

Inform

Liste 1
Solidarität + Kompetenz



4. März 2002

Vertrauensleute der IG Metall bei Tenovis Frankfurt

Offene IG Metall Liste

Solidarität und Kompetenz

Unsere Liste ist die Nr.1 und umfasst 42 KandidatInnen. Mit der großen Zahl soll bewusst die breite Unterstützung zum Ausdruck kommen. In wenigen Tagen haben wir dann noch 197 Stützungsunterschriften erhalten.

Wir sind eine offene IG-Metall Liste, denn wir haben auch Nicht-Metall-Mitgliedern die Möglichkeit gegeben, unter dem Motto zu kandidieren:

IG-Metall – Solidarität und Kompetenz"

Knapp 2 Jahre ist es nun her, dass Bosch den Unternehmensteil PN an KKR verkauft hat.

In diesem Zeitraum hat es viele Veränderungen gegeben, es wurde umstrukturiert, umorganisiert, Unternehmensteile verkauft oder abgespalten und andere Unternehmen eingekauft.

In dieser von „Happy Hour“, „Road Show“ und „Events“ geprägten Zeit wurde ständig Personal abgebaut und viele Kolleginnen und Kollegen haben Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes und ihre berufliche Zukunft.

Durch die Zergliederung in BUs und die erwähnten Abspaltungen, besteht die große Gefahr, dass ein Prozess der Entsolidarisierung der Beschäftigten in Gang gesetzt wird, dem entgegenzuwirken gilt.

Vor dem Hintergrund, dass die im Rahmen des Betriebsüberganges von Bosch zu KKR abgeschlossene Überleitungsvereinbarung Ende März ausläuft, fällt hier den neu zu wählenden Betriebsräten eine besondere Aufgabe zu.

Es gilt, die Tarifbindung und den Sozialplan auch für die Zukunft zu sichern. Weiterhin müssen die Betriebsräte die Belegschaften in stärkerem Maße als in der Vergangenheit über geplante Veränderungen und die Positionen des Betriebsrates dazu frühzeitig informieren.

Nur wenn Betriebsräte und Mitarbeiter gemeinsam und solidarisch ihre Interessen artikulieren, sind auch gemeinsame Aktionen wie z.B. massenhafte Widersprüche gegen Betriebsübergänge möglich und Tariffucht verhinderbar.

Gemeinsam mit der sozialen und rechtlichen Kompetenz der IG-Metall müssen die Arbeitnehmerrechte solidarisch verteidigt werden. Für diese Ziele steht die IG-Metall-Liste mit ihren Kandidatinnen und Kandidaten.

Projekt Horizon

Zukunft sichern



Richard Müller
SME/DHH, Betriebsrat
Liste 1

Wir gehen davon aus, dass die Zukunft von Tenovis auch weiterhin von hoher Kompetenz bei Kommunikationssystemen mit dem Schwerpunkt Sprachkommunikation bestimmt wird.

Kommunikationssysteme bestehen heute selbstverständlich aus Eigenentwicklungen von Hard – und Software sowie zusätzlichen Teilen (HW + SW) von Fremdherstellern.

Tenovis steht unseres Erachtens am Scheideweg, wo entschieden wird, ob diese Sichtweise auch die Zukunft

bestimmen soll. Wenn Tenovis noch eine eigenständige Rolle im TK – Markt spielen will, ist die Investition erheblichen Umfangs in Eigenentwicklung unabdingbar.

Wir erleben derzeit jedoch, wie wieder einmal selbst Überlebens-Projekte vom Damoklesschwert der Budgetkürzung bedroht sind.

Ein solches Projekt ist „HORIZON“ (Horizont). Ausgehend davon, dass die TK - Anlage heutiger Gestalt nur noch wenige Jahre von den Kunden gefragt ist, legt dieses Projekt den Grundstein für zukünftige Systeme. Diese beruhen auf neuen Techniken und werden in naher Zukunft von allen Mitbewerbern angeboten werden.

Mit einer Eigenentwicklung erhalten die MitarbeiterInnen im Marketing, in der Entwicklung, im Vertrieb und im Service bzw. der Montage ihre Kompetenz und das Unternehmen erzielt den „return of invest“. Wird auch nur ein Glied dieser Kette zerstört, droht Zusammenbruch des Ganzen wegen Kompetenzverlust.

Wir halten das Projekt „HORIZON“ für unverzichtbar und nicht aufschiebbar.

Deswegen: Keine Budgetstreichungen bei Zukunftsinvestitionen!

Listenwahl/Persönlichkeitswahl

Die BewerberInnen für den neuen Betriebsrat in Frankfurt kandidieren auf drei verschiedenen Listen.

Eine von den IGM Vertrauensleuten angestrebte gemeinsame Liste und die damit mögliche Persönlichkeitswahl ist leider nicht zustande gekommen.

Abgewürgt



Andreas Ames
SYS/A, Liste 1

Wer heute im Tenovis-Portal auf die Seite „Diskussion“ schaut, stellt fest: Es findet keine mehr statt.

Vor knapp 2 Jahren noch rühmte sich P. Zaboji, täglich im Intranet eine Betriebsversammlung abzuhalten und auf jede email zu antworten. In der Tat, mit dem Start von Tenovis schienen neue Formen externer und interner Kommunikation zu beginnen.

Durch Zeitungsartikel brachte P. Zaboji den Namen „Tenovis“ in die Fach-Öffentlichkeit. „Klappern gehört zum Handwerk“ und jeder versteht, dass man die Schwächen oder Probleme von Tenovis nicht zum Thema externer Erörterung macht.

Intern stellte sich die Geschäftsleitung zu bestimmten Fragen und Entscheidungen der Diskussion. Alles mögliche (auch Unmögliches) wurde per Intranet gefragt und erörtert. Das war in diesem Zusammenhang zumindest ein vielversprechender Anfang.

Aber inzwischen herrscht Grabesstille. Zu einer so ernsthaften Frage, wie sie noch kürzlich auf der „Diskussions“-Seite gestellt wurde, ob der Verkauf der Fertigung nicht zu riskanten Abhängigkeiten führt, äußert sich niemand mehr, nicht der Betriebsrat, schon gar nicht P. Zaboji.

Warum?

Herr Zaboji hat schon bei anderen Gelegenheiten durchblicken lassen, dass ihn die zurückhaltende Reaktionen der Mitarbeiter auf Diskussionsofferten frustriert. Vielleicht ist das ja ein Grund, warum zumindest von Seiten der Firmenleitung im Diskussionsforum inzwischen Funkstille herrscht und die anfängliche Fülle von Beiträgen im CEO-Portal arg reduziert scheint?

„Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus“ heißt das Sprichwort. Wer bei Betriebsversammlungen und anderen Gelegenheiten die verunglimpft, die außer Ergebnissad-

ressen, auch einmal die eine oder andere kritische Bemerkung fallen lassen, macht klar, dass Kritik in der Betriebsöffentlichkeit nicht erwünscht ist. Derjenige sollte sich nicht wundern, dass die zur Diskussion Aufgeforderten sich nicht mehr ernst genommen fühlen und es vorziehen zu schweigen.

Wer glaubt, die Belegschaft bestehe aus einer Schar von Kleinkindern, deren Motivation nur dann erhalten bleibt, wenn man ihnen die rosarote Brille aufsetzt, hat möglicherweise beim letzten Managerseminar gut aufgepasst. Er hängt aber trotzdem erstens einer fragwürdigen pädagogischen Schule an und erkennt zweitens die Reife und die Erwartungshaltung der Mitarbeiter.

Den Kolleginnen und Kollegen sei gesagt, dass eine offene Diskussion auch ohne aktive Beteiligung der Firmenleitung (der passiven kann man sich ohnehin sicher sein) Spaß macht und auch für die Firma, also auch während der Arbeitszeit, sinnvoll bzw. wichtig ist. Der Möglichkeiten gibt dazu gibt es ja inzwischen einige.

ESS - Einigungsstelle

Heute Entscheidung



Jürgen Kremser
ESS/DSW, Betriebsrat
Liste 1

die unternehmerische Selbständigkeit entlassen werden soll. Das bedeutet, dass einige Manager der BU diesen Unternehmensteil kaufen. Der wird dann nach einer Übergangszeit rechtlich und wirtschaftlich völlig auf sich allein gestellt sein. Während der Übergangszeit leistet TENOVIS eine Anschubfinanzierung.

Die gesamte Entwicklung wird nicht nur von den direkt betroffenen Kollegen mit großer Aufmerksamkeit und Besorgnis verfolgt. Schließlich könnte dieses Modell ein neuer Lösungsan-

satz für den Konzernumbau sein. Das könnte jeden von uns selbst einmal betreffen.

Die zweistufige Vorgehensweise – zunächst Bildung einer neuen BU und dann erst Ausgründung – sollte Kollegen und Betriebsräte über die eigentlichen Absichten täuschen. Darüber hinaus wurden die Arbeitnehmervertreter mit der Androhung von Massenentlassungen massiv unter Druck gesetzt.

Letztlich hat der Gesamtbetriebsrat eine Verhandlungsgruppe gebildet. Ihr Ziel war es, TENOVIS weiterhin in die Verantwortung für die KollegInnen bei ESS zu nehmen. Sie sollten zumindest nicht schlechter gestellt werden.

Die Verhandlungsgruppe forderte, die Ausgründung zu verschieben. Wenigstens sollte der derzeit bestehende Sozialplan mehrjährig für ESS weiter gelten.

Arbeitsdirektor Esau wehrte sich vehement dagegen, dass TENOVIS für einen Sozialplan von ESS aufkommen sollte. Zu guter Letzt bot er eine Überleitungsvereinbarung an, die für die Dauer eines Jahres einen Sozialplan für sogenannte „sozialplanpflichtige Maßnahmen“ enthielt. D.h. eine Massenentlassung bei ESS, also z. B. in Frankfurt Kündigung von mehr als 30 ESS-Mitarbeitern auf einmal, wäre abgedeckt worden, nicht jedoch – wie von unserem derzeitigen Sozialplan – eine individuelle betriebsbedingte Kündigung.

Am 19. Dezember 2001 scheiterten die Verhandlungen, weil der Arbeitgeber sich weigerte, einen Sozialplan für zwei Jahre abzuschließen.

Da man sich nicht einigen konnte, wurde die für einen solchen Fall vorgesehene Einigungsstelle angerufen. Sie besteht in unserem Fall aus dem Arbeitsrichter Lukas als Vorsitzenden und jeweils vier Vertretern der Arbeitnehmer - und der Arbeitgeberseite. Die erste Verhandlungsrunde war bereits vor vier Wochen (wir berichteten darüber). Die Beteiligten gehen davon aus, dass die Einigungsstelle heute letztmalig tagt.

Sollte kein Kompromiss gefunden werden, wird der Vorsitzende der Einigungsstelle eine Entscheidung treffen.

Dann könnte die Unternehmensleitung zügig die Umsetzung des Outsourcings vollziehen.