The seven days weekend*“ (Das 7 Tage Wochenende) und „*Maverick*“, welche leider schwer erhältlich und meist nicht mehr lieferbar sind. Versuche es auf dem Gebraucht-Büchermarkt! Vielleicht findet sich dort das ein oder andere Buch!