

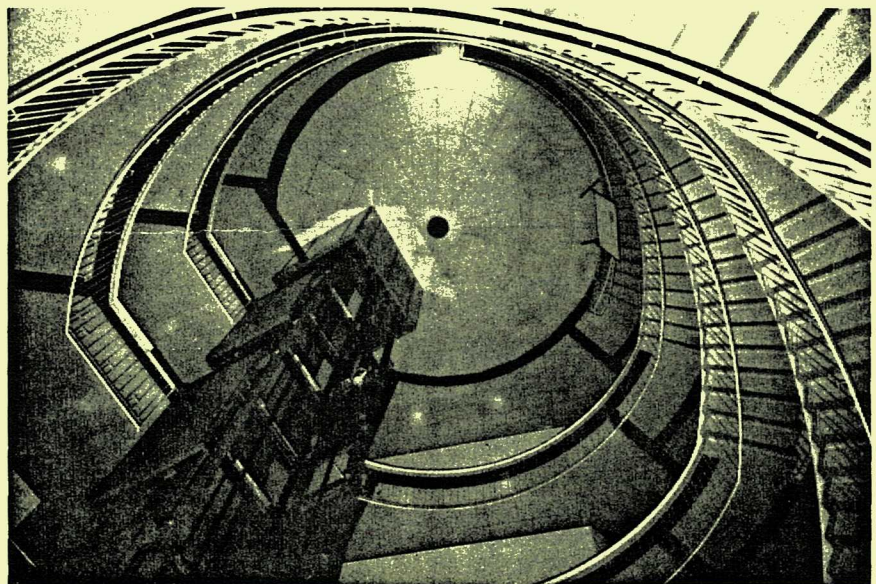
Personalabbau 1994

Schmerzgrenze längst überschritten

Seit November 1993 gab es für TN immer wieder neue Planzahlen, alles war im Fluß (der Philosoph läßt grüßen). Das aktuelle "IST" änderte sich mit jeder neuen Auflösung eines Arbeitsvertrages und damit die Differenz zu einem "SOLL" zum 1.1.1995. Das "SOLL" änderte sich u.a. je nach dem, was die Bilanz 93 noch an Belastungen für geplante Abfindungen vertragen würde. Schwer durchschaubar war es auch (und ist es noch immer), da gleichzeitig strukturelle Veränderungen stattfinden. Wir können den Verlauf des "Prozesses" Personalplanung hier im Detail nicht nachvollziehen, bezweifeln aber, ob das überhaupt jemand kann. Kurz und schlecht, das "SOLL" ging immer mehr nach unten und die Differenz nach oben. Telenorma will 1994 GmbH-weit über 600 Stellen streichen, Frankfurt ist mit mehr als 100 Arbeitsplätzen betroffen. Mehr als die Hälfte davon geht zu Lasten der Entwicklung, die Fertigung und QSG hat den Rest zu tragen (für die genannten Bereiche sind das etwa zwischen 10 und 20%).

In den Gesprächen mit dem Betriebsrat machten die Bereichsleiter keinen Hehl aus ihrer Ratlosigkeit, wie der Stellenabbau mit der Menge ihrer Aufgaben zu vereinbaren ist. In Krisenzeiten hätten die Kaufleute das Sagen, bemerkte einer. Dort wird auch kein Personal abgebaut, so ist

der Personalplanung zu entnehmen. Es wurde aber auch die Bereitschaft erkennbar, nicht mehr nur abzubauen Personen zu zählen, sondern auch in reduzierbaren Kapazitäten zu rechnen. Die Chance besteht, durch Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze zu sichern.



Treppenhaus Neubau F
Die Architektur bekam schnell einen Namen: Alcatras

In dieser Ausgabe:

Unternehmenskultur TN:

Freiwillige Leistungen:

LES - Kompetenz-Center:

Sozialplan für "Struktur '95":

Interessenausgleich "Struktur '95":

Gewerbliche Arbeitsplätze:

Tarifrunde '94:

Fragebogen Arbeitszeitverkürzung:

TN - Buslinie 52:

Glosse:

auf Seite:

Die Hackordnung eines Hühnerstalls

2

Nasenfaktor gesucht

3

Warten auf Godot?

3

Nur noch begrenzter Spielraum

4

Arbeitsplätze sichern

4

Positive Zwischenergebnisse

5

Sie können wählen

6

Wieviel Spielraum ist vorhanden?

7

Mehr Fahrgäste gewinnen

8

Zweifel an TQM

8

Die Hackordnung eines Hühnerstalls

Hinweise haben sich verdichtet, daß 1992 die Vorgesetzte angeregt wurden, eine Liste ihrer Mitarbeiter in der Reihenfolge ihrer Leistungsfähigkeit zu erstellen. Mancher Bereichsleiter hatte danach sehr bald eine Übersicht (*INFORM* Nr.4: Zweidrittel! Eine trügerische Mehrheit!). Das geschah vermutlich, um beim Stellenabbau gezielter vorgehen zu können.

Seitdem macht bei TN der Begriff "Leistungsträger" die Runde, und die Unternehmens-Unkultur "Mobbing" greift um sich.

Von Leistungsträgern...

Leistungsträger sind hauptsächlich jung, innovativ und einsatzfreudig. Sie sind mobil und flexibel in ihrer Arbeitszeit, bis hin zu unbezahlten Überstunden. Einige werden aber aufgrund ihres Alters nicht immer sehr gut bezahlt und das Management fürchtet, sie könnten uns bei Personalabbaumaßnahmen womöglich freiwillig verlassen.

...und anderen.

Für die meisten MitarbeiterInnen steht jedoch fest, wer älter oder was gleichbedeutend ist, längere Zeit bei Telenorma arbeitet, hat gute Chancen, nicht mehr zu den Leistungsträgern zu gehören.

Seltener spricht das Management von sich selbst als den Leistungsträgern. Ist das so, weil das Management eine Kunst betreibt, auf die Beschreibungen wie Leistung oder Arbeit schlecht passen? Von ihnen hörte man auch noch nicht, sie könnten selbst zu alt sein für die moderne Entwicklung.

Fragen lohnt

Statt mit - zumal fragwürdigen - Begriffen die Belegschaft zu spalten, sollte man sich bei TN einige Fragen immer wieder neu stellen:

Bietet das Unternehmen seinen MitarbeiterInnen die richtige Motivationsstruktur?

Wird Mitarbeit und Einsatz immer richtig belohnt, oder sind vielleicht persönliche Beziehungen und andere

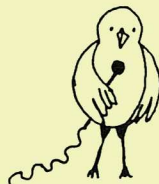
dubiose Verhaltensweisen viel erfolgreicher, um bei Telenorma voranzukommen?

Es könnten sich sonst die jetzigen Leistungsträger lediglich als illusionierte Berufsanfänger erweisen, deren natürlicher Idealismus bald verbraucht sein wird, so daß dann wieder neue Leistungsträger zu suchen sind.

Was ist Mobbing?

Mobbing ist eine Art psychologischer Kriegsführung, um Menschen zu demoralisieren und auszugrenzen.

Unter Kolleginnen und Kollegen findet Mobbing im allgemeinen statt, um jemanden zur Anpassung an bestimmte Gruppenregeln zu zwingen. Mobbing seitens des Vorgesetzten erfolgt häufig in Vorbereitung eines beabsichtigten Personalabbaus, für den der auserkorene Mitarbeiter gefügig gemacht werden soll.



**Der einzige,
der bei Telenorma noch
gut aufgelegt ist,
ist der Telefonhörer.**

Mobbing führt bei betroffenen Mitarbeitern häufig zu schweren psychosomatischen Beschwerden mit Symptomen von Verfolgungswahn. Ist Personalabbau geplant, kommt die reale Bedrohung der wirtschaftlichen Existenz hinzu.

Formen des Mobbing

- In Gesprächsrunden bekommt man das Wort abgeschnitten oder wird

überhaupt nicht zur Kenntnis genommen.

- Man wird nicht mehr zu Arbeitsbesprechungen eingeladen und damit von Informationen abgeschnitten.
- Man wird in abseits gelegene oder ungünstige Räume untergebracht.
- Erbrachte Leistungen werden durch an Beleidigung grenzende Kommentare herabgesetzt.
- Derartig gereizte MitarbeiterInnen werden möglichst in Gegenwart von Zeugen provoziert.
- Schulungen, Arbeitsmittel und Gehaltserhöhungen werden verweigert.
- Nur minderwertige oder nutzlose Arbeiten werden vergeben.
- Die wachsende psychologische Verunsicherung kann in einer völligen innerbetrieblichen Freistellung gipfeln.

Was ist zu tun?

Eine Beschwerde bei der Personalabteilung ist wenig erfolgreich. Sie hat keine Weisungsbefugnis gegenüber dem Management, zumal Mobbing nur schwer beweisbar ist. Außerdem könnte manches der Personalabteilung recht sein, wenn es dem gegenwärtigen Personalabbau dient.

Sich an den übernächsten Vorgesetzten zu wenden, dürfte auch nicht viel bringen. Für ethische Probleme bringt das Management nur selten gesteigertes Interesse auf, und wer vergeudet schon mit so unerfreulichen Geschichten seine "kostbare" Zeit, wo es im Moment "Wichtigeres" zu tun

gibt?

Der Betriebsrat könnte und sollte helfen. Er hat hierfür ein Mandat und kann eventuell gleichlautende Berichte auswerten. Die daraus ableitbaren deutlichen Hinweise auf schwere Defizite in der Unternehmenskultur wären der Geschäftsführung sicher unangenehm. Allein die Drohung mit dem Betriebsrat dürfte dann ein Ende der Attacken herbeizuführen.

Freiwillige Leistungen

Nasenfaktor gesucht

Ein ganz beachtlicher Teil unserer Bezahlung beruht auf freiwilligen Leistungen des Unternehmens. Seit Ende '92 begann BOSCH/Telenorma diese zu kürzen bzw. auf tarifliche Erhöhungen anzurechnen. Der Willkür muß endlich ein Riegel vorgeschoben werden. Der Betriebsrat Frankfurt nimmt sein Recht auf Mitbestimmung in Anspruch und ist im Gespräch mit der Personalleitung. Das Recht, über die Grundsätze der Verteilung freiwilliger Leistungen verhandeln zu können, mußte aber erst wieder juristisch erstritten werden.

Welche "Blüten" freiwillige Leistungen bei TN treiben und welche Unzufriedenheit heraufbeschworen wird, zeigt der folgende Beitrag.

Moderne Zeiten

Wir leben in Zeiten, in denen viele mit 55 und kurz darüber in den "Freizeitpark Deutschland" zwangsweise entlassen werden, und jeder Arbeitnehmer heute nicht mehr weiß, ob sein Arbeitsplatz morgen noch existiert. Es sind Tage, in denen Lohnerhöhungen wie ein Volltreffer im Lotto sind, und alle gewerkschaftlich erkämpften Prozente zum Wohle der Firma auf außertarifliche Zulagen angerechnet werden.

In solchen Zeiten ist Merkwürdiges zu beobachten. Einige Auserwählte können ihrer Gehälter auf Grund von Prämienzahlungen und Überstundenzulagen merklich zu steigern, egal ob nur einmalig oder öfter.

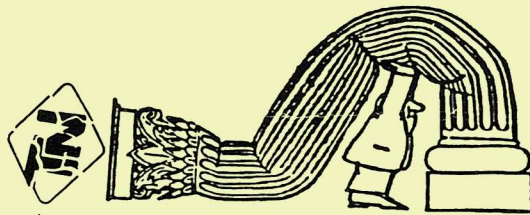
Überstunden

Durch geschicktes Taktieren bringen sie es in manchen Monaten auf etwa 20-30 Überstunden mit Zuschlägen bis zu 40%. Somit ein netter Gehaltszuwachs, wen interessiert da noch die Gefährdung der Arbeitsplätze?

Prämien

Geradezu kurios und schwer durchschaubar wird es bei den Prämienzahlungen. Diese werden für vielerlei Dinge ausgelobt, z.B. Termineinhaltung, Rekordüberstundenleistung usw. Öffnet sich da nicht ein ganzes Füllhorn von Überraschungen in Form von Sachprämien? Ein Essen z.B. mit der Gattin, und die Rechnung an den Vorgesetzten? Oder ein freier Einkauf im "für uns" Shop in Höhe z.B. 1000.- DM.

Alle Beteiligten wären zufrieden. BOSCH macht Umsatz, der Mitarbeiter bekommt den vollen Betrag in Sachwerten und TN hat einen gutmotivierten Mitarbeiter mehr. Nur Herr Waigel und die Sozialversicherungen gehen leer aus.



Kriterien undurchschaubar

Aber egal, welche Art von Prämien es gibt, sie werden nach Wohlwollen des jeweiligen Vorgesetzten auf die dafür infragekommenden Nasen verteilt. Daher die Bezeichnung "Nasenprämie". Wer kann nachvollziehen, welche Kriterien zur Zuweisung einer Prämie führen? Dies scheint das Geheimnis des Vorgesetzten zu sein. Tatsache ist, daß es Kolleginnen und Kollegen gibt, welche bei gleichen Projekten und gleicher Arbeit demselben Termindruck unterliegen. Sie erhalten aber für ihre Leistungen keine Extraprämie. Hier beginnt die Ungleichbehandlung, die unweigerlich demotivierend wirkt. Dies sollte eigentlich nicht im Interesse von TN liegen, oder?

LES - Kompetenz-Center

Warten auf Godot

Wie in der Geschichte von Samuel Beckett ist es auch mit dem Kompetenz-Center bei TN. Jeder weiß wofür es gut ist, welche Aufgaben von ihm wahrgenommen werden sollen, aber keiner vermag zu sagen, wann es kommt und wo es stehen wird.

Was war geschehen?

Im April '93 gab es bei TN noch eine Abteilung namens OIV 72, die sich u.a. mit der Unterstützung von LES-Werkzeugen beschäftigte. Zwischen den Entwicklungsabteilungen, OIV 72 und dem Software Hersteller CIM-Team, bestanden rege Kontakte zur Ideenentwicklung und Werkzeugverbesserung. Die MitarbeiterInnen von OIV 72 waren absolute Profis, die aber auf Grund einer Managemententscheidung Ende Mai in alle Winde zerstreut wurden. Bereits Ende 1992 hatte der Betriebsrat vor solchen Plänen gewarnt.

Trotz Warnungen

In einer heißen Phase der Entwicklung der 9030-Anlage wurde damit den Entwicklern die Grundlage und Unterstützung für die geforderte schnelle Entwicklung entzogen. Seitdem schlagen sie sich mit tausend kleinen und großen Problemen herum, für deren Lösung offiziell niemand mehr zuständig ist. Lediglich durch kollegiale Hilfe ehemaliger Mitarbeiter von OIV 72 werden Probleme kurzzeitig - bis zum Auftauchen neuer Unzulänglichkeiten - behoben. Unser Management versprach Hilfe durch Einrichtung eines Kompetenz-Centers zum 1.1.94. Nun ist 1994 bereits ein Monat alt und eine Problemlösung noch immer nicht in Sicht.

Dies ist wieder ein klassisches Beispiel für die "Erst handeln, dann denken"-Mentalität. Wenn es so weiter geht, benötigen wir keine Konkurrenz mehr in Europa. Telenorma wirtschaftet sich dann von innen heraus runter. Nicht immer, aber immer öfter.

Sozialplan für "Struktur '95"

Begrenzte Spielräume

Ende '93 unterzeichnete der Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan. Dies geschah im Vertrauen darauf, daß die Geschäftsleitung bei ihrer bisherigen Praxis bleibt,

1. keine betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen und
2. Abfindungen in der Höhe der 72er Formel zu zahlen.

Es wurde auch vereinbart, mit dem Frankfurter Betriebsrat einen gesonderten Interessenausgleich abzuschließen.

Sozialplan mit Haken

Im Rahmen von "Struktur '95" plant die TN Geschäftsleitung auch personelle Maßnahmen, wie Personalabbau und Versetzungen. Zur Regelung des materiellen Nachteilsausgleichs legte sie dem Gesamtbetriebsrat (GBR) im November 1993 einen Interessenausgleich/ Sozialplan vor. Im wesentli-

chen sollte der bisher gültige fortgeschrieben werden, allerdings mit der Einschränkung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer. Die KollegInnen mit Anspruch auf Vorruhestand (Alter: 55 Jahre, 7 Monate) sollten keinen besonderen Kündigungsschutz mehr aus dem Tarifvertrag haben.

Nichts geht ohne BOSCH

Bevor der GBR sich mit dem Entwurf befassen konnte, hatte aber bereits Herr Todenhöfer, bei BOSCH zuständig fürs Personalwesen, interveniert. Einen so "komfortablen" Sozialplan wollte er nicht in "seinem Haus". Die Höhe der 72er Formel war ihm ein Dorn im Auge. Es fanden dann Gespräche, Telefonate und Sitzungen zwischen den verschiedenen Akteuren statt. Letztendlich wurde eine Protokollnotiz formuliert: Im Fall von Kündigungen

sollen der GBR Vorsitzende (Koll. Brüggemann) und LK (Herr Meyer) im Einzelfall entscheiden, ob eine Abfindung nach der 72er Formel erfolgt.

Verschiedene Interessen

Viele Betriebsräte aus den Vertriebsbereichen waren an einem raschen Abschluß interessiert. Denn ihr Bereich war zahlenmäßig in einer Größenordnung betroffen, die es ihnen nicht erlaubt, einen Sozialplan auf örtlicher Ebene zu erzwingen.

Andererseits wollte der Betriebsrat Rödermark ganz eigene Wege gehen und der Arbeitsplatzsicherung mehr Gewicht geben. Die IGM Vertrauensleute in Frankfurt regten im Betriebsrat an, ebenfalls arbeitsplatzsichernde Maßnahmen zu vereinbaren. Dies wurde auch aufgegriffen, jedoch sollten aus Rücksicht auf die anderen Betriebsräte dem Abschluß des Sozialplans von Frankfurt aus keine Steine in den Weg gelegt werden.

Interessenausgleich "Struktur '95"

Arbeitsplätze sichern

Die IGM-Vertrauensleute stellen ihre Kernpunkte für einen Interessenausgleich "Struktur 95" zur Diskussion.

Auch wenn erkennbar ist, daß gerade in existentiellen Fragen die Interessenschwerpunkte von Unternehmern und Belegschaften unterschiedlich sein können, ist ein Ausgleich anzustreben.

Ziel ist Kostensenkung und Arbeitsplatzsicherung.

Voraussetzungen

Die Geschäftsleitung kann davon ausgehen, daß die Belegschaft ein Interesse an wirksamen Kostensenkungsmaßnahmen hat und sich auch aktiv an diesen Prozessen beteiligen wird.

Voraussetzungen sind jedoch

- eine frühzeitige Beteiligung der Betroffenen an Planung und Beratung,
- nachvollziehbare Analysen von Überkapazitäten und vermeidbaren Kosten und
- die Beseitigung der Angst, durch aktives Mitwirken den eigenen oder die Arbeitsplätze anderer zu gefährden.

Maßnahmen

Folgende kurzfristige Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung werden vorgeschlagen:

- Abbau von Überkapazitäten durch freiwillige Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, (auch bei 40 Stunden- und AT-Verträgen), unbezahlten Urlaub und erweiterten Erziehungs- und Bildungsurlaub.
- Kritische Kostenrechnung bei angestrebter Fremdvergabe und keine überzogene Gemeinkostenrechnung bei Kalkulation eigener Leistungen
- Flexibilität durch dynamische Arbeitszeit (Überstunden nur bei Zeitausgleich)
- Mindestens befristete Übernahme der Auszubildenden

Mittelfristige Sicherung der Beschäftigung und Erhalt der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens durch:

- Vorschläge zur Innovation von Produkten und Dienstleistungen
- Planung und Anregung von Qualifikationsprogrammen

Warum Arbeitsplätze sichern?

Entscheidend für die Sicherheit der Arbeitsplätze sind die richtigen Produkte zur richtigen Zeit und zum

richtigen Preis. Bei vielen Gelegenheiten halten Belegschaft und Betriebsräte der Unternehmensleitung vor, sie starre, gebannt wie das Kaninchen vor der Schlange, vorrangig nur auf die Kosten. Und die Träger der Kosten sind auch immer sehr schnell ausgemacht, die MitarbeiterInnen nämlich, die es dann konsequenterweise zu reduzieren gilt.

Ökonomische Sackgasse

Immer mehr MitarbeiterInnen und Vorgesetzte empfinden diesen Weg als Sackgasse. Mit dem z.T. angestrebten Kapazitätsabbau wird die Qualität oder die rechtzeitige Einführung neuer Produkte gefährdet. Oder es entstehen noch höhere Kosten z.B. durch Überstunden oder Fremdvergabe.

Ideologische Sackgasse

Außerdem haben Wirtschaftsprozesse keinen Selbstzweck. Sie verlieren ihren Sinn, wenn sie immer weniger Menschen den Lebensunterhalt sichern. Natürlich gibt es keine Patentrezepte. Eine Einzelmaßnahme wird keine ausreichende Wirkung zeigen. Ein ganzes Spektrum von Maßnahmen ist zu diskutieren und betrieblich umzusetzen.

Positive Zwischenergebnisse

Nach den Plänen der Geschäftsleitung soll ein erheblicher Teil der gewerblichen Arbeitsplätze bis Mitte '95 abgebaut werden. Die IGM-Vertrauensleute verwiesen auf die soziale Verpflichtung Telenormas. Es bestehe auch eine unternehmerische Verantwortung für die Beschäftigungsstruktur einer Stadt wie Frankfurt. Im Sommer '94 wurde ein Sozialplan unterschrieben. Er hat - unserer Meinung nach zurecht - Kritik ausgelöst, da er den

Bleibendes stabilisieren

Wie sicher sind die Arbeitsplätze in der "Kundenspezifischen Anlagenkonfiguration" (Abteilung Adam) und was kann zu ihrer Stabilisierung getan werden?

Auch für die 9030-Generation, so Herr Adam, ist seine Abteilung erforderlich. Noch offen scheint zu sein, ob eine solche Abteilung in Frankfurt verbleibt. Der Standort Frankfurt hat Vorteile mit der Nähe zur Entwicklung, seinen schnellen und kurzen Verkehrsverbindungen und den MitarbeiterInnen mit den erforderlichen Qualifikationen. Eine andere Logistikstruktur (Lagerstandorte) kann den Standort Frankfurt sichern. Damit Frankfurt zentraler Auslieferungsstandort werden kann, fehlt ihm nur ein Lager. Platz dafür wäre auf dem Gelände Kleyerstraße I. Gerüchte über Grundstücksspekulationen um die Kleyerstraße I dämpfen solche Hoffnungen.

Die ganzen Zusammenhänge und Abläufe von Fertigung über Teilelieferung und Montage bis hin zur Auslieferung (man nennt das heute "Prozesse") seien bisher noch

nicht gründlich untersucht und insofern gäbe es noch kein abschließendes Meinungsbild im Unternehmen, meinte Herr Dr. Schäfer. Als Konsequenz aus dieser ersten Runde fordert der Betriebsrat von der GL eine solche "Prozeßanalyse".

Geplantes überdenken

Sind einige der entfallenden Arbeitsplätze durch ein anderes Konzept und unter anderen Rahmenbedingungen doch noch zu halten?

Die Meister der betroffenen Abteilungen bestätigen die Möglichkeit. Das Hilfs- und Betriebsmittellager zum Beispiel wird bereits jetzt schon nicht nur für die Vorfertigung benötigt.

Auch über 1995 hinaus müssen Ersatzteile für die 8030 verfügbar sein. Es wäre zu prüfen, ob eine kleine, flexible Fertigungsabteilung damit beschäftigt werden kann.

Zur Beschleunigung einer Produkteinführung ist ein möglichst reibungsloser Fertigungsanlauf erforderlich. Die MitarbeiterInnen der Abteilung Werkzeug- und Musterbau haben die Qualifikation, um als Bindeglied zwischen Entwicklung und Fertigung zu wirken. Telenorma sollte sie sich erhalten und einsetzen.

Wenn Maschinen verkauft werden, wird Telenorma den Käufer bevorzugen, der auch die MitarbeiterInnen übernimmt, die bisher an den Maschinen arbeiteten. Das sollte die Möglichkeit einschließen, die verkauften Maschinen mit den MitarbeiterInnen am Standort zu belassen.

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten ist gut. Die Personalabteilung solle ihre Kontakte zu anderen Firmen nutzen, um TN MitarbeiterInnen mit entsprechender Empfehlung weiterzuvermitteln.

Qualifikationen verbessern

Welche Qualifikationsverbesserung kann man denen geben, deren Arbeitsplatz zur Disposition steht? Das würde sowohl die betreffen, denen bei Telenorma ein anderer Arbeitsplatz angeboten, als auch die, denen kein anderer anboten werden kann. (Ist noch zu behandeln.)



Neubaueingang Kleyerstraße II
Neues oft nicht besser, höchstens anders.

bisher geltenden Kündigungsschutz für MitarbeiterInnen ab dem 53. Lebensjahr aufhob.

Es wurde aber auch eine Arbeitsgruppe aus Betriebsrat und Fabriklenkung eingerichtet, die sich mit der Zukunft gewerblicher Arbeitsplätze bei Telenorma in Frankfurt befaßt. Sie hat inzwischen einen Themenkatalog festgelegt und seine Bearbeitung aufgenommen.

Tarifrunde '94

Rien ne va plus?

Die Forderungen der Metallarbeitgeber:

- Verlängerung der Arbeitszeit (Urlaubskürzung, Karenztage, Wochen- und Lebensarbeitszeitverlängerung)
- Kürzung/Streichung des Urlaubsgelds
- Keine Real- und keine Nominallohn erhöhungen, besser Lohnsenkungen
- Keine Zusagen für Arbeitsplatzsicherung

Das ist ein Frontalangriff auf bestehende Errungenschaften und auf die Tariffähigkeit der Gewerkschaften.

Das sind unsere Forderungen:

- Erhöhung der Löhne und Gehälter um 5,5%
- Rücknahme der Kündigung der Urlaubsbestimmungen und Wiederinkraftsetzung in unveränderter Form
- Tarifvertrag zur Sicherung der Beschäftigung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Dabei hat die IG Metall klar gesagt, daß die Sicherung von Arbeitsplätzen Priorität hat.

Die Antwort der Arbeitgeber:

Kein Verhandlungsthema, im Gegenteil, der Abbau soll weitergehen.

Wir sagen deshalb allen Beschäftigten, ob Gewerkschaftsmitgliedern oder Nichtorganisierten:

Wer sich nicht wehrt, akzeptiert:

- 3 statt 6 Wochen Urlaub
- kein Urlaubsgeld (bisher 50 % zum Lohn/Gehalt)
- kein Inflationsausgleich, keine Reallohn erhöhungen
- weiteren ungebremsten Arbeitsplatzabbau

Freiwillig werden die Arbeitgeber ihre "Forderungen" nicht zurücknehmen.

Alle Kolleginnen und Kollegen sind aufgefordert:

- Beteiligt Euch an Protestaktionen und Warnstreiks
- Kommt zur nächsten Betriebsversammlung, fragt die Vertreter der GL, aber auch die Betriebsratsmitglieder und Kandidaten nach ihrer Haltung zur Tarifrunde

Arbeitgeber

Standortvorteil

Statistik

Reiche immer reicher

WIESBADEN, 24. Januar (dpa). Deutschlands Reiche werden immer reicher. Die Zahl der Einkommensmillionäre in der Bundesrepublik ist von 1986 bis 1989 wie schon in den drei Jahren zuvor um ein Drittel gestiegen. Besonders die Superreichen mit mehr als zehn Millionen Mark Jahreseinkommen sind zahlreicher geworden. Mit 895 Personen hat sich diese Gruppe nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden innerhalb von drei Jahren fast verdoppelt (1986: 462).

Aber sie jammern nicht, die Reichen und Superreichen, über den Standort Deutschland. Das übernehmen für sie die Politiker, die Manager in Banken und anderen Unternehmen, die damit von ihrem eigenen Versagen abzuwenden versuchen.

Man beachte, daß die IG Metall 1984 um den Einstieg in die 35 Stundenwoche kämpfte. Damals - wie heute auch wieder - wurde den Beschäftigten vorgehalten, sie würden den Industriestandort Deutschland gefährden. Wer wirklich vom Standort Deutschland profitiert, zeigt die dpa Meldung oben und die untenstehende Statistik.

Faites votre jeu!

Hier einige Fakten, die rückblickend belegen, wie die Einkommensentwicklungen und Belastungen bisher aussahen. (Eigene Berechnungen: IGM)

Verfügbare Haushaltseinkommen nach sozialen Gruppen (monatlich)**Steuern und Abgaben – Belastung der Haushalte – (1980 bis 1992)**

	1980 Mark	1992 Mark	Veränderung in Prozent		Sozialbeiträge ²⁾			Steuern ²⁾		
			nominal	real ¹⁾	1980 Mark	1992 Mark	Veränderung in Prozent	1980 Mark	1992 Mark	Veränderung in Prozent
Selbständige ²⁾	7292	13483	81,9	+ 33,0	750	1225	63,3	2725	3392	24,5
Arbeitnehmer:										
– Gesamt	3358	4967	47,9	+ 6,4	1442	2433	68,8	633	1125	77,6
– Arbeiter	3000	4316	43,9	+ 3,5	1425	2258	58,5	700	1258	79,8
– Angestellte	3567	5275	47,9	+ 6,4	1483	2508	69,1	808	1408	74,2
– Beamte	4142	6142	48,3	+ 6,7	1417	2408	70,0	475	792	66,7
Arbeitslose	1883	2600	38,1	∓ 0,7	992	1158	16,8	75	117	55,6

¹⁾ Deflationiert mit dem Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte

²⁾ ohne Landwirte

Quelle: Statistisches Bundesamt, Einkommensverteilung nach Haushaltsgruppen und Einkommensarten, Wiesbaden 1993
Eigene Berechnungen

Arbeitszeitverkürzung

Umfrage des Betriebsrates

Wieweit durch freiwillige Arbeitszeitverkürzung auch bei TN Arbeitsplätze zu sichern sind, hängt einerseits vom Unternehmen ab. In der letzten Betriebsversammlung bestätigte Herr Dr. Lennertz, daß mit TN darüber geredet werden kann. Andererseits ist nun die Frage, in welchem Umfang sich die Belegschaft darauf einlassen kann und will.

Bitte senden Sie den Fragebogen ausgefüllt an den Betriebsrat (BER Frankfurt, Tel.: 8766, Fax: 8770) zurück. Für den Betriebsrat ist die Auswertung eine wichtige Unterstützung bei der Verhandlung über einen Interessensausgleich. Das Ergebnis werden wir im nächsten **INFORM** veröffentlichen.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung.

Scheint Ihnen Arbeitszeitverkürzung ein wirksames Mittel zur Arbeitsplatzsicherung?

sehr	einigermaßen	wenig	überhaupt nicht
☐	☐	☐	☐

Welche anderen Maßnahmen halten Sie für wirksamer?

.....

Arbeitszeitverkürzung ist in meinem Aufgabengebiet

unmöglich	schwer	machbar	kein Problem
☐	☐	☐	☐

Um wieviel Stunden könnten Sie Ihre wöchentliche Arbeitszeit ohne Lohnausgleich vermindern?

gar nicht	1 bis 2	3 bis 5	darüber
☐	☐	☐	☐

Ich kann mir eine Arbeitszeitverkürzung finanziell nicht leisten!

im Moment nicht	mittelfristig nicht	wahrscheinlich nie
☐	☐	☐

Die Möglichkeit, in die Vollzeitarbeit zurückkehren zu können ist

ganz wichtig	sollte möglich sein	muß nicht sein
☐	☐	☐

Fragen zur Person (für statistische Zwecke):

weiblich	männlich
☐	☐

Ich bin beschäftigt in:	Vertrieb	Entwicklung	Verwaltung	Fertigung
	☐	☐	☐	☐

Mein Alter:	bis 25	bis 35	bis 45	bis 55	darüber
	☐	☐	☐	☐	☐

Meine wöchentliche Arbeitszeit:	36 Stunden	40 Stunden	Teilzeit	AT
	☐	☐	☐	☐

TN-Buslinie 52

Mehr Fahrgäste gewinnen

Der Bus 52, von TN MitarbeiterInnen lange gewünscht, wird erfreulicherweise gut angenommen. Trotzdem wir müssen um die Beibehaltung der wichtigen Nahverkehrsverbindung zwischen Gallus und Griesheim fürchten. Denn er fährt seit 26.9.93 für ein Jahr im Testbetrieb und die Fahrgastzahlen sind insgesamt noch zu niedrig.

Der FVV hat mit dem Faltblatt zu Fahrzeiten, Haltestellen und Linienführung für Firmenangestellte und Gallus-Haushalte gute Informationsarbeit geleistet.

Zuviele PendlerInnen kommen aber immernoch mit Auto statt mit öffentlichen Linien. Sollte er mangels Auslastung aus Kostengründen eingestellt werden, hätte es für die jetzigen NutzerInnen - und auch für den Umweltschutz - erhebliche Nachteile.

AutofahrerInnen, zum Umsteigen bewegen

Telenorma selbst sollte zur Imageförderung des Nahverkehrsangebots beitragen und auf Geschäfts-

briefen den Hinweis auf die Bus- und Straßenbahnverbindung geben.

Als wesentlicher Anreiz zum Umsteigen fehlt grundsätzlich das Firmen-Jobticket.

Anwohner klagen

Zum integrierten Verkehrskonzept einer Stadt gehört sicher auch die Reduzierung der Pendler Autoabstellplätze im öffentlichen Raum; z.B. durch Plakettenvergabe für AnwohnerInnen der Friedrich-Ebert-Siedlung. Diese wollen zurecht weniger Verkehr im Wohngebiet, Tempo 30 und eine Verkehrsführung über die Kriftelerstraße.

Preise zu hoch

Mit der Abschaffung des Umwelt-Monattickets von DM 76,- und der Preissteigerung der Monatskarte auf DM 93,- hat der FVV leider selbst die Attraktivität seiner Angebote reduziert. Ideen zur Erhöhung der Fahrgastzahlen und zur Verbesserung der Buslinie geben Sie an den Betriebsrat oder direkt an die Stadtwerke Frankfurt.

Glosse

Zweifel an TQM

INFORM sprach mit Dr. S., zuständig für "Innere Sicherheit" bei TN über Probleme bei TQM.

INF: Herr Dr. S., TQM macht Probleme, was ist los?

Dr. S.: Ja, wir vermuteten bereits seit längerem subversive Elemente in TQM. Verdacht regte sich, als TQM auf die Kack-Idee kam, die Kunden-Lieferanten-Beziehung auch TN intern anzuwenden. Seit-dem vergeht doch kein Tag, an dem nicht TN Mitarbeiter bei der GL anrufen und behaupten, sie als Lieferanten hätten die vereinbarten Leistungen erbracht, nur die angemessene Bezahlung fehle!

INF: Ist ja echt peinlich, aber was macht Sie jetzt so sicher?

Dr. S.: Schauen Sie sich doch das neuste Plakat an: "Was einem über den Kopf wächst, schaffen zwei leicht." Und das wo unsere GL doch Personalabbau propagiert. Das ist Sabotage erster Klasse.

INF: Was tun sie, um den oder die Übeltäter zu finden, ?

Dr. S.: Umstrukturieren, ist doch klar, Ich habe schon eine gut motivierte Truppe zusammen, die bereits einen neuen Slogen entworfen hat: "Was zwei gerade so schaffen, kriegt auch einer hin." Das sind die Motivationsmotoren, die wir im Moment brauchen.

INF: Das wird Ihnen bestimmt die Auszeichnung "Die bleierne Q" einbringen, wir gratulieren jetzt schon.

!!!! Termine !!!!!

Betriebsversammlungen:

24. Febr. 94

Themen: Personalplanung `94
Tarifauseinandersetzung
Betriebsratswahlen

Betriebsratswahl:

10. März `94

Feierabend-Treff:

Jeden 3. Dienstag im Monat
17.00 Uhr

Lockerer, informativer Treff nach
Feierabend für KollegInnen von TN
Pegasus, Sondershauserstr.

Betr.: Gelände Mainzer Landsraße

Es gibt Gerüchte, daß der Käufer des Geländes Mainzerlandstraße mit DM 50 Mio Konventionalstrafe von den Kaufverträgen zurücktreten will. Das wär ein Lottogewinn für TN, möchte man denken. Wahrscheinlicher ist es das Gegenteil, denn die z.Zt. erzielbare Grundstückpreise liegen niedriger.

Betr.: Betriebsratswahl

Die Kandidaten für die gewerblichen ArbeitnehmerInnen haben zwei Listen gebildet.

Die Angestellte kandidieren auf einer Liste (Personenwahl).

In eigener Sache:

INFORM wird herausgegeben von den Telenorma-Vertrauensleuten der IGMetall.

Wir freuen uns auf Anregungen der LeserInnen und drucken auch eingereichte Beiträge ab.

Kontaktadresse: Reinhard Pohlitz,
Tel.: 3510

Verantwortlich im Sinne des
Presserechts:
Bernd Rübsamen,
IGMetall, Verwaltungsstelle Frankfurt