

Telenorma im UC:

Begründete Bedenken

Die Umsetzung des UC-Konzepts innerhalb der betroffenen Tochterfirmen von BOSCH läuft auf Hochtouren. Eine Bosch-Zentralanweisung umfaßt inzwischen alle Tochterfirmen in einem Stellenplan, in dem sämtliche Unternehmen unter dem Stellenkürzel "UC-"eingeordnet werden. Der Stellenplan enthält keinen Hinweis mehr, in welchem der noch bestehenden Unternehmen sich die einzelnen UC-Organisationen befinden. Angesichts der vielen Querschnittsbereiche innerhalb des UCs dürfte dies auch kaum noch möglich sein. Hinweisen zufolge, wird das Jahr 1995 das letzte in TELENORMAs Geschichte sein. Die Eingliederung in den UC ist für Telenorma mit einem radikalen und unwiderruflichen Verlust von Eigenständigkeit verbunden.

Hierzu eine sicher nicht vollständige Liste der Indizien und unsere Anmerkungen:

Verlust von Identität

- Das Erscheinen des TN-Kontakts wurde inzwischen eingestellt, im "Zünder" (!!!) sollen wir uns wiederfinden. Infos an den jeweiligen Standorten sollen entstehen.
- Die eigenständige Öffentlichkeitsarbeit wird aufgegeben.
- Obwohl führendes Technologieunternehmen, gibt es keine Patentabteilung mehr. Die auf KFZ-Technik spezialisierte Pa-



Alte Symbole: Zukunft ohne Identität?

tentabteilung in Stuttgart soll unsere Kommunikationspatente übernehmen. Daß dies unserer technologischen Stellung förderlich sein wird, darf bezweifelt werden.

Verlust von Kompetenz

- Telenorma gibt seine Groß-EDV (IBM Rechenzentrum) auf, um die in Stuttgart besser auszustatten.
- Seit dem 1. Oktober laufen die Vorbereitungen, um die Gehaltsabrechnung nach Stuttgart

wird.

Hoffnungsschimmer

Trösten wir uns also mit dem Versprechen, daß die dezentrale Systemtechnik und der zentralisierte UC-weite Einkauf in Frankfurt ausgebaut werden?

Verlust von Aktionsfähigkeit

Von einer selbstständig agierenden Geschäftsleitung ist weit und breit nichts mehr zu spüren. Der allmächtige Einfluß unseres Auf-

zu verlagern. Einer Einsparung von 18 MitarbeiterInnen in Frankfurt soll ein Personal-aufbau von nur 3 in Stuttgart gegenüberstehen.

Wir halten dies für das berüchtigte "Rosinen-picken", d. h. die unproblematischen Aktivitäten werden abgezogen, die problematischen verbleiben personell ausgezehrt in Frankfurt. Wir haben den Eindruck, daß auf diese Weise der in Stuttgart fällige Personalabbau auf die Tochterfirmen verlagert

weiter Seite 2

In dieser Ausgabe:

auf Seite:

Unzufriedene Kunden:	WISO eigentlich?	2
Schließung der Patentabteilung:	Keine patentreife Idee	2
Tarifrunde '95:	Vorstellungen	3
Auszubildende:	No future, Telenorma	4
Personalabbau:	Durch Überstunden möglich	4
Glosse:	Sonderzug nach...?	4

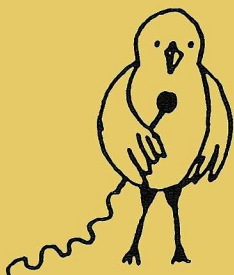
weiter: Begründete Bedenken

sichtsratsvorsitzenden und Oberboß Schiefer in Stuttgart, der nach einer wechselvollen Karriere bei McKinsey und der Allianz sich jetzt auf dem Kommunikationsmarkt tummelt, ist auf allen Ebenen wirksam.

Obwohl die Marktsituation derzeit schwierig ist, sieht das Management seine Aufgabe hauptsächlich darin, Organigramme zu entwickeln, Kompetenzen und Betätigungsfelder abzugrenzen und Personal hin- und herzuschieben. Auch die Mitarbeiter müssen viel Kräfte und Aufmerksamkeit aufbringen, um bei dieser neuerlichen Umstrukturierung nicht unter die Räder zu kommen.

Verlust an Vertrauen

Immerhin hat einer schon die Konsequenzen gezogen. Unser Arbeitsdirektor, Herr Dr. Meyer, der auf der letzten Betriebsversammlung den UC noch so standhaft pries, wird uns bei unserem Aufbruch zu neuen Ufern nicht mehr begleiten, da er Ende November ausscheidet. Wenn ein Mensch mit dem Einblick wie Herr Meyer sich bei seiner Karriereplanung nicht auf den UC verlassen will, ist dies auch als ein Votum anzusehen. Sein Nachfolger wird Herr Nobis in Backnang.



Fragt Lennertz den Architekten:
"Warum überwiegt bei den neuen TN Gebäuden die Kreisform?"

Antwortet dieser: "Haben Sie schon mal einen eckigen Zirkus gesehen?"

Schließung der Patentabteilung:

Keine patentreife Idee

Mehr als 50 Erfindungsmeldungen aus dem eigenen Hause bearbeitete die Patentabteilung von Telenorma jährlich. Die TN-Mitarbeiter waren so emsige Erfinder, daß jedes Jahr einige Hunderttausend Mark Vergütungen an sie ausgeschüttet wurden, und das obwohl es wahrlich nicht einfach ist, eine gute Idee auch wirklich zum Schutzrecht zu machen. Die Patentabteilung lieferte immer wieder die notwendige Unterstützung. Herr Prof. Ottala, vor kurzem noch Mitglied der Geschäftsleitung und heute Berater von Herrn Schiefer, sah im Patentwesen einen entscheidenden Innovations- und Wettbewerbsfaktor.

Nun wird auf dem Altar der Synergie diese wichtige Abteilung geopfert. In Stuttgart gibt es eine zentrale Abteilung für Patente. Dort kennt man sich hervorragend aus mit Zündkerzen, Vergasern und ABS-Systemen. Was liegt also näher, als auch die Patente aus dem Telekommunikationsbereich dort bearbeiten zu lassen?

Qualifizierte Mitarbeiter in Frankfurt werden für teures Geld in den Vorruhestand geschickt oder, wenn sie nicht ins Schwäbische umziehen wollen, ins innerbetriebliche Stellenkarusell eingekippt.

Sicherlich, die Zahl der Erfindungsmeldungen aus den Entwicklungsbereichen nimmt auch ab. Bei ständig steigender Arbeitsbelastung fehlt den Entwick-

lern die Zeit, auch noch über die Patentfähigkeit ihrer Arbeit nachzudenken. Umso wichtiger wäre eine sachkundige Unterstützung vorort.

Doch mit der lapidaren Begründung, daß Softwareentwicklung grundsätzlich weniger patentfähig ist, wird die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei TN bestritten. Sieht man aber, wie die auf den deutschen Markt drängenden ausländischen Telekommunikationsriesen wie AT&T oder NorthernTelecom in Europa alles zupatentieren, was noch nicht geschützt wurde, so kann einem schon Bange werden um die Zukunftsaussichten von UC.

Solange das Postmonopol den inländischen Firmen ein gemächliches aber sicheres Wachstum garantierte, brauchte sich auch TN keine Gedanken um Schutzrechte machen.

Doch die Zeiten haben sich geändert und im herrschenden Verdrängungswettbewerb wird mit harten Bandagen gekämpft. Wer sich Schutzrechte aggressiv sichert und auch verteidigt, der kann den Mitbewerbern das Leben schwer machen.

Wenn jedoch Entwickler im UC bald vorrangig die Aufgabe haben, bestehende Schutzrechte anderer Firmen trickreich zu umschiffen, werden sie dann noch innovative, erfolgreiche Produkte auf den Markt bringen können?

Unzufriedene Kunden:

WISO eigentlich?

Den Inhalt der WISO-Sendung, in der sich ein Kunde wenig schmeichelhaft über Telenorma äußerte, brauchen wir hier nicht im Detail zu schildern. Ohne Zweifel wird dies auch Thema der nächsten Betriebsversammlung sein. Dem Gesamtbetriebsrat wurde mitgeteilt, die Unternehmensleitung beabsichtige eine ausführliche

und verständliche Erläuterung des Falles schriftlich an die Mitarbeiter zu geben. Wir warten geduldig!

Ob die Vorgänge wahr oder unrichtig dargestellt, der Kunde oder Telenorma im Recht ist, das ist fast unerheblich. Schlimm ist, daß niemand bei Telenorma für Fragen der WISO-Redaktion zur

Tarifrunde '95

Vorstellungen

Die IG Metall Mitglieder diskutierten noch ihre Vorstellungen zur Absicherung bzw. Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen, die als Ziele für die Tarifrunde '95 formuliert werden sollten.

Was brauchen wir?

Bei Telenorma, wie auch in vielen anderen Betrieben in Frankfurt, waren sich die gewerkschaftlichen Vertrauensleute einig, daß die nächste Tarifverhandlung eine deutliche Verbesserung der Einkommen bringen muß. Die steigenden Lebenshaltungskosten (hier in Frankfurt insbesondere die Mieten) und die Kürzung sozialer Leistungen (bei Telenorma z.B. der Essenzzuschuß) trifft die unteren Einkommensgruppen besonders stark.

Unter christlich-liberaler Ägide konnten die realen Nettogewinne um 99% zulegen, während der abhängig Beschäftigte im Schnitt nur um 9 % besser liegt als vor zwölf Jahren. Mittlerweile ist die Lohnquote, also der Anteil der Löhne und Gehälter am Volkseinkommen, auf das Niveau der fünfziger Jahre zurückgefallen.

Frankfurter Rundschau 19.10.1994

kontrovers diskutiert wurde jedoch, ob eine Festgeldforderung (z.B. DM 300.- für alle) oder eine Prozentforderung mit Sockelbetrag (z.B. 7%, mindestens aber DM 250.-) die breitere Unterstützung finden würde.

fentlichkeitsarbeit einzustellen. Ein denkwürdiger Zufall also, daß uns bereits vor Ausführung der Planung demonstriert wird, was wie die Folgen sein können.

Die Geschäftsleitung jedenfalls will auf eine Gegendarstellung verzichten, das bringe mehr Aufsehen als Richtigstellung. Auch das halten wir für falsch. Unsere Konkur-

Was wird geboten?

Für den Arbeitgeberverband der Metallindustrie steht jedoch schon fest, was er will: die für 1995 bereits vereinbarte weitere Arbeitszeitverkürzung zu verhindern. "Eine Runde für den Arbeitsplatz" heißt sein Slogan. Die Arbeitgeber wollen uns weismachen, unser Arbeitsplatz werde sicherer, wenn wir nur länger arbeiteten. Und Arbeitslosen machen sie Hoffnung auf Arbeit, wenn mit den Gewerkschaften untertarifliche Einstiegsbezahlung vereinbart werden.

Warum nur, so fragt man sich, hat die Arbeitszeitverkürzung bei VW auch nach Meinung des dortigen Managements Arbeitsplätze gerettet?

Und man kann auch zweifeln, ob eine mögliche untertarifliche Bezahlung zu vermehrter Neueinstellung führt. Sicher würde es aber das betriebliche Einkommensniveau nach unten drücken und um diesen Effekt geht es den Arbeitgebern vermutlich.

Binnenmarkt stärken!

Unsere Erwartungen, daß diese Tarifrunde spürbare und sozial ausgleichende Einkommensverbesserung bringen muß, haben auch einen volkswirtschaftlichen Hintergrund. Der Konjunkturaufschwung ist nach Meinung der Experten Ergebnis einer gestiegenen Auslandsnachfrage. Das heiße dann:

- die Produkte und ihre Preise sind am Weltmarkt konkurrenzfähig und
- für eine nachhaltige Stabilisierung der Konjunktur muß die Binnennachfrage gestärkt werden.

renz wird sich mit Freuden auf eine für TN negative Sendung berufen, deren Inhalt Telenorma nicht einmal dementiert.

"Public relation" war noch nie die Stärke von TN, so sagt man. Fangt endlich damit an, denn es häufen sich die Hinweise, daß der Vertrieb inzwischen so sauer gefahren ist, daß es tatsächlich oft klemmt.

Mit ihrem provokativen Angebot, bis 20% unter Tarif und bis zu 60 Stunden pro Woche zu arbeiten, hatte die Nürnberger Arbeitsloseninitiative im Juli bundesweit für Schlagzeilen gesorgt....Auch ein Vierteljahr nach Beginn der Aktion hat auch kein einziger aus dem "Sozialpolitischen Arbeitskreis" des ökumenischen Arbeitslosenzentrums einen Job gefunden", berichtete die kirchliche Betreuerin Martina Beckhäuser.

die tageszeitung, 17.10.1994

Nehmen ohne Geben?

Auch der ZVEI sieht die volkswirtschaftliche Notwendigkeit einer Nachfragesteigerung am Binnenmarkt. Auf die Entlohnungspolitik seiner Firmen (zu denen auch BOSCH und Telenorma gehören) habe das aber keine Auswirkung. Denn

- sie seien sowieso stark exportorientiert und
- produzierten Investitionsgüter.

Somit bestehe keine starke Abhängigkeit von der Massenmarktkraft am Binnenmarkt.

Man möge diese "Zugpferde" unserer Industrie, deren Wahrnehmung der Welt durch solche "betriebswirtschaftliche Scheuklappen" geprägt ist als naiv, egoistisch oder selbstmörderisch bezeichnen. Wie auch immer, die Tarifauseinandersetzung mit ihnen wird wieder ein harter Brocken.

Entgegengesetzt werden wir ihnen die Kraft der Solidarität, wozu auch Streik gehören kann. Werden Sie Mitglied in der IGM, damit Ihre Interessen nicht auf der Strecke bleiben.

Auszubildende:

No Future, Telenorma

Für die Auszubildenden hat die Gewerkschaft im letzten Tarifvertrag ein Minimum an Sicherheit vereinbaren können. Der Arbeitgeber hat ihnen, wenn er sie schon nach Abschluß der Ausbildung nicht fest übernimmt, wenigstens einen auf ein halbes Jahr befristeten Arbeitsvertrag anzubieten.

Eine solche Vereinbarung sei schlecht, so die Meinung von TN Personalschef, Herrn Weskott, denn sie hätte nur zur Folge, daß sich das Arbeitslosengeld der Betroffenen erhöht. Anlaß zu dieser Äußerung war die Frage von Betriebsräten, warum nicht wenigstens die frisch ausgebildeten MitarbeiterInnen fest eingestellt werden, von denen Telenorma weiß, daß sie gebraucht werden. Bereits im letzten Jahr war erkennbar, daß durch die Hinhaltetaktik mit befristeten Verträgen die jungen MitarbeiterInnen verunsichert werden und bei erstbesten Gelegenheit das Unternehmen verlassen.

Auch ausgebildeten MitarbeiterInnen, die sich auf offene Dauerstellen bewerben, wird kein

fester Vertrag angeboten, selbst wenn keine anderen Bewerbungen vorliegen. Arbeitgeberbegründung dazu: In Hinblick auf weiteren zu erwartenden Arbeitsplatzabbau im kommenden Jahr, wolle man die Stellen offenhalten. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Herr Brüggemann, fand hierfür auch noch Verständnis.

Wir finden dafür überhaupt kein Verständnis. Telenorma hat die Pflicht, auch jungen Leuten berufliche Perspektiven zu geben. Mit befristeten Arbeitsverträgen die Leute unter Druck zu halten, führt eher dazu, daß Anpasser und Schleimer durchhalten und ggf. übernommen werden. Außerdem muß doch gefragt werden, wie durchschaubar Personalpolitik überhaupt noch ist. Wenn ausgeschriebene Stellen nur noch unter Vorbehalt besetzt werden bzw. wegen möglicher Veränderungen, von denen nur die Personalabteilung etwas weiß, offengehalten werden, dann sind der Willkür Tür und Tor geöffnet.

Personalabbau:

Durch Überstunden möglich

Der Personalabbau soll weitergehen. 25% UC-weit, so lauten die im allgemeinen zuverlässigen Gerüchte. Die TN Geschäftsleitung dementierte bisher sibyllinisch: "Nicht so viel und nicht in '95". Wir werden auf der Betriebsversammlung nachfragen.

Bereits im April berichtete Herr Edelmann von Ergebnissen der Diebolt-Studie, nach der die Freisetzung von 300 der 800 Entwicklern ein Ziel wäre. Gleichzeitig wurden in seinem Bereich von Januar bis Mitte Oktober dieses Jahres ca. 21000 Überstunden

beantragt. Am ganzen Standort waren es ca. 29000 Überstunden. Hiermit wird ganz deutlich, Überstunden ermöglichen Personalabbau. Vor der Hoffnung der Überstundenmacher, daß sie es nicht trifft, sei gewarnt. Wir werden im Betriebsrat sehr genau darauf achten, daß die Regelung mindestens 1/3 Freizeitausgleich eingehalten wird. In die Verantwortung werden wir die Vorgesetzten nehmen, fordern aber auch die MitarbeiterInnen auf, keine "Schleichpfade" zuzulassen.

Glosse:

Sonderzug nach..?

Bei jeder Reorganisation stellt sich immer wieder die spannende Frage, wer von unserem mittleren Management schafft die Reise nach Jerusalem, und wer muß aufgeben. Von der Persönlichkeitsstruktur der Verlierer kann man dann auf die der Sieger schließen. Auch diesmal wurden wieder einige Widerstandsnester ausgeräuchert. Als Sieger erweisen sich immer mehr die Leute, deren oberster Glaubenssatz ist, den Bereichsleitern nie zu widersprechen.

Von Reorganisation zu Reorganisation wird Telenorma in diesem Sinne stromlinienförmiger. Somit ist abzusehen, daß in Zukunft immer weniger abweichlerische Gedanken in Umlauf gesetzt werden; denn wer es als Manager für eine große Kunst hält, sich oben einzuschmeicheln, hält es auch für eine große Kunst bei seinen Untergebenen. Also keine gute Zeit mehr für die sogenannten eckigen und kantigen MitarbeiterInnen mit eigener Meinung, die glauben ihre Fachkenntnisse würden ihnen abweichende Überzeugungen gestatten.

Die Struktur unseres Managements ist mittlerweile so, daß keine innerbetrieblichen Regelkräfte mehr vorhanden sind, um eine von oben kommende Fehlentwicklung zu stoppen. Ein einmal auf falschem Gleis abfahrender Zug wird also mit vollem Karacho in den Abgrund stürzen.

Feierabendrunde:

Jeden dritten Dienstag im Monat, 17.00 Uhr Pegasus Sondershausener Str.

Informationen, Klatsch, Sorgen und Ratschlag, Vorbereitung des nächsten *INFORM* bei Essen und Trinken

INFORM Redaktion:

Hanne Hiller, Bernd Altenkirch, Gebhard Hofner, Jürgen Kremser, Reinhard Pohlitz, Siegfried Winter

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Bernd Rübsamen, IG Metall, Ortverwaltung Frankfurt