

Inform



08. Februar 02

Vertrauensleute der Industriegewerkschaft Metall bei Tenovis

ESS/ServiceforCE

Wieder Bewegung

Die KollegInnen des Geschäftsbereiches „Engineering and Services Solutions“ (ESS) wissen es bereits: die Verhandlungen Ende letzten Jahres über eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung des Management Buy-out (siehe Kasten) sind gescheitert.

Der Betriebsrat hatte zuvor eine Umfrage bei ESS durchgeführt, die ein Stimmungsbild präsentierte. Nur ganz wenige waren vom Buy-out Konzept überzeugt, dagegen überwogen Skepsis bis hin zum beabsichtigten Widerspruch, wenn man gefragt würde.

Die Unternehmensleitung zeigte sich überrascht, über so viel Zweifel?

Der Betriebsrat empfahl,

- die Buy-out Pläne bis zu dem Zeitpunkt (wenigstens 1 Jahr) zu verschieben, an dem erkennbar wäre, dass sich ESS selbst tragen kann oder
- einen Sozialplan für 3 Jahre, für den Fall, dass Personalanpassungen als notwendig erachtet werden.

Die Unternehmensleitung bot die 72-Formel, als Sozialplan für ein Jahr an und auch dies nur für sozialplanpflichtige Maßnahmen. D.h. für individuelle betriebsbedingte Kündigungen würde es keine Regelung geben.

Der Betriebsrat forderte als Minimum einen Sozialplan für wenigstens 2 Jahre.

Die Unternehmensleitung ließ es scheitern. Nicht mehr wichtig war das so erfolgsbestimmende Datum 1.1.2002. Auch die Drohung, Massenentlassungen durchzuführen, wich

dem Entschluss, die Einigungsstelle anzurufen.

Am 31.1.02 fanden Gespräche unter Vermittlung eines Arbeitsrichters und am 6.2.02 ohne diesen statt. Es ist wieder etwas Bewegung in den Positionen gekommen. Wir halten Sie weiter auf dem Laufenden!

Was ist ein Buy out?

Ein „Management Buy out“ ist der Verkauf eines Betriebsteils, wobei die neuen Besitzer die bisherigen Manager dieses Betriebsteils sind. Nach den bisher bekannten Plänen wird ESS/ServiceforCE von den Herren Hannappel, Pohle, Einfalt und bis zu 7 weiteren „Managern“ gekauft. Wir meinen, dass das von Anfang an, mit Eintritt von Herrn Hannappel bei Tenovis, so geplant war. Als ESS im September als Business Unit gebildet wurde, fragten die Betriebsräte Mayer und Pohlitz auf verschiedenen Veranstaltungen ob eine Ausgründung geplant sei. Die Zuhörer erhielten keine Antwort.

Sollten die Herren Reventlow, Hannappel und Esau damals wirklich nicht gewusst haben, dass für ESS der Ausstieg aus dem Tenovis-Konzern geplant war? Das ist sehr unwahrscheinlich.

Betriebsratswahl 2002

Gemeinsam stärker

Am 19. März 2002 wird ein neuer Betriebsrat gewählt. Für wen wird er zuständig sein? Seit Januar 2001 gibt es eine Tenovis Service GmbH, seit Mitte 2002 eine Tenovis Business Communication GmbH, die KSPA, die Apparater Reparatur und Logistikfunktionen werden in Dietzenbach konzentriert. Und was wird mit ESS?

Die Vorstellungen der Unternehmensleitung Tenovis hat Herr Esau dem Betriebsrat schon mitgeteilt: alle Einheiten wählen ihren eigenen Betriebsrat. Aus Sicht der Tenovis-MitarbeiterInnen in und um Frankfurt herum ist das aber wahrscheinlich gar nicht die anzustrebende Lösung. Tenovis GmbH & Co KG bzw. Service GmbH und ihre Aufgaben sind an den Tenovisstandorten weiterhin eng miteinander verflochten. Warum also zwei Betriebsräte? Das Zentrallager Oberroden und das Ausbildungszentrum Rödermark wurde bisher vom Frankfurter Betriebsrat betreut. Und die Frankfurter Abteilungen KSPA bzw. Reparatur sind auch nicht viel weiter entfernt, wenn sie demnächst in Dietzenbach sind.

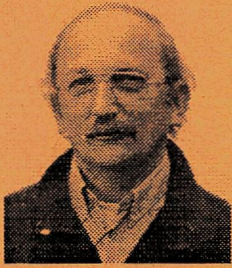
Ein gemeinsamer Betriebsrat über Organisationsgrenzen und räumlichen Entfernungen hinweg hat für die MitarbeiterInnen den Vorteil, dass Gemeinsames einheitlich geregelt werden kann und damit ein Wechsel zwischen den Betriebsteilen erleichtert wird. Erfolgt dagegen eine Zergliederung in viele kleine Betriebsratsgremien, muss sich die Belegschaft der jeweiligen Betriebsteile fragen, ob sie dann überhaupt einen Betriebsrat bilden kann und wie handlungsfähig dieser dann sein wird.

Dies haben auch die KollegInnen der Standorte Darmstadt, Hanau und Offenbach erkannt und sich für einen gemeinsamen Betriebsrat mit dem Standort Frankfurt entschieden.

Natürlich ist die Betreuung von MitarbeiterInnen über Bereichsgrenzen oder eine gewisse Entfernung hinweg auch eine Herausforderung an die zu wählenden Betriebsräte.

Die IG-Metall Vertrauensleute rufen daher alle auf, Ideen für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zu entwickeln und zu kommunizieren.

Perspektiven



Norbert Mayer,
Betriebsrat und wie-
der gewähltes Auf-
sichtsratsmitglied

Fast lautlos vollzog sich mit Jahreswechsel die persönliche Katastrophe von fast 170 KollegInnen in der Fertigung Frankfurt. Vier Tage vor Weihnachten erhielten sie die Kündigung (einige eine Änderungskündigung). Dass es für die meisten nicht überraschend kam, war auch kein Trost mehr. Die Apparatefertigung wird nach Montceau les Mines verlagert. Überrascht waren aber einige KollegInnen, die gar nicht zur Apparatefertigung gehörten. Sie traf die „soziale Auswahl“, die der Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen hat: MitarbeiterInnen mit vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit bei geringerem sozialen Schutz (jünger und kürzere Betriebszugehörigkeit) sind danach zuerst zu kündigen.

Sprach- und perspektivlos saßen sie vor den wenigen Betriebsräten, die Ihnen Rat und Unterstützung anboten. Sie alle erhalten die Abfindung (nach der 72 Formel, bzw. F3). Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit für 9 Monate in eine „Beschäftigungsgesellschaft“ zu wechseln. Dort erhalten sie 80% ihres Nettoeinkommens. Eine intensive Betreuung, einschließlich Schulungsmaßnahmen, soll mit dem Ziel erfolgen, den Bedürfnissen entsprechend, eine neue Beschäftigung zu finden. Ein Teil des Geldes dafür zahlt Tenovis. Sicher ist es mehr, als beim Arbeitsamt als anonyme Nummer zu landen.

Den KollegInnen wünsche ich, dass sich für sie neue berufliche Zukunftsperspektiven öffnen. Als Mitglied eines Beirates, der sich aus Tenovis-Betriebsräten und Unternehmensvertreter zusammensetzt, werde ich den KollegInnen auch in der Beschäftigungsgesellschaft zur Verfügung stehen.

Fliehkraft

Wer von KKR's „Exorzistenplan“ wusste, ist letztlich nicht überrascht. Nach knapp 2 Jahren hat P. Zaboji fast komplett die Bosch/Telenorma Führung ausgetauscht. Des Gedächtnisses wegen seien sie erwähnt: Schmitz, Blix, Strugala, Mayer. Übrig sind noch Herr Esau (Personal) und Herr Müller (Controlling), letzterer mit erneut reduzierten Kompetenzen.

Kürzlich neu hinzu gekommen ist Herr Koch, dessen Aufgabe es wohl ist, Herrn Zaboji auf die Finger zu schauen, um zu kontrollieren, wie viel Geld er wofür ausgibt.

Im IT Bereich löst Herr Schöppel Herrn Meinersmann ab. Dieser findet prompt ein neues Aufgabenfeld. Über Sinn und Zweck des Wechsels glaubt man offenbar nicht informieren zu müssen.

Das Karussell im Top-Management entfaltet inzwischen aber immer mehr Fliehkraft. War man anfänglich noch überrascht, wie viele Tickets für diesen gut bezahlten Spass ausgegeben wurden, so stellt sich nun die Frage, wie viele sich noch halten können bzw. wegen Unverträglichkeitserscheinung in Kopf und Magen freiwillig die Achterbahn verlassen.

Anstatt eines Nachrufs:

SME-Coach Herr Weise verließ („Hals über Kopf“, so empfanden es die MitarbeiterInnen) seinen Posten. Herr Koller, Coach von Telecom Services, übernimmt kommissarisch.

Der BNX-Coach Kling, niemals richtiger Tenovis Mitarbeiter gewesen, ist weg und wird von Herrn Zaboji kommissarisch ersetzt.

Wirklich bedauernswert sind die Herren ja nicht, zumal wenn man ihre materielle Situation z.B. mit der der KollegInnen aus der Fertigung vergleicht.

Schön wäre nur, wenn wir wüssten, dass es mit den anderen besser wird und ob wir davon noch was merken.

Wir fordern 6,5%



Reinhard Pohlitz,
Betriebsrat und
Sprecher der IGM-
Vertrauensleute bei
Tenovis

Es war zu erwarten: Kaum hatten die IGM Mitglieder ihre Forderung nach Einkommensverbesserung um 6,5% (60 Euro pro Monat für Auszubildende) festgelegt, kam prompt die Reaktion von

Spitzenverdienern aus Unternehmerverbänden und Politik. Diejenigen, die ihre Bezüge für sich selbst in zweistelligen Prozent- oder Millionen-Beträgen festlegen, rufen zur Vernunft.

Also Vernunft: Unsere Forderungen orientieren sich an den ökonomischen Rahmenbedingungen. Wenn es in der zweiten Jahreshälfte einen konjunkturellen Aufschwung geben und damit die Arbeitslosigkeit abgebaut werden soll, dann muss die Binnennachfrage gestärkt werden.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass niedrige Lohnabschlüsse keinen wirklichen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit waren sondern die konjunkturelle Abschwächung eher noch verstärkten.

Wir sind uns sicher, dass wir die oben genannten Herren (auch einige Damen sind vermutlich unter ihnen) so einfach nicht überzeugen werden. Wir werden uns auf die Tariffbewegung vorbereiten und auch unseren Beitrag zur Mobilisierung der Belegschaft leisten. Geschenkt bekamen wir noch nie etwas, es wäre ja auch zu schön.

Die nächsten Termine:

20. Febr.: Erste Tarifverhandlung für Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen (21. Febr.)

28. Febr.: Tarifverträge laufen aus

28. März: Ende der Friedenspflicht