

Inform



**Vertrauensleute der
Industriegewerk-
schaft Metall bei
Tenovis**



02.07.2001

AEP, Sonderzahlungen, erfolgsabhängige Gehaltsbestandteile etc.

Bezahlung: Quo vadis?

Das Tenovis-Geschäftsergebnis war, an den Problemen im „Wendejahr“ 2000 gemessen gut. Entsprechend wurden die Anstrengungen der Tenovis-Belegschaft auch gelobt. Trotzdem zahlte Tenovis keine mit der AEP vergleichbare Prämie. Auf Nachfrage des Betriebsrates wurde allerdings mitgeteilt, dass es z.B. in Frankfurt in ca. zurückliegenden 12 Monaten ca. 50 individuelle Sonderzahlungen zwischen DM 500.- und DM 8000.- gab. Und auch da gibt es sicher noch eine „Dunkelziffer“. Inzwischen hat der Gesamtbetriebsrat weiteren, nicht vertriebslich orientierten Prämienaktionen die Zustimmung verweigert.

Wir sind nicht generell gegen individuelle Prämien, solange eine Beteiligung aller Mitarbeiter in dem Sinne wie bisher sichergestellt ist.

Der Arbeitgeber soll endlich seine Konzepte über zukünftige Erfolgsbeteiligungen mit dem Betriebsrat verhandeln, anstatt nach Gutsherrenart und Nasenfaktor Geld zu verteilen.

Wir wissen, dass auch im Rahmen des Mitarbeitergespräches versucht wird, „Erfolgsabhängige Entgeltbestandteile“ festzulegen. Und zwar bei Mitarbeitern, die nicht vertriebsnah

arbeiten und die dies auch nicht als Bestandteil Ihres Arbeitsvertrages haben.

Dem sollte man/frau widersprechen, da es nicht durch die Betriebsvereinbarung „Mitarbeitergespräch“ abgedeckt ist. Diese Feststellungen gelten übrigens auch für EG (außertarifliche) – Verträge. Die im Rahmen der Leistungsbeurteilung vorgesehenen tariflichen Leistungszulagen bleiben davon unberührt.

Kantinenpreise

Wunder dauern länger

Externe Berater hatten dem neuen/alten Tenovis Management Empfehlungen gegeben, wo in Zukunft gespart werden kann. Z.B. beim Kantinenbetrieb.

Ablauf:

Der Vertrag mit Eurest wurde gekündigt, unter neuen Konditionen ausgeschrieben und Angebote eingeholt.

Ergebnis:

Und siehe da, Eurest will, wie andere Bewerber auch, mit weniger Zuschuss seitens Tenovis nicht nur das bisherige Angebot halten, sondern sogar ausweiten. So jedenfalls begründet Herr Esau die Absicht, den neuen Vertrag auch wieder mit Eurest abzuschließen. Sollen wir an Wunder glauben? Oder bestätigt sich nun doch der Verdacht, der von den Verantwortlichen (u.a. Herrn Esau) immer demontiert wurde, dass Eurest in all den Jahren überhöhte Preise genommen hat?

Für uns steht fest: Tenovis will sich aus der Verantwortung für ein preiswertes Essensangebot stehlen und seine bisherigen Zuschuss auf die Hälfte reduzieren.

Nach der noch geltenden Betriebsvereinbarung übernimmt Tenovis u.a. 75% der Personalkosten und hätte damit auch selbst ein Interesse, dass diese Kosten sich im Rahmen halten. Mit einem festen, um die Hälfte reduzierten Zuschuss überlässt man alles andere Eurest. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass Eurest sich die andere Hälfte, wie auch immer, bei den Kantinengästen holt. Das zu verhindern ist die Aufgabe des Betriebsrates bei der Verhandlung über eine neue Betriebsvereinbarung über die Essenspreisgestaltung.



Tenovis: Eine Baustelle

Das Betriebsverfassungsgesetz § 87 besagt u.a.: Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei „Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von **neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung**.“

Eine Seifenblase platzt

Tenovis hat einen Teil seiner EDV-Aktivitäten an EDS übergeben. Geplant war damit auch der Firmenwechsel von 50 +/- 20 MitarbeiterInnen. Als die Pläne mit EDS bekannt wurden, fragten wir, was mit denen passieren würde, die bei Tenovis bleiben möchten. „**Kein Problem**, die bleiben dann bei Tenovis!“

Konkret erhielten dann 35 MitarbeiterInnen ein Angebot, nach EDS zu wechseln. Diejenigen unter ihnen, die ihre berufliche Perspektive eher bei Tenovis sahen und deshalb nicht wechseln wollten, bekamen plötzlich Druck zu spüren. Die Personalabteilung machte deutlich, dass sie ggf. ein **Problem** bekommen.

Und damit platzte wieder eine der schillernden Seifenblasen in der bunten und freien Tenoviswelt. Trotzdem, 3 MitarbeiterInnen widersprachen dem Firmenwechsel.



Databurg, auch diese Bäume wachsen nicht in den Himmel

Machtstrukturen bei TENOVIS

Was nicht im TENOVIS-Portal steht

Wo stehen wir, und wie geht's weiter? Diese Fragen treibt wohl jeden in diesem Unternehmen um – von der Basis bis zur Spitze. Es ist deswegen wichtig, dass wir zunächst einmal

versuchen, die Machtstrukturen im Unternehmen zu verstehen.

Verschachtelte Abhängigkeit der Tenovis-Gesellschaften

Seit dem 1. April des vergangenen Jahres wird unser Unternehmen in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft betrieben. Eine Kommanditgesellschaft ist ein Unternehmen dessen Gesellschafter bzw. Kapitaleigner sich auf zwei verschiedene Gruppen aufteilen: Bei der ersten Gruppe, den Kommanditisten, ist die Haftung auf die geleistete Kapitaleinlage beschränkt, bei der zweiten Gruppe, den Komplementären, findet eine Beschränkung der Haftung nicht statt. Letztere haften also auch mit ihrem privaten Vermögen. Da die Komplementäre unbeschränkt mit ihrem Vermögen haften, sind auch nur sie zur Geschäftsführung berufen (§ 164 HGB), während sich die Kommanditisten nicht in die Geschäftsführung einmischen dürfen.

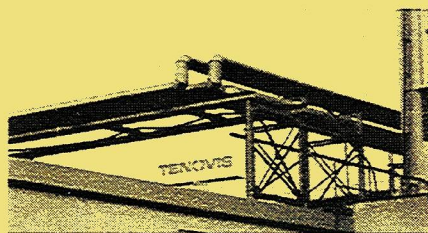
Ein Spezialfall besteht darin, dass der Komplementär keine natürliche Person ist, sondern eine juristische, d. h. eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung. In unserem Fall, d. h. der TENOVIS GmbH & Co. KG, ist Komplementär der Kommanditgesellschaft die TENOVIS Management GmbH, die mit einem Stammkapital von 25000 Euro ausgestattet ist.

Gespann Zaboji – Richardson, der Manager und sein Finanzier

Geschäftsführer der TENOVIS Management GmbH sind Peter Zaboji und seit März dieses Jahres auch der Arbeitsdirektor Wolfgang Esau. Diese beiden vertreten somit den Komplementär der Kommanditgesellschaft's. Peter Zaboji hat das Alleinvertretungsrecht in der TENOVIS Management GmbH, während Wolfgang Esau des Peter Zaboji oder eines Prokuristen Zustimmung bedarf, wenn er die TENOVIS Management GmbH vertritt. Diese illustre Stellung verdankt Wolfgang Esau dem deutschen Mitbestimmungsrecht, das die Wahl des Arbeitsdirektors durch den Aufsichtsrat vorschreibt. Wolfgang Esau steht also mit Peter Zaboji insofern auf einer Stufe als auch er vom Aufsichtsrat berufen und nur von diesem entlassen werden kann. Peter Zaboji ist aufgrund seines Alleinvertretungsrechts auch Alleinherrscher. Alle Mitglieder der Geschäftsleitung der Tenovis GmbH & Co. KG (außer dem Arbeits-

direktor Esau) wurden von ihm berufen und können auch von ihm jederzeit entlassen werden. Im Unterschied zur GmbH ist bei uns zur Entlassung eines Geschäftsleitungsmitglieds eine Gesellschafterversammlung nicht erforderlich.

In der Geschäftsführung liegt also zunächst einmal alle Macht bei CEO Peter Zaboji. Aber auch er ist abhängig. Als Geschäftsführer der Tenovis Management GmbH ist er seinerseits von deren Gesellschafterversammlung abhängig. Einziger Gesellschafter der Tenovis Management GmbH ist die Tenovis Germany GmbH, deren Geschäftsführer wiederum Neil Richardson, KKR-Partner in London, ist. Neil Richardson vertritt somit den Gesellschafter, d. h. Eigentümer, der Tenovis Management GmbH gegenüber Peter Zaboji.



Tenovis noch erkennbar?

Die Tenovis Management GmbH hat auch einen Aufsichtsrat bestehend aus 12 Personen, davon sechs Vertreter der Arbeitnehmer, dessen Aufgabe es ist, alle Unternehmen zu überwachen, die von der Tenovis Management GmbH beherrscht werden. Vorsitzender dieses Aufsichtsrats ist ebenfalls Neil Richardson in London. Peter Zaboji ist somit in doppelter Hinsicht von dem KKR-Partner Neil Richardson abhängig. Einerseits kann Herr Richardson in seiner Eigenschaft als Vertreter des Eigentümers der Tenovis Management GmbH Peter Zaboji jederzeit das Vertrauen entziehen, andererseits kann er ihn als Aufsichtsratsvorsitzender der Tenovis Management GmbH überwachen und beim Aufsichtsrat, der Peter Zaboji bestellt hat, seine Entlassung beantragen. Es ist davon auszugehen, dass Neil Richardson seine Machtfülle nutzt, um im täglichen Kontakt mit Peter Zaboji die Restrukturierung des Unternehmens im KKR-Sinne voranzutreiben. Peter Zaboji ist somit mehr oder weniger nur ausführendes Organ der in London erarbeiteten Konzepte.

Auch wenn sich Peter Zaboji von Anfang an berühmte, die sogenannten Business Units seien sein persönlicher konzeptioneller Plan zur Rettung des Unternehmens gewesen, muß man doch feststellen, dass das Grundprinzip der Firmenverwertung von KKR schon über 40 mal nach mehr oder weniger gleichem Rezept durchgeführt wurde: Schon am 2. Dezember 1988 schrieb die FAZ zum berühmtesten unrühmlichen KKR-Deal: „Die Übernahme von RJR Nabisco gehört zu den „Auskäufen“ (leveraged buyout), bei denen der Übernehmer sich den Kaufpreis hauptsächlich durch Belastung des übernommenen Unternehmens beschafft und dann versucht, die Schulden durch Verkauf von Teilen des Unternehmens abzubauen.“

Abhängigkeit vom Finanzsektor

Was für ein Pech für Herrn Richardson, dass die Spekulationsblase am neuen Markt, für den wir schon als Startup angepriesen wurden, inzwischen zusammengebrochen ist! Das macht alles so viel schwieriger!

Und von wem ist Neil Richardson als Geschäftsführer der Tenovis Germany GmbH abhängig? Natürlich vom Gesellschafter bzw. Eigentümer seiner GmbH, und das dürfte direkt oder indirekt Kravis sein (KKR = Kohlberg/Kravis/Roberts!).

Ein Blick zurück

Interessant bei der für uns gewählten Unternehmenskonstruktion ist ferner, dass auch die Kommanditisten der Tenovis GmbH & Co. KG keine natürlichen Personen sind, sondern zwei GmbHs. Man hätte bei einem Management Buyout (= Management Aufkauf) annehmen dürfen, dass das ehemalige Bosch-Management, das am Anfang noch dabei war, als persönliche Kommanditisten in Erscheinung tritt.

Die Tatsache, dass KKR als Kommanditisten nur GmbHs zuließ, ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass KKR an einer effektiven Mitverantwortung des Bosch-Managements von Anfang an kein Interesse hatte. Denn als persönliche Kommanditisten hätten sie einer Handlung Zabojis widersprechen können, die über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb hinausgeht (§ 164 HGB), z. B. dem Aufbau der Databurg oder dem Verkauf von Limburg. Dieses Recht wollte man ihnen aber offensichtlich nicht zugestehen.

Die Konstruktion von KKR sah von Anfang an für das ehemalige Bosch-Management nur die Möglichkeit der indirekten Beteiligung als Minderheitsgesellschaft vor.

Neues Betriebsverfassungsgesetz

Verbesserungen auch für die Tenovis-Beschäftigten

Begleitet von Krokodilstränen der Unternehmer wird in diesen Tagen eine Änderung des bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes im Bundestag beschlossen. Auch wenn die Texte nur für Arbeitsrechtler spannend zu lesen sind, die Änderungen haben auch für die Interessenvertretung der Tenovis-Beschäftigten Auswirkungen. Wir stellen einige der Änderungen vor.

Abschaffung der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten

Zukünftig wird der Betriebsrat grundsätzlich gemeinsam von Arbeitern und Angestellten gewählt. Bisher war das nur nach vorangegangener Urabstimmung möglich, es wurde daher nur an wenigen Standorten gemeinsam gewählt.



Zeiterfassung, auch eine Baustelle

Erleichtertes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

In Betrieben mit bis zu 50 (evtl. 100) Beschäftigten gibt es zukünftig ein vereinfachtes Verfahren zur Wahl eines Betriebsrats auf einer Betriebs-

versammlung. Bisher war auch in Kleinbetrieben das komplizierte, langwierige Wahlverfahren vorgeschrieben. Für kleine Standorte, etwa der neuen Service GmbH, ist damit die Wahl wesentlich erleichtert.

Verbesserte Arbeitsmöglichkeiten für die Betriebsräte

Die Anforderungen an die Betriebsräte sind in den vergangenen Jahren gewachsen: Wer hätte sich zu TN-Zeiten mit Ausgliederungen und Verkauf von Werken oder des ganzen Unternehmens befasst? Welcher Betriebsrat ist in der Lage, die Rechtsprechung im Arbeitsrecht zu verfolgen, um Beschäftigte bei Konflikten wegen Zeugnissen oder Abfindungen fachkundig zu beraten? Zukünftig wird es für Betriebsräte leichter, externen Sachverständigen einzuschalten, z.B. wenn es um den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu SAP geht. Gleichzeitig wird es mehr Betriebsratsmitglieder und mehr freigestellte Betriebsräte geben, auch Teilfreistellungen werden möglich sein. Der Anspruch des Betriebsrats auch einer kleinen VN auf zeitgemäße technische Ausstattung (PC, E-Mail etc.) ist gesetzlich abgesichert.

Fazit

Entgegen den Forderungen der Gewerkschaften und vieler Betriebsräte wird es auch zukünftig keine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen geben. Die Ausgliederung einer Abteilung, Fremdvergabe von Aufgaben oder die Schließung eines Standorts können auch zukünftig von den Betriebsräten nicht verhindert werden. Die Verteidigung von Standorten bleibt weiterhin Aufgabe der Beschäftigten. Auch zukünftig bekommen die Beschäftigten nichts geschenkt, nicht von ihrem Betriebsrat (der kann nichts verschenken) und nicht von der Geschäftsleitung (die will freiwillig nichts verschenken).

Mit mehr Mitgliedern in der IG Metall ist der Kampf für die eigenen Interessen leichter.

Wie geht's?

In Backnang geht es soweit mit allen, uns nicht unbekannten Schwierigkeiten. Es kommt nun nur noch die Schwierigkeit hinzu, dass wir eine "englische Tochter" sind, und den Inselmenschen das deutsche Recht Sch... egal zu sein scheint.

Wobei das Problem ist, sie tun immer so als ob sie erschreckt sind, eigentlich aber auch wieder sehr offen sind. Aktuell hinzu kommt als Problem, dass Marconi weltweit umorganisiert wird, dies geschieht jedoch ziemlich chaotisch, ohne dass (s. oben) auf deutsches Recht Rücksicht genommen wird.

Also kurz, es ist nicht einfacher geworden.

... was Offenburg angeht, so ist nach einer euphorischen Hochlaufplanung (Stückzahlen um 200% und mehr steigern) mit Einstellungen in Offenburg von über 100 Leuten und erheblichen Investitionen urplötzlich wieder Normalität eingetreten. Nun haben wir eher wieder zu wenig Arbeit. Wenn das nach der Urlaubszeit noch so ist - was eher als wahrscheinlich ist - dann kommt wieder mal Kurzarbeit auf uns zu.

Ein schon in Einzelheiten geplanter Neubau in Offenburg ist nun wieder in Frage gestellt, obwohl ein Teil der Produktion schon in eine provisorische Fertigungshalle (eher Zelt) ausgewichen ist. So wie es aussieht, wird es erst mal nichts werden mit dem Neubau.

Der ganze Telecom Markt ist ja ziemlich am Boden momentan. Wie viele Firmen hat auch Marconi vor einiger Zeit angekündigt, weltweit 3000 Mitarbeiter zu entlassen (in GB und Italien).

Wie ich schon mal geschrieben habe, wurde die Leiterplatten - und mechanische Fertigung an Jabil veräußert. Für Offenburg wird die Trennung dann gegen Herbst vollständig sein. Wir haben aber eine sehr gute Überleitungsvereinbarung abgeschlossen, mit Garantien über zwei, teilweise sogar drei Jahren drin. Es war dazu nicht mal viel Druck nötig, es war in der Zeit des Hochlaufes.

Für heute mal genug, schöne Grüße..

Noch keine Sicherheit

Unter der Überschrift „Standortsicherung Salzgitter“ wurde am 29.5.01 im Portal über den beabsichtigten Verkauf des Werkes Salzgitter an die Funkwerk AG informiert. Auf der Versammlung am nächsten Tag hörten aber die betroffenen 207 Mitarbeiterinnen in Salzgitter (177 und in den Vertriebsregionen 30) vom BU Chef Herrn Steiger - wieder nur Sprüche und Worthülsen. Ihr Eindruck: Die Belegschaft soll still gehalten werden. Auch vom Vorstandsvorsitzenden der Funkwerk AG Herrn Dr. Ing. Grundner gab es keine Aussagen zur Sicherheit der Arbeitsplätze oder über die Pläne, was der neue Eigentümer mit Salzgitter vorhat. Und das, obwohl sich Herr Grundner schon eine geraume Zeit in Salzgitter umschaut.

Das Tenovis-Engagement in Salzgitter dauerte noch nicht einmal 2-Jahre (bis 04/2002 gelten die Betriebs- / Übernahmevereinbarungen).

Nun befürchten die IG Metall Vertrauensleute in Salzgitter einen ähnlichen Verlauf der Gespräche zum Verkauf (unter Wert verschleudert und wieder mit erheblichen Personalabbau verbunden), wie der, als ein Teil von BOSCH -Telecom an KKR veramscht wurde!

Die Vertrauensleute fordern

- Langfristige Sicherung aller Arbeitsplätze und den Erhalt des Standortes durch Konzepte
- Überleitung ohne betriebsbedingte Kündigungen und ohne Ausschalten der sozialen Gerechtigkeit
- Weiterführung unser betrieblichen Altersversorgung
- Fortschreibung und Sicherung der Arbeitsbedingungen und aller Arbeitnehmerrechte, wie sie zum heutigen Zeitpunkt bestehen
- Einhaltung der geltenden Gesetze und Beibehaltung bestehender Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Zusage für langfristige Tarifbindung

Die KollegInnen im Werk Frankfurt werden sehr aufmerksam verfolgen, unter welchen Bedingungen der Verkauf von Salzgitter stattfinden wird.

CGT bei Tenovis Montceau erfolgreich

Die Gewerkschaft CGT Tenovis Montceau hat bei den Betriebsratswahlen am 14. Juni ihr bisher bestes Wahlergebnis erzielt: Bei einer auf 75 % gestiegenen Wahlbeteiligung (gegenüber 72 – 73 % bei vorangegangenen Wahlen) stieg der Stimmenanteil für die CGT auf 92 % (gegenüber 80 – 82 %).

Wir Gewerkschafter aus Frankfurt gratulieren unseren Kolleginnen und Kollegen! Wir sehen in diesem Erfolg eine Bestätigung der Orientierung und Praxis der CGT.

Die zentrale Losung der CGT auf dem Wahlauftrag war:

Die gemeinsame Aktion ist das wesentliche Mittel zur Verteidigung der Interessen der Beschäftigten.

Die Bilanz der CGT (CGT stellt den Betriebsrat in Montceau) in den vergangenen zwei Jahren ist beachtlich. Einige Beispiele:

- Anspruch auf 35-Stunden-Woche für alle
- Erhöhung der Schichtzuschläge
- Erhöhung des Essenzuschusses
- Mindestentlohnung für Zeitarbeiter
- Rücknahme der Gehaltskürzungen für 2 aktive Betriebsräte

Gleichzeitig ist es gelungen, neue Mitglieder für die CGT und neue Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen.

Wir freuen uns auf die zukünftige Zusammenarbeit mit unseren Kolleginnen und Kollegen der CGT. Wir werden unseren Austausch wie bisher per Telefon, E-Mail und durch gemeinsame Seminare fortsetzen.