

Krise meistern mit Tarif

Am 3. Dezember 2008 stellte Infineon vor der Presse und vor der Belegschaft seine aktuellen Geschäftszahlen vor. Das Unternehmen gab Bilanzverluste in Höhe von 3,1 Mrd. Euro bekannt. Die operativen Verluste bei den Kernkompetenzen von Infineon, dem Entwerfen, Produzieren und Verkaufen von Chips, lagen bei 3,1 Prozent. Dies ist insbesondere auf Sonderaufwendungen zurückzuführen (Rückstellungen für IFX 10+). Einer Brutto-Cash-Position von 892 Mio. Euro stehen Finanzverbindlichkeiten in Höhe von 1.258 Mio. Euro gegenüber: Was aber ist von diesen Zahlen zu halten?

Sondereffekt Qimonda

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass es sich bei den 3,1 Mrd. Euro um reine Buchverluste handelt, die vor allem auf Qimonda zurückzuführen sind. Darin spiegelt sich vor allem ein Problem des Vorstands wieder, der mit falschen Einschätzungen über die Werthaltigkeit seiner Finanzanlagen eine verfehlte Bilanzpolitik betreibt. Diese

Buchverluste sind keine realen Verluste des operativen Geschäfts von Infineon. Real und bedrohlich sind die Verluste allerdings bei Qimonda, wo die Beschäftigten tatsächlich bereits zu Beginn des neuen Jahres um ihre Jobs fürchten müssen.

Infineon steht besser da

Angesichts der Eigenkapitalquote von zuletzt 32 Prozent bleibt festzuhalten, dass Infineon selber von einer Überschuldung weit entfernt ist. Die operativen Verluste im Kerngeschäft sind sicherlich ernst zu nehmen, doch diese Verluste sind mit 3,1 Prozent vergleichsweise erträglich und nicht wirklich gefährlich für das Unternehmen. Der operative Verlust von 1,125 Mrd. Euro im Jahr 2001 stellte damals eine viel größere Gefahr dar.

Krisenbewältigung durch Tariffucht?

Legitimieren diese Zahlen die vom Unternehmen bei Nacht und Nebel durchgeführte Tariffucht? Mit Sicherheit nicht. Denn klar ist, dass die Infineon-Beschäftigten das Finanzierungsproblem nicht lösen können. Weder durch eine, noch durch mehrere Nullrunden können die Beschäftigten die Lücke schließen, die durch die im Sommer 2010 fällig werdenden Wandelanleihen droht. Auch Personalabbau kann nicht das Allheilmittel sein, wenn in einer späteren Aufschwungphase gerade erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder gebraucht werden. Der Vorstand übersieht zudem die durch die Tariffucht eingetretenen negativen Effekte. Die Beschäftigten werden demotiviert, obwohl doch gerade in der Krise gemeinsame Anstrengungen nötig sind. Diejenigen, die bei anderen Firmen Perspektiven bekommen, werden gehen und damit Know-How-Verluste verursa-

chen. Auch die mediale Öffentlichkeit hat Infineon bislang nicht applaudiert. Im Gegenteil. Was ist auch von dem Signal zu halten, dass ein Dax-Unternehmen sich in schwierigen Zeiten aus seiner Tarifbindung verabschiedet.

Konfrontation statt Kooperation?

Das vom Unternehmen vielzitierte Motto »We Partner« verkommt zur hohlen Phrase, wenn das Unternehmen einseitig Reallohnkürzungen durch Nullrunden durchsetzen will. In einer der schwierigsten Situationen des Unternehmens setzt das Management auf Konfrontation statt Kooperation. Anstatt die Belegschaft und die IG Metall und ihre Mitglieder zur Bewältigung der Krise einzubeziehen, stößt es sie lieber vor den Kopf. An den Reaktionen der Infineon-Belegschaft, der Presse und der Börse hat sich zudem gezeigt, dass das Unternehmen die Wichtigkeit des Themas Tarifbindung völlig falsch eingeschätzt hat.

Verhandlungen in Sicht

Die Belegschaft hat in den vergangenen Wochen mehr als deutlich gemacht, dass es den einseitig vom Unternehmen vorgegebenen Weg nicht mitgehen will. Sie verlangt nach Beteiligung und Absicherung ihrer Arbeitsbedingungen. Die betrieblichen Tarifkommissionen der IG Metall haben dieses Bedürfnis aufgenommen und Infineon mehrfach Tarifverhandlungen angeboten. Der permanente Druck auf das Unternehmen scheint sich jetzt endlich auszuzahlen. Infineon hat reagiert und sich zu Verhandlungen noch im Dezember bereit erklärt. Aber dies ist nur der erste Schritt. Es wird sich zeigen, ob das Unternehmen es ernst meint mit der Wiederherstellung der Tarifbindung.



Foto: Werner Bachmeier

Das bietet der Tarifvertrag

	Tarifvertrag	Gesetzliche Regelung
Entgelterhöhungen	Jährliche Erhöhungen, z.B. 2003-2008: 16%	Keine Regelung
Arbeitszeit	35-Stunden-Woche oder 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich	48-Stunden-Woche
Abstandsgebot für übertariflich Beschäftigte	Mindestens 30,5% über dem Tarifsatz der höchsten Entgeltgruppe.	Keine Regelung – »übertarifliche Arbeit« setzt Tarifvertrag voraus!
Urlaub	30 Arbeitstage (ohne Samstag), also 6 Wochen	24 Werkstage (incl. Samstag), also 4 Wochen
Sonderzahlungen	13. Monatseinkommen bis zu 55% / Urlaubsgeld	Keine Regelung
Altersteilzeit	Anspruch auf bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit für bis zu 4% der Belegschaft mit einer Vergütung von 85% bis 89% des bisherigen Netto. Laufzeit bis 2016.	Verblockte Altersteilzeit nur bis 3 Jahre, Modell der Freiwilligkeit, geringere Vergütung. Förderung der Altersteilzeit läuft zum 31.12.2009 aus.
Kündigungsschutz für ältere Mitarbeiter	Ab 50. Lebensjahr und 15 Jahre Betriebszugehörigkeit kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.	Keine Regelung, es gilt nur das Kündigungsschutzgesetz

Hat der Arbeitgeber Druckmittel, geänderte Arbeitsbedingungen einseitig durchzusetzen?

Der Arbeitgeber ist als die stärkere der beiden Arbeitsvertragsparteien in der Regel derjenige, der die Inhalte des Arbeitsvertrages einseitig bestimmt. Aber auch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis gibt es ganz legale Möglichkeiten, Beschäftigte unter Druck zu setzen. Beispielsweise kann der Arbeitgeber freiwillige Leistungen einseitig kürzen. Warum sollte er die Androhung die-

ses Instruments nicht dafür nutzen, abgeänderte Arbeitsbedingungen einseitig durchzusetzen? Daher: Nur IG Metall-Mitglieder haben einen unverzichtbaren Schutz auf die tariflich garantierten Arbeitsbedingungen, die, abgesehen vom aktuellen Entgelttarifabschluss, immer noch für Infineon gelten. Abweichende Vereinbarungen sind für IG Metall-Mitglieder unwirksam.

Fortsetzung von Seite 1

Wohin führen die Verhandlungen?

Grundvoraussetzung für weitergehende Schritte muss eine echte Tarifbindung für Infineon sein. Nur auf einer solchen Basis lässt sich vernünftig über einen Beitrag der Belegschaft zur Überwindung der Krise bei Infineon reden. Dabei wird das Unternehmen darlegen müssen, dass es überhaupt ein tragfähiges Konzept zur Überwindung seiner Schwierigkeiten hat. Denn nur dann kann ein Beitrag der Belegschaft sinnvoll sein. Außerdem gilt stets ein Grundprinzip: Keine Leistung ohne Gegenleistung. Schließlich kann es nur dann eine abweichende Tarifvereinbarung geben, wenn die betroffenen Mitglieder damit einverstanden sind. Nur die Mitglieder werden gefragt? Ganz richtig: Nur IG Metall-Mitglieder können in einem solchen Prozess mitwirken, denn nur sie sind schließlich tarifgebunden.

Verhandlungen müssen auf Augenhöhe erfolgen

Die Beschäftigten bei Infineon haben es jetzt selber in der Hand, für die entsprechende „Augenhöhe“ bei anstehenden Verhandlungen mit dem Unternehmen zu sorgen. Die Stärke des der IG Metall erteilten Mandats entscheidet über das »Ob« und die Qualität eines entsprechenden Tarifabschlusses.

Daher: Jetzt Mitglied der IG Metall werden.

Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name	<input type="text"/>	Kontonummer	<input type="text"/>	BLZ	<input type="text"/>
Anschrift	<input type="text"/>		Bank	<input type="text"/>	
	Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort				
Betrieb	<input type="text"/>	Geburtsdatum	<input type="text"/>	Bruttoeinkommen	<input type="text"/>
				Beitragshöhe	<input type="text"/>
weiblich	<input type="checkbox"/>	männlich	<input type="checkbox"/>	Staatsangehörigkeit	<input type="text"/>
Tel. / e-mail	<input type="text"/>				
tätig als	Gew. Arbeitnehmer/in <input type="checkbox"/>	Sonst. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>	
	Kaufm. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Meister/in <input type="checkbox"/>	Student/in <input type="checkbox"/>		
	Techn. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Ingenieur/in, Informatiker/in <input type="checkbox"/>	Azubi <input type="checkbox"/>		

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliederbeitrag von 1 % des Bruttoverdienstes bei Fälligkeit von meinem Girokonto einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben meine Daten mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Antrag kann schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Bitte abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.

Online-Beitritt zur IG Metall: www.igmetall-bayern.de