

Inform



15. Juli 2004

Vertrauensleute der IG Metall bei Tenovis Frankfurt

Arbeitnehmerbegehren

Für eine soziale Politik

Die Mitglieder der Gewerkschaft IGM engagieren sich für eine andere, eine soziale Politik. Die betrieblichen Vertrauensleute bei Tenovis machen dabei mit und wollen mit Ihnen, den MitarbeiterInnen von Tenovis darüber ins Gespräch kommen. Wir waren am 3. April mit vielen Tausenden in Stuttgart. Gleichzeitig mit Kundgebungen in Berlin und Köln war das eine unübersehbare Menge an Bürgern, die gegen die aktuelle Politik demonstrierten.

Bereits jetzt sind die negativen Auswirkungen der „Reformpolitik“ der Regierung zu spüren, sei es im Gesundheitswesen, am Arbeitsmarkt, bei den Renten oder Steuern. Versprochene Entlastungen treten nicht ein, die Konjunktur dümpelt weiter und die Arbeitslosigkeit bleibt auf hohem Niveau.

Den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern wirft man aber vor, sie würden nur kritisieren und demonstrieren und hätten keine Alternativen.

Wir haben Sie! Die Alternativen, die zu einer sozialen Politik führen die

- umweltverträgliches Wachstum fördert,
- Arbeitsplätze schafft
- Teilhabe und Mitbestimmung ausbaut und
- den Zusammenhalt in der Gesellschaft stärkt.

Wie sieht für dieses Ziel die Steuerpolitik, die Gesundheitspolitik, die Alterssicherung, die Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik aus? Dazu gibt es

Konzepte, die nicht allein von den Gewerkschaften entwickelt werden. Wir wollen Sie in den nächsten Wochen und Monaten darüber informieren und mit Ihnen diskutieren. Nur eine breite Bewegung kann zu einem Ende der neo-liberalen Politik führen. Das ist ein Prozess, an dessen Anfang wir noch stehen. Ein wichtiger Schritt ist das Arbeitnehmerbegehren, eine Unterschriftensammlung bis November, mit der wir Sie bitten werden, für eine soziale Politik zu votieren.

Heute werden wir Ihnen in einem Informationsblatt eine alternative Steuerpolitik mit mehr Gerechtigkeit und Transparenz vorstellen. An einen Informationsstand in der Mittagspause vor der Kantine möchten wir gerne mit Ihnen darüber sprechen.



In eigener Sache

Warum wieder ein Inform nach so langer Zeit?

Durch das Votum der Tenovis MitarbeiterInnen bei der letzten Betriebsratswahl wurde die IG-Metall Liste die stärkste unter den 3 Listen im Betriebsrat. Seitdem konnten wir immer mehr die Betriebsratsarbeit beeinflussen und haben das auch getan. Ziel war und ist eine inhaltlich gute und effektive Vertretung der Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Ein wesentliches Mittel dazu ist die Information darüber, was aktuell ansteht, um mit der Belegschaft in einen Meinungsbildungsprozess zu kommen. Auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen und mittels Intranetinformaton bzw. email-Kommunikation sind wir unseren Ansprüchen und den Erwartungen der Tenovis MitarbeiterInnen näher gekommen. Perfekt ist das noch lange nicht und wir werden das weiter verbessern.

All das geschah und geschieht aber immer unter den Bedingungen, dafür den Konsens im Betriebsrat zu finden und in den Grenzen zu bleiben, was ein Betriebsrat sagen kann und darf. Heute sind wir aber an einem Punkt angelangt (breiter Angriff der Unternehmer auf erreichte tarifliche Regelungen), an dem es wieder notwendig ist gewerkschaftliche Positionen auch Tenovis-bezogen zu formulieren und für diese bei Tenovis zu werben, um den Abwehrkampf erfolgreich führen zu können.

Deshalb ein neues Inform, von dem wir aber auch wissen, dass es viele schon lange vermisst haben.

Gegen soziale Gerechtigkeit

Seit der Gründung im Jahre 2000 ist bei Tenovis die Mitarbeiterzahl von einst über 8000 auf unter 5500 gesunken, ohne dass ein Ende des Personalabbaus absehbar wäre. Dieser Kahlschlag führt ein Unternehmen leicht an die Grenze der Funktionsfähigkeit, so dass wohl auch dem Management die öffentliche Diskussion über länger Arbeitszeiten und Lohnverzicht gerade recht kommt.

So hat der Arbeitgeber derzeit die Bereiche Entwicklung und Montage als zu teuer identifiziert.

Die Kosten der Montage sind im Vergleich zu möglichen inländischen Wettbewerbern angeblich zu hoch. Dabei wird bewusst verschwiegen, dass solche Kosten auch Strukturkosten eines Großunternehmens enthalten, die wenig mit den Löhnen und Gehältern der betroffenen Kollegen zu tun haben.

Entwickler werden sogar in Konkurrenz zu indischen Informatikern gesehen, wo vergleichbare Qualifikationen angeblich zu einem Bruchteil deutscher Gehälter angeboten werden. Wie wenig der Vergleich von Stundensätzen mit den Gesamtkosten eines Offshore-Projektes zu tun hat, weiß jeder, der sich an die Probleme von Bosch Telecom mit der Entwicklung in Bangalore erinnert.

Es ist deshalb davon auszugehen, dass diese vorgebliche Wettbewerbssituation primär ein Argument dafür liefern soll, um bei den vorhandenen Kollegen Lohnsenkungen oder unbezahlte Arbeitszeitverlängerungen durchzusetzen.

Wie die genaue Umsetzung erfolgen wird, bleibt spekulativ. Trotzdem werden auch von höchster Stelle entsprechende Informationen gestreut – wohl auch, damit sich Belegschaft und ihre Vertreter allmählich mit solchen Gedanken vertraut machen können. Sie sind dann nicht mehr so undenkbar.

Von Siemens lernen?

Wer die Presseberichte über die Abschaffung der 35-Stundenwoche bei Siemens verfolgt hat, konnte den Eindruck gewinnen, hier würde flächendeckend die Arbeitszeit verlängert ohne Lohnausgleich. Tatsächlich sind es aber nur die beiden Standorte Kamp-Lintfort und Bocholt, wo man sich befristet darauf geeinigt hat, von den Mindeststandards des Tarifvertrags abzuweichen.

Gleichzeitig wurde in einer Rahmenvereinbarung festgeschrieben, unter welchen Voraussetzungen solche Vereinbarungen getroffen werden können:

- Eine nachprüfbare Gesamtkostenrechnung muss aufzeigen, dass die Arbeitsplätze nicht konkurrenzfähig und damit konkret gefährdet sind.



„...tut uns Leid, Boss, der Vorstand hat beschlossen, Ihren Job auszulagern. Wir haben einen CEO in Indien gefunden, der Ihre Aufgabe für ein Zehntel des Gehalts erledigt.“

- Das Unternehmen muss durch langfristige Investitionen zur Sicherung des Standorts und der betroffenen Arbeitsplätze beitragen.
- Ein Abweichen von den Mindeststandards des Flächentarifvertrages kann immer nur befristet erfolgen.

Auch die Arbeitgeberverbände sind sich letztlich im klaren darüber, dass der Flächentarifvertrag mit verbindlichen Mindeststandards einen der Hauptvorteile des Standorts Deutschlands darstellt. Es kommt nicht darauf an, Lohndumping zu importieren, sondern bessere Arbeitsbedingungen zu exportieren.

Der globale Jobklau

Offshoring liegt im Trend. Die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer wird derzeit von zahlreichen Unternehmensberatungen empfohlen. Dabei sind dank Globalisierung erstmals auch hochqualifizierte Jobs betroffen. Der indische Softwareentwickler bietet seine Dienste eben zu nur 10% des Lohns in Europa an. Und dem sitzt sein chinesischer Kollege schon im Nacken, der dieses Lohnniveau nochmals deutliche unterbietet...

Eine seriöse Betrachtung der Gesamtkosten und Risiken entlarvt diese Orientierung an den reinen Lohnkosten jedoch oft als Milchmädchenrechnung:

- **Infrastrukturkosten** für das verwendete Equipment sind ebenso hoch wie bei uns. Wenn es erst angeschafft werden muss, sind das zusätzliche Kosten.
- **Transaktionskosten** für Reisen, Telefonieren, Dolmetscher, Anwälte und Projektsteuerung sind dramatisch höher als bei inländischen Projekten.
- **Risikoprämien** müssen erheblich höher kalkuliert werden. Wie würde man bei Problemen mit indischen oder chinesischen Lieferanten einen Schadensersatz einlagen?

- **Verborgene Kosten** entstehen dadurch, dass kulturelle Probleme häufig drastisch unterschätzt werden.
- **Personalabbau- und Sozialplankosten** fallen dann zusätzlich an, wenn Offshoring zu realem Arbeitsplatzabbau im Inland führt.

Erfahrungen anderer Unternehmen zeigen, dass bei ersten Offshoring-Projekten die Produktivität deutlich über- die Kosten dagegen unterschätzt wurden.

Um schneller am Markt zu sein und gleichzeitig deutlich Kosten zu sparen ist Offshoring deshalb wohl kurzfristig nicht das Mittel der Wahl.

Zitate zum Standort Deutschland

Andere sehen's anders

aus „Der Mythos vom Abstieg,
(<http://www.zeit.de/2004/17/Mythos>)

US-Wirtschaftsnobelpreisträger Robert Solow: "Selbst ein völlig liberalisierter Arbeitsmarkt wird die Wirtschaft nicht retten"

"Die zu restriktive Geld- und Fiskalpolitik hat die Wirtschaft destabilisiert", Hamburger Ökonom Jörg Bibow.

"Die Banken geben bei weitem nicht so viele Kredite, wie es für den Mittelstand erforderlich ist." KfW-Chef Hans Reich zum Handelsblatt.

"Da ist der widersinnige Stabilitätspakt vor, der eine vernünftige Reaktion der Fiskalpolitik verhindert", moniert Dieter Wermuth, Euroland-Chefvolkswirt der japanischen Grossbank UFJ.

Kurzmeldung

Tenovis verliert Prozesse

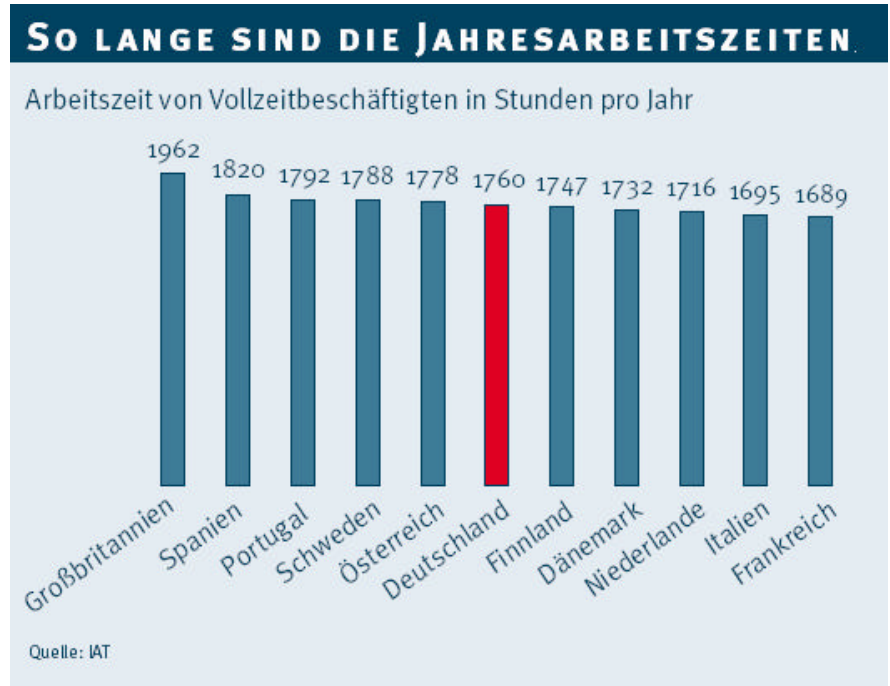
Eine erhebliche Anzahl von MitarbeiterInnen, denen im letzten Jahr von Tenovis gekündigt wurde, hat dagegen vor dem Arbeitsgericht geklagt. Bundesweit als auch hier in Frankfurt. Die meisten davon endeten im Prozessverlauf in einem Vergleich, mit einer verbesserten finanziellen Abfindung. Von denen, die bis zum Kammertermin durchhielten haben ein beachtlicher Teil in erster Instanz gewonnen. Tenovis hat einigen von ihnen auch wieder einen Arbeitsplatz angeboten. Bei den anderen geht Tenovis in Revision.

Tenovis Management

Den Erfolg aufs Spiel setzen?

Der turn around ist geschafft. Nach Jahren (bilanztechnischer) Verluste, ist Tenovis wieder in der Gewinnzone. Für das laufende Jahr ist eine weitere Ergebnissteigerung prognostiziert. Zu dieser unternehmerischen Glanzleistung konnte sich das Management

Aus diesem Grund ist überhaupt nicht nachzuvollziehen, dass die Unternehmensleitung die Belegschaft verunsichert, indem sie die Diskussion über unbezahlte, längere Arbeitszeit beginnt. Was glaubt eigentlich die Tenovis-Geschäftsleitung mit welcher Motivation die MitarbeiterInnen Atlas zum Laufen bringen werden, wenn man ihnen gleichzeitig das Gefühl vermittelt unter Gaukler, Gauner und Wegelagerer geraten zu sein.



nicht genug gratulieren. Für den Börsengang ist alles vorbereitet, und wenn er nun doch verschoben wird, dann nur wegen der fehlenden Aufnahme-fähigkeit der Finanzplätze für Neuemissionen.

Dass auch wir, die Belegschaft unseren „kleinen“ Beitrag dazu geleistet haben, wird bei so viel Schulterklopfen natürlich leicht übersehen. Im Gegenteil, das erste, was man Anfang des Jahres schon wusste war, dass ein weiterer Personalabbau von 240 MitarbeiterInnen als notwendig erachtet wird. Bis auf 80 Stellen hat man diesen inzwischen auch schon umgesetzt.

Gleichzeitig fordert das Unternehmen zusätzliches Engagement. Für die Atlas-Einführung muss Urlaub verschoben werden und ist Mehrarbeit zu leisten. Und wenn es so sein sollte, dass im September Atlas zu laufen beginnt, wird es genügend Probleme geben. Da ist die Motivation der gesamten Belegschaft gefragt, jede und jeder wird guten Willen zeigen müssen, damit das zum Jahresende nicht ein riesiger Absturz wird.

Wir sagen dem Tenovis Management:

Sie irren sich, wenn sie glauben auf Mitarbeiterinteressen muss keine Rücksicht mehr genommen werden.

Sie irren sich, wenn sie glauben die nackte Angst um den Arbeitsplatz reicht als Motivation.

Sie irren sich, wenn sie glauben auch im Verhältnis zur Belegschaft den turn around geschafft zu haben.

Zitat der Woche

Glaubwürdigkeit

Man muss glaubwürdig bleiben. Den Mitarbeitern zu sagen „ihr seid eigentlich austauschbar zum halben Preis“ eignet sich nicht als Führungs- und Motivations-Instrument.

(Martin Kannegieser, Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall)

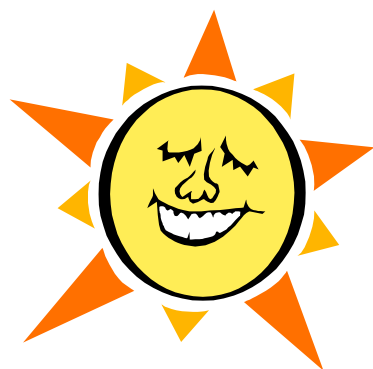
Alles nur eine Sommerloch-Geschichte?

Im Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrates am 7. Juli verkündete Herr Esau was er bereits etwas früher schon dem Frankfurter Betriebsrat eröffnet hatte: Arbeitszeitverlängerung ohne Bezahlung oder Outsourcing, nicht nur in der Entwicklung, sondern auch im Service, in der Montage und in der Verwaltung, also in allen Tenovis-Bereichen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, viele von Ihnen bereiten sich gerade auf Ihren verdienten Sommerurlaub vor. Spekuliert die Tenovis-Geschäftsleitung genau auf diese Urlaubszeitpanne, um an einer verdünnten Belegschaft vorbei Pfähle einschlagen zu können, an denen niemand mehr was ändern kann? Hofft man auf eine Belegschaft, die in dieser Zeit nicht zu gemeinsamen (auch pressewirksamen) Aktionen mobilisierbar ist?

Wir werden die Gesamtbetriebsräte auffordern und unseren Einfluss geltend machen, dass in der Ferienzeit nichts in dieser Richtung Entscheidendes passiert. Wir wollen nicht, dass Sie aus dem Urlaub kommen und ein Arbeitszeitungeheuer (a la Loch Ness) an Ihrem Arbeitsplatz auf Sie wartet.

Erholen Sie sich gut im Urlaub und kommen Sie zurück mit Kräften für Ihre Arbeit



und für die Auseinandersetzung um Arbeits- und Lebensstandards bei Tenovis.

Das Gewerkschaftsmitglied, ein Bürger wie Du und Ich

Manchmal werden Zweifel geäußert, ob denn die Gewerkschaften eine Sicht der Regierungspolitik haben, die nur ausschließlich ihrer Klientel dienen. Wir meinen jedoch, ein großer Teil der abhängig arbeitenden Menschen denken ähnlich wie die meisten Gewerkschaftsmitglieder.

Der Stern hat eine Forsa-Umfrage gestartet, der zufolge 71 Prozent der Befragten die Gewerkschaften für notwendig halten. Von den nicht gewerkschaftlich organisierten Befragten sind es noch 68 Prozent. Daraus lässt sich schließen, dass Gewerkschaftspolitik sicher mehr auf das Interesse der meisten Bürger (Arbeitnehmer) ausgerichtet ist als die der Regierung.

Nicht mit der IGM

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, hat Forderungen nach einer generellen Verlängerung der Arbeitszeit scharf zurückgewiesen. „Das wäre das größte Jobvernichtungs-Programm der Nachkriegsgeschichte“, sagte Peters am Montag in Frankfurt. Nach Berechnungen der IG Metall würde eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit um fünf Stunden die Zahl der Arbeitslosen innerhalb kurzer Zeit auf über sechs Millionen anwachsen lassen. „Wer solche Forderungen aufstellt, ist verantwortungs- und gewissenlos“, mahnte Peters. „Er nimmt in Kauf, dass das Land gesellschaftlich und ökonomisch aus den Fugen gerät.“ Eine generelle Arbeitszeitverlängerung werde es mit der IG Metall nicht geben, betonte Peters.

Ja, ich bin dabei

- Ich bin dagegen, Arbeitsplätze aus kurzfristigem Profitstreben in Niedriglohnländer zu verlagern.
- Ich bin für die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen, sowohl für die Beschäftigten hierzulande, als auch für die Arbeitsbedingungen in anderen Teilen der Welt.
- Ich bin der Ansicht, dass Beschäftigte die Entwicklung der Arbeitswelt am besten gemeinsam meistern können.
- **Deshalb möchte ich Mitglied der IG Metall werden**

.....
Name

.....
Anschrift privat

.....
Bank / Sparkasse

.....
BLZ

.....
Konto-Nr.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Einfach Formular ausfüllen und faxen an: Fax-Nr. 069 – 66932498

oder abgeben beim Betriebsrat oder Vertrauensmann/-frau der IG Metall

oder im frankierten Umschlag schicken an:

IG Metall, Abteilung Organisation und Mitglieder Lyoner Str. 32, 60528 Frankfurt am Main