

Inform

Vertrauensleute der
IG Metall bei Bosch Telecom,
Tenovis und Marconi



30. Mai 2000

Salzgitter

Endgeräte am Ende

Nun ist die Katze aus dem Sack. Die Bosch Telecom Geschäftsführung teilte dem Betriebsrat in Salzgitter mit, dass der Endgerätekundendienst aufgegeben werden soll. Einer vorgelegten Auslaufplanung zufolge sollen zum Jahresende 2000 alle Aktivitäten eingestellt werden. Davon sind in Salzgitter 32 Arbeitsplätze betroffen. 32 Kolleginnen bzw. Kollegen werden ihre Stelle verlieren. Damit ist wohl das letzte Kapitel einer Geschichte aufgeschlagen worden, die schon seit Jahren beim Arbeitgeber eher als Verliererdrama denn als Erfolgsstory angelegt zu sein schien.

Obwohl von Vertrauensleuten sowie dem örtlichen Betriebsrat dem Arbeitgeber viele Male Vorschläge gemacht worden sind, die teilweise bis auf Konzeptebene reichten, wie eine lukrative Zukunft für den Kundendienst angestrebt werden könnte, legten die Vertreter von Bosch Telecom immer nur rote Zahlen vor, um schwarz zu malen. Die Mitarbeiter im Kundendienst sind über Jahre verschaukelt worden, was ihre Zukunft angeht. Uns ist noch der letzte Streich vom vergangenen Jahr in den Gliedern, als mit dem Ansinnen, sich auf Kernkompetenzen zu konzentrieren, Facharbeiterstellen im Reparaturbetrieb abgebaut wurden. Der Betriebsrat hatte sich dem nicht entgegengestellt, weil jedem Facharbeiter ein Ersatzarbeitsplatz zugesichert worden war. Diese Zusagen sind aber nicht eingehalten worden.

Vor diesem Hintergrund betrachten wir Vertrauensleute deshalb heute auch mit Argusaugen die Zusage von Bosch, dass der Aufgabe des Kundendienstes durch Vermittlung der

Kolleginnen/Kollegen die Härte genommen werden soll. Wir fordern, dass die auf andere Arbeitsplätze vermittelten Menschen auf keinen Fall Einbußen hinnehmen müssen. Unerträglich ist für uns, dass heute Kündigungen in Betracht gezogen werden, weil Mitarbeiter dem Anforderungsprofil nicht gerecht werden. Dies bestätigt unser Bild, dass Bosch sich von der sozialen Verantwortung, der man sich in der Öffentlichkeit gerne rühmt, schon lange verabschiedet hat.

Lucent

Vom Konkurrenten zum Partner

Lucent, ist ein amerikanisches Unternehmen, abgespalten von dem Riesen AT&T. Es ist eines der großen Telcom-Unternehmen für Call Center Systemen. Dem Versuch von Bosch Telecom mit Call Center Systemen in den US-Markt einzusteigen, stellte sich Lucent mit allen Mitteln (z.B. Patentrechte) erfolgreich in den Weg. Als Bosch Kaufinteressenten für Teile des UC suchte war auch Lucent im Gespräch. In anderen Zusammenhängen hat schon KKR auf seine Verbindungen mit Lucent hingewiesen. Nun soll Lucent Kooperationspartner werden, nicht nur, dass man Produkte von Lucent kaufen will, sondern dass man gemeinsam Produkte weiterentwickeln will. Da wäre es für die Beschäftigten bei Tenovis schon interessant zu erfahren, welche Dimensionen die Zusammenarbeit annehmen soll und wo die Ziele liegen. Und, da wir ja kundenorientiert denken, sind wir uns sicher, dass das auch manchen Kunden interessiert.

IP-Entwicklung

Vollbremsung

Wieder ist ein Entwicklungsprojekt auf das Abstellgleis des Softwareentwicklungs-Rangierbahnhof geschoben worden. Diesmal traf es die Hoffnungsträgertechnologie „Internettelephonie“, obwohl unter Tenovis alle Internetsignale auf grün stehen. Was war passiert?

Die Software für die Internettelephonie, die man seit ca. einem Jahr entwickelt, sei bei Lucent bereits vorhanden, so stellte man fest. Also, so hieß der Auftrag an einige Experten, geht zu Lucent, beurteilt deren Produkt und prüft, ob durch Kooperation mit Lucent Vorteile erreicht werden können. Aber noch bevor die Experten aus den USA zurück waren und ihre Empfehlung gegeben hatten, stand im CEO Portal zu lesen, Tenovis wird mit Lucent eine Kooperation eingehen.

Da fühlten sich einige plötzlich erhaben, nämlich auf den Arm genommen. Das Urteil über das Lucent-Produkt wäre nämlich gar nicht so positiv ausgefallen: Weniger Funktionen, als das zur Eigenentwicklung spezifizierte Produkt, keine ausreichende Zuverlässigkeit, kein Standard und damit Abhängigkeit.

Wen wundert es, dass einige gekündigt haben und andere frustriert zur Tagesordnung übergehen: Weiter so!

Rechte nicht genutzt

Sind in einem Betrieb wenigstens 5 Schwerbehinderte dauerhaft beschäftigt, werden ein Vertrauensmann und wenigstens Stellvertreter gewählt. Im November 98 fand bei Bosch Telecom in Frankfurt eine solche Wahl statt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat besondere Rechte, um den Schwerbehinderten helfend zur Seite stehen zu können.

So kann sie mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten durchzuführen. Für die etwa 100 Schwerbehinderten und Gleichgestellten bei uns wäre das auch sinnvoll.

Schwerbehindertenversammlung

Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Tätigkeitsbericht geben und zur Diskussion stellen, um neue betriebliche Aufgabenstellungen zu entwickeln.

Fachleute z.B. vom Arbeitsamt oder der Hauptfürsorgestelle könnten eingeladen werden und zu bestimmten Themen Stellung nehmen.

Anregungen und Vorschläge von Betroffenen zur Verbesserung der Arbeitsplatzsituation, zu sozialen Belangen, zu barrierefreien Gebäudezugängen usw. können in der Versammlung vorgebracht werden und von der Vertretung aufgegriffen werden.

Auch die Geschäftsleitung kann ihre Position zur Gleichstellung von behinderten und nichtbehinderten Personen darstellen. So hat z.B. nach §14 Schwerbehindertengesetz der Arbeitgeber immer zu prüfen, ob freie Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können.

Wir fragen uns: warum findet seit über 1 ½ Jahren keine Versammlung der Schwerbehinderten und Gleichgestellten statt?

Warum wurden noch keine Vorbereitungen für die Neuwahl der Schwerbehindertenvertretungen für Marconi und Bosch Telecom (Rest UC) getroffen? Das Mandat der jetzigen

Vertretung endet 6 Monate nach Betriebsübergang.

Green Card für Zaboji

Ein ganz und gar positives Signal hat Hr. Zaboji gegeben: Die Zahl der Auszubildenden bei Tenovis soll verdoppelt werden. Es ist auch höchste Eisenbahn, denn offene Stellen bei Tenovis (so auch bei Marconi und beim Rest UC) können nur noch mit großer Mühe vom Markt her besetzt werden. Die scheinbar ganz überraschende Erkenntnis, dass Fachpersonal in der Informations- und Kommunikationsbranche fehlt, hat zumindest eins dokumentiert: In ihrer Kurzsichtigkeit haben die Unternehmen in den vergangenen Jahren versäumt, ausreichend qualifiziertes Personal auszubilden.

Tenovis muss aber auch noch einiges tun, um die in der Ausbildung befindlichen Jugendlichen im Unternehmen zu halten. Denn die Ausbildungsqualität wird seit über einem Jahr von den jungen Leuten immer wieder kritisiert: es fehlen Ausbilder und konkrete Arbeitsinhalte weichen zu oft von den Ausbildungszielen ab.

Das KKR Konzept

Ein Unternehmen wird umgekrempelt

Bereits nach wenigen Wochen spüren wir, Tenovis wird bald nicht mehr das sein, was Telenorma war. Für Kenner kommt das nicht überraschend. Es steckt ein Konzept dahinter, das in seinen Grundzügen bekannt ist. Ob es zu einem guten oder bösen Ende führt, wird sich zeigen.

Information über das KKR-Konzept und Diskussion der möglichen Auswirkungen.

IGM Referent: Koll. *Engberding*, IG Metall Vorstand, Wirtschaftsabteilung

Montag 5. Juni 2000 17.00 Uhr Sondershausenstrasse, Versöhnungsgemeinde (Parallelstrasse zur Ackermannstrasse)

Kontakt: Gisela Becker,
stellvertretende
Schwerbehindertenvertretung,
Tel. 7344

Rote Karte für Straub

Ein Team von drei Personen je Schicht fertigt in der Halle I Apparate. Die drei Fertigungsabschnitte sind verkettet, und Zusammenarbeit und gut funktionierenden Maschinen bedeuten mehr oder weniger produzierte Apparate. Die Kolleg(inn)en organisieren dazu ein Rotationsverfahren, das den unterschiedlichen Stress an den drei Abschnitten ausgleicht. Das ist für Teamarbeit normal. Verwunderlich für Betriebsrat und Fertigungsteam war nur, daß die Fertigungsleitung (Herr Straub) behauptete, *a)* die Betriebsvereinbarung über Gruppenakkord sei nicht anwendbar, weil Einzelakkord; also der einzelne Arbeitsplatz beeinflusse unabhängig von den anderen die Zahl der produzierten Apparate. Als das nicht mehr haltbar war, behauptete Straub, *b)* das Team sei zu klein und koste zusätzlich Aufwand, den nach der Vereinbarung Gruppenakkord erforderlichen *Springer* zu organisieren. – Eine vom Betriebsrat vorgeschlagene Anerkennungszahlung für die Selbstorganisation wurde auch abgelehnt.

Dann rief der Betriebsrat die betriebliche Vermittlungsstelle an, eine Kommission, paritätisch zusammengesetzt aus Betriebsräten von anderen Standorten und Arbeitgebervertretern.

Hier zog Herr Straub überraschend den Joker aus dem Ärmel: *c)* Man setze ja bereits Springer zur Entlastung ein, die noch nicht einmal in die Gruppenleistung mit eingerechnet werden – so behauptete er – wie es die Gruppenakkordvereinbarung vorschreibt. Würde man die Verrechnung vornehmen, würde jeder weniger verdienen.

Daraufhin ging die Kommission vor Ort und befragte das Team. Antwort: Stressig sei die Arbeit schon, aber bevor auch noch die Bezahlung gekürzt wird, solle es bleiben, wie es ist.

Herr Straub hat die Arbeitgeberrolle gut gelernt: *Wenn es nützlich ist, behaupte immer was Neues und kümmer dich nicht, wenn es im Widerspruch zu vorherigen Behauptungen steht.*

Warum verlässt Herr Straub eigentlich Tenovis?

Traurige Realität

Die mangelnde Auslastung der Fertigung wurde von den gewerblichen Betriebsräten immer wieder thematisiert. Doch die zum Verkauf anstehende Braut „Bosch Telecom“ sollte makellos sein, also ignorierte die Geschäftsleitung die Probleme. Seit Anfang des Jahres spürte auch die „Anlagen Konfiguration (KSPA)“ in der Halle G einen deutlichen Auftragsrückgang. Ob Kurzarbeit erwogen werde, fragte der Betriebsrat die Fertigungsleitung? Man habe für diese Gerüchte keine Erklärung, so war die Antwort. „Das wird sich bald ändern!“, so versuchte man mit Optimismus Besserung herbeizuführen.

Erst der sehr niedrige Auftragseingang im April/Mai zwingt, der Realität ins Auge zu sehen. Jetzt schlägt die Fertigungsleitung dem Betriebsrat vor, dass die Mitarbeiter(innen) ihre Zeitkonto bis auf minus 120 Stunden herunterfahren können. Das ist eine akzeptable Vorgehensweise, denn Kurzarbeit schadet dem Ruf von Tenovis und dem Geldbeutel der Kolleg(inne)n. Unter der Voraussetzung, dass bestimmte, von den Mitarbeiter(inne)n geforderte Bedingungen erfüllt werden, wird der Betriebsrat zustimmen.

Allerdings, die Antwort auf eine Frage liegt schon auf der Hand: Was passiert, wenn keine Besserung eintritt? Dann hat nicht nur die Fertigung ein Problem, sondern wir alle bei Tenovis.

Heiner Sieger

Zum Zaboji's Stab gehört der PR-Spezialist Heiner Sieger. Falls Sie sich genauer für ihn interessieren: Die Internet-Suchmaschinen, z. B. <http://www.google.com>, kennen seinen Namen.

Geben Sie für den Suchbegriff „Heiner Sieger“ ein (mit Gänsefüßchen!) und lassen Sie sich überraschen.



Weitere Demontage geplant

Im Februar 2000 hat Herr Esau, damals noch Personalchef des UC, einen – natürlich vorläufigen – Wirtschaftsplan für die bei Bosch verbleibenden UC-Bereiche vorgestellt. Danach soll alles so weiter gehen, zumindest auf den ersten Blick.

Aufgeteilt auf die Bereiche sieht die Prognose etwas weniger optimistisch aus: So soll zwar im Bereich Sicherheitstechnik (+8% binnen 2 Jahren) Personal eingestellt, aber im Werk Berlin (-18%), bei EWSD (-31%) und Raumfahrt (-12%) im gleichen Zeitraum abgebaut werden.

Wenige Wochen später wurde der Verkauf der EWSD-Montage an Te-com verkündet (s. unser Artikel). Wir erwarten von der GL des Rest-UC eine Zusage für den Bestand der verbleibenden Arbeitsplätze, insbesondere für den Standort Berlin. Der bestehende Sozialplan ist da kein Grund zur Beruhigung, zumal er beim Verkauf an Te-com schon nicht mehr galt.

EWSD Monteure

Schlechtere Bedingungen

Keine 2 Monate ist es her, dass der Gesamtbetriebsrat die letzte Vereinbarung mit der Bosch Geschäftsleitung und Marconi bzw. KKR abgeschlossen hat, die die Arbeitsbedingungen für alle UC Mitarbeiter(innen) mindestens für 2 Jahre garantieren sollte.

Nun sollen ab 1.7.00 die Monteure für das bei der Deutschen Telekom eingesetzte Vermittlungssystem EWSD zu einer Firma namens Te-Com wechseln. Ihre Arbeitsbedingungen dort werden lediglich bis zum 30.9.2001 auf dem heutigen Niveau gehalten. Zwar ist Te-Com tarifgebunden, allerdings im niedrigeren Handwerkstarif. Und das ist nur eine von mehreren Verschlechterungen, die man unseren Kollegen zumutet.

Uns, die IG Metall Vertrauensleute überrascht nicht, dass Bosch sich nicht an Vereinbarungen hält. Uns ärgert aber, dass der Gesamtbetriebsrat nicht auf Einhaltung von Verträgen besteht, die er noch vor kurzem per Unterschrift abgeschlossen hat. Denn alle anderen müssen sich doch jetzt fragen, was die Vereinbarungen nun wirklich wert sind?

Personalplanung Tenovis

Personalabbau angekündigt

Anfang Mai wurde dem Gesamtbetriebsrat und dann dem Frankfurter Betriebsrat der erste Wirtschaftsplan Tenovis vorgestellt. Allerdings steht er noch unter beliebigen Vorbehalten, ist rein „vorläufig“. Natürlich ist für die Belegschaft die Personalplanung am spannendsten.

Hier die „Highlights“:

- 485 Arbeitsplätze sollen abgebaut werden
- Harte Maßnahmen wie Zusammenlegung oder Schließung von Standorten sind noch nicht in der Zahl enthalten
- Ein Personalaufbau ist im Vertrieb und der Entwicklung vorgesehen
- In welchen Bereichen abgebaut werden soll, wird noch geklärt

Dabei ist der für Tenovis bis zum 31.3.2002 geltende Sozialplan nur ein schwacher Trost.

Der GBR ist aufgefordert, Konzepte zum Erhalt der Arbeitsplätze in allen Bereichen und an allen Standorten zu erarbeiten. Wir IGM-Vertrauensleute sind bereit, daran mitzuarbeiten, am Standort, überregional, und - zusammen mit den Gewerkschaftern in anderen Ländern – auch international.

Sorge um Arbeitsplätze unbegründet?

Im Dezember 1999 berichtete Inform über den vereinbarten Personalabbau bei Marconi, u.a. in der Entwicklung in Frankfurt. Damals sollten 360 Arbeitsplätze gestrichen werden, 62 in der Fertigung, vor allem in Offenburg, 102 in der Entwicklung, davon 37 in Frankfurt, der Rest in Vertrieb und Verwaltung. Jetzt scheint zumindest für die Entwicklung in Frankfurt die Tendenz umgekehrt: 15 Stellen sind ausgeschrieben, von Abbau ist keine Rede mehr.

Hintergrund: schon kurz nach dem Verkauf ließ sich Marconi davon überzeugen, dass AON die Plattform der Zukunft sei. Die Mitarbeiter der Entwicklung haben auch das ehrgeizige Ziel erreicht und AON fristgerecht fertiggestellt. Kompliment von unserer Seite. Wir hoffen, dass die angehäuften Stundenguthaben auch wieder abgebaut werden können.

Auch in anderen Bereichen erfolgen derzeit Neueinstellungen. Gleichzeitig wird aber über enorme Fluktuation berichtet. Der Auftragseingang ist bisher hinter den halb-offiziellen Planungen weit zurückgeblieben. Ach ja, ein Wirtschaftsplan mit einer Personalplanung wenigstens für 2000 steht noch aus. Erst dann wissen wir, ob wir die Abbauzahlen vergessen dürfen.

Nicht abwegig wäre die Befürchtung, dass Marconi versucht, die „lieben Mitarbeiter“ und den Betriebsrat ruhig zu halten. Neue „junge dynamische Mitarbeiter“ werden eingestellt. Der Betriebsrat wird dem nicht widersprechen, da keine Abbauzahlen vorliegen. (wobei die Zusagen fehlt, niemanden zu entlassen). Dann kommen die Abbauzahlen auf den Tisch. Die jungen dynamischen neuen Kollegen werden zu Spezialisten erklärt. Die „undynamischen und verbrauchten“ Kolleginnen und Kollegen werden auf die Strasse gesetzt.

Realitätsverlust

In der Zeitschrift „Tele Börse“ wird Herr Zaboji (und nur er) zum Thema TK Service zitiert: „Das ist eine große Chance zum richtigen Zeitpunkt“ Und weiter heißt es: „Tenovis soll mit über 5000 Technikern der Marktführer bei Telefondienstleistungen werden.“ Seine Belegschaft kann dann im CEO Portal unter der Überschrift „Milliardenpoker ums Handy“ lesen: „Wir werden als Anbieter für TK-Service von der Tele Börse als Gewinner eingestuft“.

„Klappern gehört zum Geschäft“, gar keine Frage. Mit fragwürdigen Methoden den Realitätsverlust seiner Mitarbeiter(innen) zu riskieren, das geht etwas zu weit, Herr Zaboji.

Wer ist der Schönste?

Quo vadis, Tenovis? bedeutet, situationsgerecht übersetzt: Wo machst du hin, Zaboji?

Gut ist, man kann ihn fragen und er gibt Antworten. Manchmal nicht auf die Fragen, manchmal auch, ohne gefragt zu sein. Er veröffentlicht sogar Kritik an seinen Maßnahmen und Anweisungen! Auch Selbstkritik kennt er: „Mir geht die Geduld zum Zuhören schnell aus.“

Eine neue Unternehmenskultur hat begonnen, daran ist kein Zweifel. Ob sie besser und erfolgreicher ist, wird sich zeigen.

Kritisch erscheint uns die Ausrichtung auf die eine Person, Herrn Zaboji. Das CEO Portal könnte zum Spieglein, Spieglein an der Wand werden. Das geht gut, solange es Tenovis gut geht.



Arbeitslosen- und Mitgliedertreff

Soziale Beratung der IG Metall im Haus Gallus

Wir laden alle ein: jeden Donnerstag von 15 bis 19 Uhr im

Haus Gallus
Frankenallee 11
Clubraum 3.