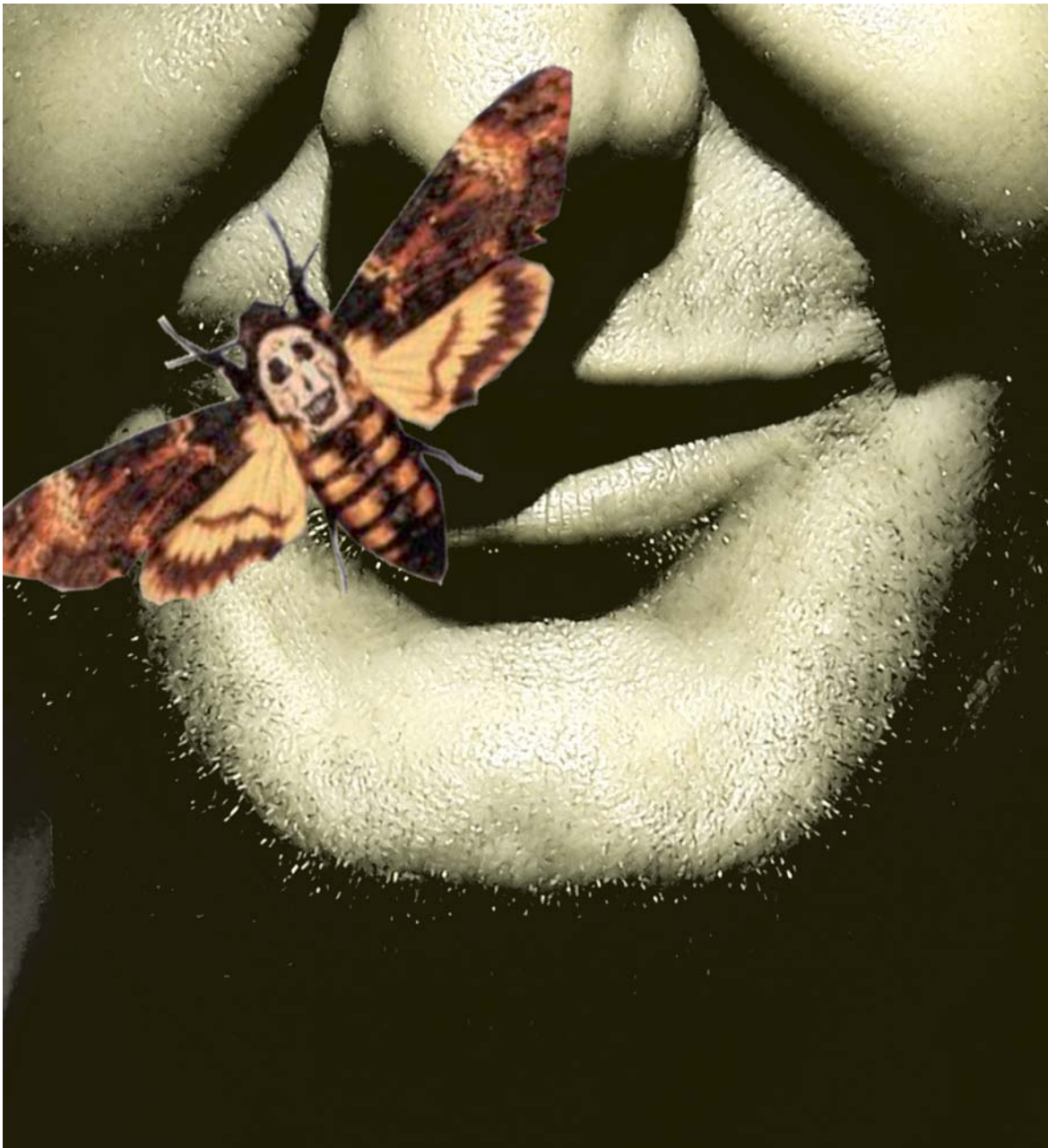


SÜD KÜSTE

Betriebsräte und Vertrauensleute der bei mtu



Das Schweigen der Lämmer ist vorbei! Einmaleins für Manager

Wir starten im Jahr 2004: Ein neuer Steuermann betritt die Kommandobrücke der MTU Friedrichshafen. Er verspricht frischen Wind in den Segeln und weiß, dass er dafür eine motivierte Mannschaft braucht. Jeder Einzelne soll sich als Unternehmer im Unternehmen fühlen und auch danach handeln. Nur gemeinsam mit Teamgeist können hoch gesteckte Ziele auch erreicht werden.

Das Jahr 2005: Die Konjunktur zieht spürbar an. „Wir sind Motor“ lautete das Motto für das Projekt Kundenzufriedenheit. Die Geschäfte laufen auch unter DaimlerChrysler schon gut. Die Mannschaften ziehen mit.

Das Jahr 2006: Wir haben einen neuen Gesellschafter. Den Finanzinvestor EQT, der sich unter

das Motto stellt „Heu ohne Schrecken“. Die Konjunktur boomt. Die Geschäfte laufen glänzend. Endlich kommt es auch zu spürbaren Personaleinstellungen. Der Konzern erhält einen neuen Namen und alle Beschäftigten eine schöne CD und einen Tognum-Füller. Die Samstagsarbeit und Schichtarbeit steigen an.

Die Mannschaften sind motiviert und zuversichtlich. EQT lässt auf der Betriebsversammlung eine extra Sonderzahlung ohne Anrechnung auf die üblichen Verhandlungen des Betriebsrates mit der GF verkünden und wird gefeiert. Die versprochene Beteiligungsmöglichkeit für die Beschäftigten am Unternehmen war das nicht. Dafür gab es eine schöne Weihnachtsfeier.

Wir schreiben das Jahr 2007: Die Geschäfte laufen immer besser. Die Auslastung ist so hoch wie

noch nie. Jetzt ist sogar Sonntagsarbeit angesagt. Und die Mannschaften stehen weiter wie eine Eins und sind sich für nichts zu schade. Im Februar dann die Botschaft, dass EQT den Gang an die Börse prüft. Noch nicht einmal ein Jahr ist seit der Übernahme vergangen.

Von nun an gibt es spürbare Motivationsschwankungen. Die postmodernen Realitäten der Finanzwelt holen uns ein.

Zunächst bleibt die betriebliche Sonderzahlung hinter den Erwartungen zurück. Wir lesen neue Rekordzahlen und wenn wir die EQT-Zahlung, die natürlich vom Unternehmen gezahlt werden muss, und den tariflich vereinbarten Anteil rausrechnen, liegen wir unter dem Vorjahresbetrag.

Die Schlagzahl Richtung Börse wird von EQT erhöht. Kein Wunder, die Auftragslage und die Ergebnisse erreichen Rekordhöhen und die Börsenindizes erklimmen neue Gipfel. Wenn nicht jetzt wann dann? Unser Kapitän und insbesondere sein „Finanz“-Steuermann sind gefordert und fast nur noch mit dem Börsengang beschäftigt. Ihre persönliche Zusatzbelastung wird sich am Ende für sie lohnen!

Schnell wird noch ein „Unternehmenserfolgsbeteiligungsprogramm“ angeboten. In weniger als 10 Tagen müssen sich die Beschäftigten dafür entscheiden. Die Gesamtinformation mit den hinterlegten Ergebniskennzahlen, die weder genannt noch plausibel erläutert werden, sind ein „Glanzstück“ von transparenter Öffentlichkeitsarbeit, wie es am Kapitalmarkt, auch für „Sicherheitsprodukte“ von der Finanzaufsicht gar nicht zulässig wäre.

Dass sich nur etwa 50 % der Beschäftigten an dem angebotenen Modell beteiligen verwundert die Geschäftsführung. Dass von unseren 5 Geschäftsführern gerade einmal ein Geschäftsführer an diesem Programm teilnimmt, wundert die aufmerksamen Leser des Wertpapierprospekts auf Seite 165.

Der Wertpapierprospekt entpuppt sich für den interessierten Leser als schier unerschöpfliche Quelle von Informationen und Neuigkeiten aus dem Tognum-Nähkästchen.

Dass sich EQT mit dem Börsengang der Tognum AG eine goldene Nase verdienen wird, war schon im Vorfeld klar. Spätestens nach Bekanntgabe der Preisspanne konnte sich jeder ausrechnen, dass EQT ca. 1,8 Mrd € einnehmen wird und lediglich 250 Mio € dem Unternehmen zufließen, um unsere Finanzlage zu verbessern.

Was EQT den Beschäftigten nicht zugestanden

Fortsetzung von Seite 1

hat holten sie beim Management dafür um so überzeugender nach! Die ersten Meldungen kamen über die Printmedien an die Belegschaft. Die verwunderte Mannschaft traute ihren Augen kaum! Sollten die Zahlen, die dort zu lesen waren wirklich stimmen? Auch hier verschafft ein Blick in den ca. 300-seitigen Wertpapierprospekt absolute Transparenz : 4 Vorstandsmitglieder, die Herren Heuer, Coers, Wolters und Breidenbach sind mit insgesamt 7,6 % indirekt über eine Managementbeteiligungs GmbH & Co. KG an der Tognum AG beteiligt und 23, nicht namentlich aufgeführte, weitere Führungskräfte sind mit



Soviel für die Mitarbeiter?

insgesamt 4,0 % dabei!

In der Presse werden die Aufsichtsräte auch aufgeführt. Profitieren unsere Arbeitnehmervertreter im AR womöglich auch davon? Auch hierzu bringt der Wertpapierprospekt unmissverständlich Klarheit: Nein!

Die Aufsichtsräte auf Unternehmensseite, die Herren Eckrodt, Karlsson, Mazzalupi und Grossmann sind mit insgesamt 1,6 % ebenfalls beteiligt. Und was ist mit den Herren Brennecke und Philipp von EQT. Sollten die etwa leer ausgehen? Die Größenordnung der EQT Manager wird erst zu späterer Zeit bekannt werden. Dann wenn sie ihre Tognum-Aktienpakete an der Börse veräußern und noch dem Aufsichtsrat angehören. Sie sind indirekt über den EQT IV Fond an der Tognum AG beteiligt. Solcher Handel fällt dann unter meldepflichtige Insidergeschäfte (www.insiderdaten.de). Eines scheint sicher: Als „Eigner“ werden sie sich sicher nicht mit ähnlich „kleinen Paketen“ wie ihre AR-Kollegen zufrieden stellen.

Private Großaktionäre	Aktien	Wert bei 26 € pro Aktie
4 Vorstände	9.121.900	237.169.400 €
4 Aufsichtsräte	1.920.400	49.930.400 €
23 OFK's *	4.801.000	124.826.000 €
31 Personen	15.843.300	411.926.800 €

* Mitglieder des oberen Führungskreises

Tabelle der Bescheidenheit (Umrechnung entsprechend Wertpapierprospekt S.152 - ohne Gewähr)

Selbstverständlich haben diese Herren nichts geschenkt bekommen. Sie mussten sich ins Unter-



schwierige Zeiten

nehmen einkaufen. Das erwartete EQT auch. Das ist grundsätzlich nicht verwerflich. Die Frage ist nur zu welchen Konditionen und in welcher Gesamthöhe. Zu den Gesamtkaufpreisbedingungen oder nur zum relativen Anteil, den auch EQT nur als Eigenkapital eingebracht hat. Letzteres scheint wahrscheinlicher zu sein, da es sich sonst um Summen handeln würde die auch für Manager mit guten Einkommen nicht privat finanzierbar sind. Zitat Handelsblatt vom 29. Juni 2007: „Der schwedische Finanzinvestor EQT hat im Mai 2006 dem vierköpfigen Vorstand rund um Heuer 7,6 % der Aktien zum Preis von schätzungsweise 20 Millionen Euro verkauft“. Wie die Anteile bezahlt wurden bleibt auf Nachfrage der Journalisten auf der Roadshow offen... aber was daraus geworden ist kann der nebenstehenden Tabelle entnommen werden.

Ein kleiner Trost für die Belegschaft. Ihre Vertreter im Aufsichtsrat sind nicht mit dabei. Das ändert aber nichts am Stimmungsbild. Die Stimmungslage reicht von Enttäuschung, Fassungslosigkeit bis hin zu Wut und Zorn. Ob an der Maschine, am Montageband, in den Büros, auf dem Wochenmarkt oder in den Kaffees und Kneipen. Der Börsengang und die üppigen Zubrote der Vorstände sind in aller Munde.

„Das ist nicht mehr vermittelbar“. „Stimmt das wirklich?“. „Jetzt wissen wir warum die Sonderzahlung dieses Jahr so niedrig war“. „Die machen sich doch total unglaublich“. Das sind noch die salonfähigsten Kommentare in und extern. Das die neuen Tognum-Vorstände ihre Anteile als „interessante Altersvorsorge“ betrachten, so Heuer, treibt den Beschäftigten die Zornesröte noch mehr ins Gesicht. Ist doch die betriebliche Altersversorgung seit 9 Jahren nicht mehr angepasst worden.

Der Motivationsschub und die Euphorie der letzten Monate haben in diesen Tagen spürbar gelitten. Und das nicht nur im Tarifbereich. Auch im Kreise der ca. 100 „unbeteiligten“ Führungskräfte der so genannten Ebene 3 (FK's) rumort es kräftig.

Falls es eine Zielvereinbarung für die Vorstände in punkto Motivation der Belegschaft und Glaubwürdigkeit des Handelns gäbe, würde in diesem Jahr das Ziel weit verfehlt. Ob das die Mitarbeiter auf Dauer mitmachen? Die Lämmer werden nicht mehr schweigen!

(bre)

Ackermann war gestern – Heuer ist's heuer

Jetzt ist es heraus. Die Ackermänner sind unter uns. Nicht einer, nicht zwei, gleich vier werden uns von EQT beschert. Und damit Ackermänner nicht genug. Financial Times Deutschland hat eine neue Maßeinheit für die hart arbeitende Managerriege, den Ackermann. Er entspricht einem derzeitigen Wert von 13,2 Millionen Euro. Jetzt wird's kompliziert:

1 Ackermann = 13,2 Mill. Euro

1 Ackermann / Tognum – MTU x 4 Ackermann Maßeinheiten = Heu ohne Schrecken = 52, 8 Mill. Euro

AHA - und was sagt uns das? EQT hat Wort gehalten! Heu ohne Schrecken, exklusiv nur für die Vorstände – oder wie Herr Heuer sagt: Eine „interessante“ Altersvorsorge... und das in einer Rekordzeit von nur 15 Monaten.

Neulich habe ich eine Kollegin in den Ruhestand verabschiedet, ob Sie sich freut habe ich sie gefragt und ob ihr die Rente reicht. Froh sei sie schon, nach vierzig Jahren und im Alter bräuchte Sie nicht mehr soviel. Die 1.100 € wären zwar knapp, aber irgendwie würde das schon gehen...

(pr)



Sieht ihre Vorbehalte gegenüber dem Börsengang bestätigt: Lilo Rademacher, 1. Bevollmächtigte der IG Metall-Verwaltungsstelle Bodensee-Oberschwaben

„Meine Vorbehalte gegenüber einem Börsengang haben sich bestätigt. EQT ist der Profiteur, ebenso wie die Vorstände von Tognum. Es ist im höchsten Maße unmoralisch wie die Vorstände vom Börsengang profitiert haben. Eine industrielle Lösung - sprich ein Kauf zum Beispiel durch Wärsilä wäre der bisherigen Kultur im Unternehmen und den Beschäftigten eher entgegen gekommen. Ich hoffe nicht, dass in Zukunft mit steigenden Aktienkursen, - wir wissen wem dies dient - Personalabbau verkündet wird.“

(Lilo Rademacher)

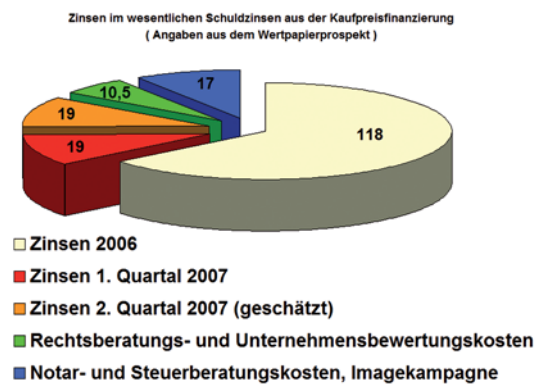
Wer zahlt die Zeche?

Private Equity - Investoren handeln mit der Ware „Unternehmen“. Sie kaufen die Ware ein und verkaufen sie wieder mit maximal möglichem Gewinn, ähnlich einem Gebrauchtwagenhändler. EQT hatte von Beginn an das Ende des Engagements im Auge. Sie beabsichtigte, das von ihnen gekaufte Unternehmen DC Off-Highway/mtu/Tognum nach einer bestimmten Zeit wieder zu verkaufen. In unserem Fall ist es jetzt der Verkauf an der Börse.

Für den Kaufpreis der mtu im Frühjahr 2006 setzte EQT nur einen Bruchteil an Eigenkapital, ca. 250 Mio.€, ein. Für den überwiegenden Teil nahmen sie Bankkredite auf, die Tognum aufgebürdet wurden. Der Grund ist nicht, dass ihnen das Geld fehlte. Mit den Bankkrediten konnten sie ihre Eigenkapitalrendite (Verhältnis aus eingesetztem Geld zum Erlös aus Verkauf/Börsengang) für ihre Geldgeber (Investoren in den EQT-Fond) ungeheuer steigern. Als wäre die Belastung durch die Bankkredite nicht genug, ging es im gleichen Stil weiter. Allein durch den Verkauf von DaimlerChrysler an EQT im Jahre 2006 kamen bis heute Kosten für die Verkaufsumsetzung sowie Schuldzinsen in Höhe von 183,5 Mio. € (siehe Grafik) zusammen.

Ein Jahr später verkündete EQT, schon im Sommer an die Börse gehen zu wollen. Hierfür musste wieder eine Menge Geld in die Hand genommen werden. 24,4 Mio. € sind im Börsenpro-

Kosten durch Verkauf von DaimlerChrysler an EQT
Gesamtsumme: 183,5 Mio. €



spekt schon nachlesbar (siehe Grafik). Unterm Strich wird das bei weitem nicht alles gewesen sein. Knapp 208 Mio € wurden den MTU'ern und Tognum bisher schamlos in Rechnung gestellt.

Ende März 2007 betrug der Schuldenstand ca. 700 Millionen Euro. Nach dem Börsengang ist Tognum noch mit satten 450 Millionen belastet. Der Börsengang spülte EQT ca. 1,75 Mrd. € in die Kassen (Und das Netto ohne das auch nur ein Cent Steuer in Deutschland gezahlt wird).

Das wirtschaftliche Hauptproblem einer hohen Verschuldung bleibt bestehen. Da das Unternehmen hohe Zins- und Tilgungslasten erwirtschaften muss, könnte es bei einer Konjunktur- oder Marktschwäche und zu hohen Dividendenerwartungen sein, dass der Gewinn zukünftig nicht mehr zur Finanzierung von notwendigen Investitionen reicht.

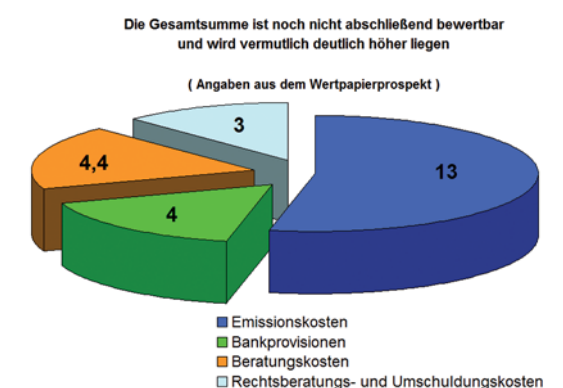
Volker Heuer hat laut der „FAZ“ vor, schon für 2007 eine Dividende zu zahlen. Es sollen 30% bis 50% des Gewinnes aus dem Jahr 2007 an die Aktionäre ausgeschüttet werden.

Woher sollen die Gewinne kommen? Produktpreise kann man nicht beliebig erhöhen, Lieferanten nicht beliebig im Preis drücken. Der Fokus wird in solchen Fällen gewiss schnell auf die Personalkosten gerichtet.

Ein Börsengang wird eigentlich von einer Firma angestrebt, um sich Kapital für Investitionen und neue Projekte zu beschaffen. In unserem Fall bleibt am Ende jedoch nur ein Haufen Schulden. Betrachtet man das eingebrachte Kapital EQT's im Verhältnis zum Gewinn nach dieser kurzen Zeit, so wäre es nur recht und billig Tognum ohne Schulden in die Zukunft gehen zu lassen. Dann bliebe EQT immer noch mehr als eine Verfünfachung ihres Kapitals! Welcher Gebrauchtwagenhändler bekommt das hin?!

(ke,sch-m,zi)

Kosten im Rahmen des Börsenganges
Gesamtsumme: 24,4 Mio. €



In besten Händen

Marcus Brennecke: Dealmaker kurz vor dem Zahltag

von Angela Maier

Es wird einer der lukrativsten Deals in der Geschichte des schwedischen Finanzinvestors EQT sein. Am Dienstag startet die Roadshow bei Investoren für den Börsengang des Dieselmotorenherstellers Tognum, der einst als MTU Friedrichshafen firmierte.

Das Ganze ist ein Deal ganz nach dem Geschmack des EQT-Deutschlandchefs Marcus Brennecke. Der Zahltag des Perfektionisten mit dem Spitznamen "Macke" steht damit kurz bevor. Seit seinem Start bei EQT 2005 hat der 45-Jährige kräftig eingekauft. Erst im Februar reichten Cinven und Apax die Damenmodefirma CBR ("Street One") für über 1,5 Mrd. Euro an EQT weiter. Im Vorjahr nahm er für 1,3 Mrd. Euro dem US-Investor Blackstone Kabel Baden-Württemberg ab. Den Kauf von Tognum* verkündete er Weihnachten 2005, als er kaum vier Monate seinen Posten im Münchner EQT-Büro innehatte.

Auch wenn diesen Deal noch sein Kollege Udo Philipp eingefädelt hat: Brennecke hat sich schnell eingearbeitet - und mehr als das. Statt nur auf die Finanzzahlen zu schauen, prüft er bei jedem Deal sofort andere wichtige Einflussgrößen wie die zu erwartende Reaktion von Politikern,



"Macke" wirds schon richten ...

(Kommentar SÜDKÜSTE)

Betriebsräten und Gewerkschaften. "Macke", der gern teure Anzüge mit Einstecktuch trägt, überlässt nichts dem Zufall. Passt ihm etwas nicht, werden seine strengen Stirnfalten schnell tiefer. Ein forsches Tempo schlägt der begeisterte Segler - in der Drachen-Klasse war er zweimal deutscher Meister und 2006 Vizemeister - auch privat an, etwa als der Hamburger vor zehn Jahren um die Milliardärstochter Alexandra Flick warb. Laut "Bunte" suchte er den alten Friedrich Karl Flick an seinem Krankenbett in der Uniklinik Ulm auf und bat ihn um die Hand der Tochter. Vor seinem Aufstieg bei EQT war er als mittelständischer Investor aktiv. Nach sieben Jahren im

Axel-Springer-Verlag baute er seit 1994 die Holding Juventas mit auf und verkaufte sie 1999 an Triumph-Adler (TA), zu einem stolzen Preis. TA zahlte etwa 130 Mio. DM - etwa so viel, wie die fünf Beteiligungen an Umsatz auswiesen. Allerdings verfehlte eine wichtige Tochter die Umsatzpläne sofort drastisch. Der TA-Vorstand prozessierte und stellte sogar eine Strafanzeige wegen Betrugs. Erst nachdem ein Schiedsgericht TA per Vergleich 4 Mio. DM zusprach, zog TA die Anzeige zurück.

In sein Privatleben lässt sich Brennecke ungern blicken. Er ist ein gebranntes Kind: Nachdem er die Flick beim Skifahren in einer Bar in Zürs am Arlberg angesprochen und 1997 geheiratet hatte, überschlugen sich die Klatschblätter. Von da an war er regelmäßig in Promi-Kolumnen vertreten und schaffte es laut "Bunte" gar in die neue deutsche "Party-Elite", neben den Klitschko-Brüdern und Claudia Schiffer. Seit er sich nach drei Jahren wieder von seiner Frau trennte, ist es allerdings zumindest in der Regenbogenpresse ruhig um ihn geworden.

Aus der FTD vom 18.06.2007

© 2007 Financial Times Deutschland,

© Illustration: EQT

*Anm. der Red.: Daimler-Chrysler Off-Highway

Der Krimi um Wärtsilä

Das finnische Phantom

Seit Wochen geisterte das Gerücht durch die Fachpresse, dass der finnische Dieselmotorenhersteller Wärtsilä am Kauf der MTU interessiert sei. Unsere Nachfragen an die Geschäftsführung wurde mit Achselzucken und mit Hinweis "Nichts Genaues weiß man nicht" beantwortet. Kurz danach, lange Gesichter, es ist was dran. Und plötzlich ging es Schlag auf Schlag.

+ + + Dienstag + + + 05.06.2007 + + +
Aufsichtsratssitzung + + +

EQT informiert den Aufsichtsrat, dass Wärtsilä ein in Frage kommender Kaufinteressent sei. Alle AR-Mitglieder wurden zur Geheimhaltung verpflichtet, da Wärtsilä börsennotiert ist!

In dieser Sitzung wurde von den Arbeitnehmervertretern ein Gespräch mit Wärtsilä eingefordert.

Wie wir dann über den „Flurfunk“ erfahren haben:

Dr. Joos, Leiter des Sprecherausschusses der Führungskräfte und Aufsichtsratsmitglied, informiert zwischenzeitlich die Führungskräfte zum möglichen Verkauf an Wärtsilä.

+ + + Mittwoch + + + 13.06.2007, 14.30 bis 16.30 Uhr + + + Aufsichtsratssitzung + + +

EQT eröffnet, dass sie ernsthaft überlegen, Tognum an Wärtsilä zu verkaufen anstatt an die Börse zu bringen. Die Aufsichtsräte übergeben eine Erklärung mit der Unterschrift des Leiters des Sprecherausschusses der Führungskräfte und bringen darin Ihre Unzufriedenheit über die Informationspolitik des Vorstandes zum Ausdruck. Die Aufsichtsräte stellen nochmals die Bedingung mit Wärtsilä reden zu können.

In dieser Sitzung erklärte Dr. Joos, dass die leitenden Führungskräfte sich ausschließlich für den Börsengang aussprechen und sich somit gegen Wärtsilä positionieren.

Deren Positionierung erfolgte ohne vorher ein Gespräch mit Wärtsilä geführt zu haben!

+ + + Donnerstag + + + 14.06.2007 + + +
morgens im "südkurier" + + + Artikel von wolfgang boller + + +



WIRTSCHAFT
EQT befragt mit Verkauf an Motorenbauer Wärtsilä – Abseglitzer bei MTU in Gefahr?
Zweifel an Tognums Börsengang

Artikel am 14.6.07 im "SÜDKURIER" Wer die Presse informiert hat, lässt sich nur erahnen?!

+ + + 7 Uhr morgens in der mtu + + +

Gesteuerte Email-Aktion einer Führungskraft an den Betriebsrat (mit der Aufforderung, dass sich die Belegschaft daran beteiligen soll)
Betreff der Email: „ Entgegenwirken für mög-



Ist das "Finnische Phantom" Aspirant auf den skandinavischen Krimipreis?

lichen Verkauf an Wärtsilä"

9.34 Uhr Email direkt an den Betriebsrat
10.20 Uhr Email an Betriebsrat mit zusätzlichem, riesigem Verteiler

+ + + 18.30 bis 22.00 Uhr + + +
Gespräch mit Wärtsilä + + +

Teilnehmer:

Ole Johansson, Vorstandsvorsitzender von Wärtsilä; mit den Vorstandskollegen Kari Hietanen und Cristoph Vitzthum;
Karl-Heinz Wulle, stellv. Aufsichtsratsvorsitzender, Heinz Brechtel, Aufsichtsrat, Patrick Müller Aufsichtsrat, Lilo Rademacher, Aufsichtsrätin, Manfred Mennigen, Aufsichtsrat, Markus Brennecke, EQT und Aufsichtsratsvorsitzender, Volker Heuer, CEO von Tognum

Wärtsilä stellt sich vor:

- Wärtsilä ist eine Aktiengesellschaft
- Motorenbauer von Mittelschnell- und Langsamläufern
- So gut wie keine Produktüberschneidung mit uns, da ihre Motoren in anderen Anwendungsgebieten eingesetzt werden.
- Vorstellung eines strategischen Konzeptes von Wärtsilä für den Zusammenschluss von Wärtsilä und Tognum
- Tognum als eigenständiges Unternehmen weiter zu führen im Großverbund Wärtsilä/Tognum
- Alle Investitions- und Ausbaupläne werden übernommen

Gründe für das Interesse von Wärtsilä an Tognum:

- Gemeinsam wären beide der größte Full-Line-Anbieter weltweit
- Durch die unterschiedlichen Anwendungsgebiete wären sie noch krisensicherer.
- Wärtsilä wäre mit Tognum zusammen so groß, dass eine feindliche Übernahme kaum mehr möglich wäre.

+ + + Freitag + + + 15.06.2007, 9-13h + + +
+ 2. Sitzung IGM-Aufsichtsräte mit Wärtsilä-Vertretern + + +

Unsere Aufsichtsräte und Lilo Rademacher legen den Wärtsilä-Vertretern das Forderungspaket vor.

Der Vorsitzenden Ole Johansson akzeptiert die Forderungen. Auf folgende Positionen war Wärtsilä bereit bei einer Übernahme der Tognum AG einzugehen:

- Zusicherung der Tarifbindung und Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband für alle Unternehmensbereiche der Tognum AG
- Einhaltung aller Tarifverträge einschließlich des Zukunftstarifvertrages für die MTU Standort- und Beschäftigungssicherung
- Zusicherung, dass die heutige Tognum AG in ihren Strukturen bestehen bleibt.
- Sitz der Tognum AG ist weiterhin Friedrichshafen am Bodensee
- Einhaltung aller Investitionspläne und Umsetzung dieser Pläne
- Verfolgung einer Wachstumsstrategie
- Vorantreiben von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten
- Aufbau von Personal ist angedacht
- Auf Aus- und Weiterbildung wird seitens der Fa. Wärtsilä großen Wert gelegt.
- Der Unternehmensbereich Rotorion verbleibt in den bisherigen Strukturen der Tognum AG
- Bei Verfolgung einer Wachstumsstrategie wird auch der After-Sales/Servicebereich einbezogen
- Die Finanzierung eines Kaufs der Tognum AG durch Wärtsilä erfolgt nicht über eine weitere Verschuldung der Tognum AG

+ + + direkt im Anschluß + + +

Die IG Metall -Aufsichtsräte drohen H. Brennecke mit dem Gang an die Öffentlichkeit und fordern ihn auf bis zum Wochenende die Entscheidung bekannt zu geben: Börsengang oder Wärtsilä.

Zusätzlich üben Sie massiv Kritik an der stillschweigenden Duldung der Vorstände über die Berichterstattung der hiesigen Presse. (siehe Südkurier Kommentar Boller)

Fortsetzung von Seite 4

+ + + 13.30h außerordentliche Betriebsratssitzung + + +

Die IG Metall - Aufsichtsratsmitglieder informieren den gesamten Betriebsrat über die aktuelle Situation.

+ + + Sonntag + + + 17.06.2007 + + + 19.30h + + +

H. Brennecke/EQT teilt Karl-Heinz Wulle und Lilo Rademacher telefonisch mit, dass EQT Tognum nicht an Wärtsilä verkaufen, sondern wie ursprünglich geplant an die Börse bringen wird. (ke,mü)

Bilderrätsel



Die Beatles: noch immer weltweit bekannt, beliebt und geschätzt für ihre Musik.



... und ... ???

Ende gut, alles gut?

War das Interesse von Wärtsilä, ein finnischer Übernahmekrimi oder gar ein kluger Schachzug von EQT? Die Verbindungen der Bankierfamilie Wallenberg sind grenzenlos... Wer weiss?

Ob Wärtsilä der richtige Übernahmekandidat gewesen wäre, darüber kann man streiten. Die Forderungen der Aufsichtsräte, die auf den Tisch lagen und die von Wärtsilä akzeptiert wurden, waren deutlich und lassen den Schluss zu, mit Wärtsilä hätte man leben können. Die Entscheidung ist eine andere, für den Börsengang. Wir werden sehen was uns die Zukunft bringt. Ein fader Nachgeschmack bleibt. Die Hysterie unter den Führungskräften, mit allen Möglichkeiten den Verkauf an Wärtsilä abzuwenden, wird vor dem Hintergrund des möglichen, persönlichen und finanziellen Interesses, zur Posse.

(pr)

Dichtung oder Wahrheit?

Nicht schlecht staunte Tamer Kazankaya als er sein Bild am 02. Juli im Tognum Extrablatt zum Börsengang sah.

Das ist ja ein starkes Stück! „Ich bin gar nicht gefragt worden“ Und die Frage : Was bedeutet MDAX? hätte ich auch nicht gestellt, sagt das IG Metall Ersatz-Betriebsratsmitglied. Da gibt es wichtigere Fragen, wie z. B: Wer bestimmt die Höhe der Kapitalrendite? Was passiert, wenn das Geschäft mit den Dieselmotoren nicht so gut läuft und die Aktionäre trotzdem ihre Rendite einfordern? Warum sind die Geschäftsführer so hoch am Unternehmen beteiligt?

Anmerkung der Redaktion:

Wir hoffen nicht, dass sich diese Schummelei durch alle Hochglanzpublikationen von Tognum zieht. Ein Sprichwort sagt: „Wer einmal lügt dem glaubt man nicht“

(pr)

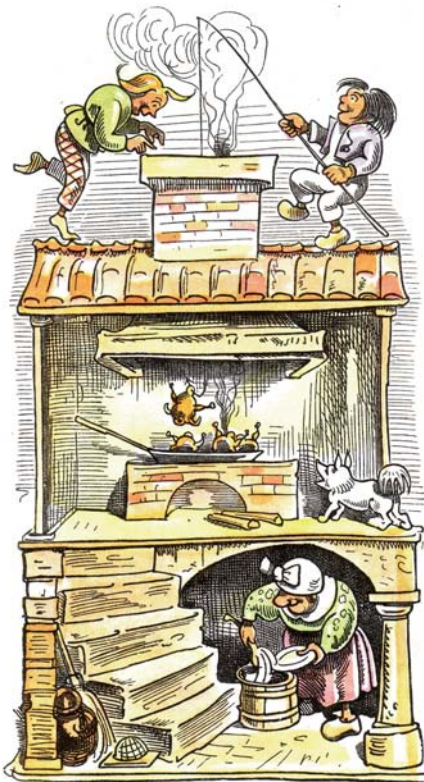


Tamer Kazankaya mit Arbeitskollege in der "Extra" zum Börsengang am 2.Juli.2007...



... und mit Michael Presser Ende Juli 2007: auf der Suche nach den echten Fragen.

Und die Moral von der Geschichte...



Fette Beute ...

Wir werden als Betriebsräte in der letzten Zeit häufig gefragt: "Was sagt Ihr zum Börsengang, man hört nichts von Euch?" Wir versuchen zu erklären, werden aber meistens nach den ersten Sätzen unterbrochen. "Nein, erzählt uns bitte nicht was in der Zeitung steht, sondern wie ihr die Situation einschätzt, ihr seid doch Gewerkschafter und unsere Vertreter."

Hinter dieser Frage steckt eine Unsicherheit, ein ungutes Gefühl, dass trotz des gelungenen Börsenstarts, der hervorragend platziert und inszeniert wurde, eine andere Zeit angebrochen ist, eine neue Zeit mit mehr Risiko und Ungewissheit.

Nicht, dass die MTU in der Vergangenheit keine Risiken und Krisen erleben musste, aber die Zeit die vor uns steht, hat eine andere Dimension. Das spüren die MTU'ler.

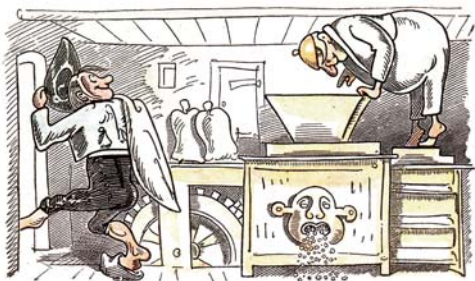
In der Tat werfen sich viele Fragen auf, auch persönliche Fragen zu den Geschäftsführern. Wie stehen die Geschäftsführer zu ihrer Verantwort-

ung? Wie stehen sie zu den Mitarbeitern mit ihren Familien? Wie ist das, mit der öffentlich bekannt gewordenen, persönlichen Beteiligung der 4 Geschäftsführer in zweistelliger Millionenhöhe?

Haben die Geschäftsführer den Antrieb die MTU erfolgreich zu machen und dabei Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern? Falls ja, wie sieht eine erfolgreiche MTU aus? Was ist erfolgreich? Ist das Erreichen der höchsten Kapitalrendite erfolgreich? Nach den Börsengesetzen sicherlich. Wie wird ein erfolgreicher Aktienkurs erreicht? In der internationalen Finanzwelt werden Menschen wie Herr Ackermann für seinen Finanzerfolg bei der Deutschen Bank zum Manager des Jahres ernannt. Im Zeitraum von 2 Jahren haben seine Entscheidungen 15.000 Arbeitsplätze vernichtet. Dafür stieg die Aktie und die Deutsche Bank war in der Finanzwelt wieder anerkannt. Ist das ein möglicher Erfolgsweg? Kann das der MTU auch

weiter auf Seite 6

Fortsetzung von Seite 5



... die Gerechtigkeit nimmt ihren Lauf...

passieren? Werden jetzt alle Entscheidungen auf Börsentauglichkeit geprüft? Können die Geschäftsführer überhaupt noch „frei“ entscheiden oder sind sie nur ein Spielball eines entfesselten Kapitalismus mit eigenen Regeln. Können dann Geschäftsführer überhaupt noch verantwortlich gemacht werden oder handeln sie zwanghaft? Was ist in einem auf durchschnittlich 5 Jahren ausgerichteten Managerleben überhaupt dauerhaft, verantwortlich zu erreichen? Ein Manager löst den anderen ab und die wenigsten übernehmen die Ideen ihrer Vorgänger. Viele Unternehmen kommen deshalb nicht mehr zur dringend benötigten Ruhe, aus der wieder unternehmerische Kraft geschöpft werden kann. Oder liegt die Motivation der Geschäftsführung einfach in der sicheren Gewissheit, **mir wird nichts passieren, im Notfall steig ich aus, ich bin ja abgesichert?**

Der Erfolg eines Unternehmens richtet sich auch an der momentan herrschenden Wirtschaftsphilosophie, ähnlich dem Zeitgeist von Architekten. Was ein „Erfolgreicher“ vorgibt, wird gelehrt und nachgeahmt. Wird zentralisiert oder dezentralisiert? Wird outgesourct oder ingesourct? Werden die Materialbestände wegen der Kapitalbindung klein gehalten oder werden Materialpuffer zur Versorgungssicherheit aufgebaut? Wie wird ein Unternehmen geführt? Wie viel Führungskräfte benötigt ein Unternehmen? Welcher Führungsstil ist der Richtige? Wird hierarchisch geführt, von oben nach unten? Oder wird im Konsens und mit Beteiligung geführt? Dürfen Führungskräfte überhaupt führen oder sind sie Statthalter mit Schweige und Erfolgsprämie? Können leitende Führungskräfte noch vernünftige Entscheidungen treffen oder werden sie mit Zielvereinbarungen entmündigt? Ist das Erreichen der Zielvereinbarungen das Maß aller Dinge? Wie geht man mit den Mitarbeitern um?

Wie werden die Mitarbeiter für Ihre Arbeit entlohnt? Wie werden die Mitarbeiter geführt? Werden sie geführt oder verwaltet? **Führen beinhaltet das Wahrnehmen und Wertschätzen seiner Mitarbeiter mit Lob, Motivation und bei Bedarf auch mit Tadel.**

Oder beteiligt man die Mitarbeiter am Unternehmen mit vergünstigten Aktien wie es jetzt Tognum gemacht hat? Was bedeutet das für die Mitarbeiter? Auch wenn sie nur einen verhältnismäßig kleinen Unternehmensanteil mit Aktien erworben haben, werden die Mitarbeiter bei der nächsten, passenden Gelegenheit daran erinnert,

nach dem Motto: **Sie haben sicherlich Verständnis für unsere Entscheidung, Sie sind ja auch am Unternehmen beteiligt.** Im schlimmsten Fall könnte es passieren, dass Personal abgebaut wird, dafür aber der Aktienkurs steigt, wie leider in anderen Unternehmen schon öfters geschehen. Diese Fragen führen unübersehbar zu den Themen Moral und Wirtschaftsethik. Nun ist es so, dass die Menschen die diese Thesen vertreten, gerne als Sozialromantiker abgewertet werden. Unternehmen die sich aber ernsthaft mit diesen Themen beschäftigen, berichten von beachtlichen Erkenntnissen. Ihr Erfolg sagen sie, ist abhängig von der Identifikation mit dem Unternehmen und der freiwilligen, selbstverständlichen Motivation der Mitarbeiter. Das hört sich einfach an, ist aber ein gewaltiger Umdenkungsprozess in eingefahrenen Führungshierarchien.

Offenheit, Ehrlichkeit, Transparenz und Respekt vor jedem Mitarbeiter sind die Schlüssel. Wie lebt man diese Werte in einem Unternehmen?

Was müsste aus der Sicht des Betriebsrates getan werden, um das Vertrauen in das Unternehmen und in die Geschäftsführung wieder herzustellen?

Der Betriebsrat erwartet von den Geschäftsführern ein deutliches, persönliches Zeichen Ihrer moralischen Verantwortung. Wir könnten uns gut vorstellen einen Teil des erworbenen Vermögens in einer Stiftung anzulegen, die den Mitarbeitern und ihren Familien zugute kommen würde. Der Schwerpunkt der Stiftung dient der Familienförderung. Vorstellbar wäre eine finanzielle Unterstützung für Familien und Alleinerziehende bei der Kinderunterbringung. Denkbar wäre auch eine Erweiterung der Jean-Raebelstiftung zur Förderung von Weiterbildung auch ohne Studium. Grosse Persönlichkeiten wie Karl Maybach und Jean Raebel haben es vorgelebt und sind deshalb unvergessen!

Der Betriebsrat fordert:

- die Einhaltung der Standort- und Beschäftigungssicherung, das heisst schnelle und klare Entscheidungen. Nach wie vor gibt es noch keine Entscheidung zum endgültigen Montagestandort der Baureihe 1600. Dazu gehört auch die Einhaltung der Höchstgrenze für Leiharbeiter. Keine Auslagerung von Dienstleistungen, die zu Lasten der Beschäftigten gehen.
- dass die Geschäftsführung sich in einem öffentlichen Bekenntnis zu den nationalen Standorten und zum Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen bekennt. Die internationale Fertigungsstrategie darf nicht auf den Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.
- eine Sonderzahlung, die dem wirtschaftlichen Erfolg der MTU gerecht wird.
- eine spürbare Anhebung der betrieblichen Altersversorgung.
- eine faire und differenzierte Betrachtung der Parkbewirtschaftung. Das einfache Abwälzen der

Problematik auf die Mitarbeiter ist unangemessen.

- dass die längst überfällige anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt wird. Die Geschäftsführung soll sich endlich der realistischen Meinung der Mitarbeiter stellen, um notwendige Verbesserungen in der Unternehmenskultur vorzunehmen.

Die Geschäftsführung muss begreifen, dass die MTU'ler mehr brauchen als sterile Kampagnen und Durchhalteparolen. Die MTU'ler brauchen keine Führungskräfte die nicht führen dürfen und mit Controlling gelähmt werden. In dieser Atmosphäre entsteht keine Kreativität. Die Menschen wollen anerkannt und ernst genommen werden. Das Führen von Mitarbeitern basiert auf Vertrauen und Verlässlichkeit. Der gegenseitige Respekt und die Wertschätzung sind die Basis, auf der Mitarbeiter gefördert werden können. Nehmen Sie die Stimmungslage in der MTU ernst! Sonst bleibt nur eine bittere Moral der Geschichte...

... Selbstbedienern traut man nicht!

(pr)



... so kann's gehen ...

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute in der MTU Friedrichshafen GmbH



Verantwortlich:

IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben
Lilo Rademacher
Michael Presser, Heinz Brechtel

Redaktion:

Heinz Brechtel (bre)
Judith Keller (ke)
Patrick Müller (mü)
Jürgen Pfaffenroth (pfa)
Michael Presser (pr)
Dietmar Selg (se)
Martina Schorrer-Müller (sch-m)
Egon Wolf (wo)
Achim Zinser (zi)

Layout und Gestaltung:

Achim Zinser, Jürgen Pfaffenroth

Anschrift der Redaktion:

Michael Presser, Abt. BR,
MTU Friedrichshafen GmbH, Maybachplatz 1,
88048 Friedrichshafen, Telefon 07541 90-86 25,
e-mail: Michael.Presser@mtu-online.com