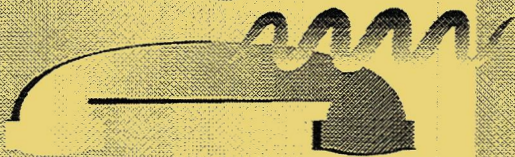


# Inform



**Liste 1**  
**Solidarität + Kompetenz**



16. März 2002

## Vertrauensleute der IG Metall bei Tenovis Frankfurt

### Personalabbau 2002

#### **Klimakatastrophe**

Zusätzlich zum vollzogenen Personalabbau in der Fertigung (ca. 160) und dem Buy-out von ESS (ca. 200) soll Tenovis bundesweit um ca. 300 MitarbeiterInnen schrumpfen. Die Zahlen haben sich noch gar nicht ganz rumgesprochen, da sind sie vielleicht schon überholt. Denn das sind Personalplanzahlen, auf Basis des für 2002 bestehenden Wirtschaftsplans.

Die ersten zwei Monate zeigen bereits, dass der Plan erheblich unterschritten wird. Herr Koch, der sich selbst als knallharter Sanierer sieht, hofft auch nicht, wie seine Vorgänger in früheren Jahren, im Laufe 2002 den Plan zu erreichen. Bereits jetzt kündigt er Konsequenzen an: zusätzlicher Abbau von ca. 200.

Der Personalabbau soll zum großen Teil bereits Mitte des Jahres umgesetzt sein. Man will sich von Leuten trennen, die die neue Kultur und Tenovis Strategie nicht mittragen und/oder die man für „Schwachleister“ hält.

Die Vorgesetzten werden bereits vom Personalbereich auf „Führen von schwierigen Gesprächen“ vorbereitet und einige MitarbeiterInnen bekommen schon das raue (Gesprächs-) Klima zu spüren.

Und weil das alles noch nicht ausreicht, werden „sämtliche Personalzusatzkosten sowie Neben- und Sozialleistungen überprüft und ggf. angepasst“.

Da kommen schwierige Zeiten auf die Belegschaft und den Betriebsrat zu.

**Solidarität und Kompetenz ist angesagt.**

### Tenovis-Immobilien

#### **„Tafelsilber“-Verkauf**

Die Büroräume im C3, in denen bis zum letzten Jahr die Kollegen von Marconi saßen, stehen seit Monaten leer. In wenigen Wochen, nachdem die Verlagerung der Fertigung nach Dietzenbach und Montceau les Mines beendet ist, steht die Halle G leer. Die Ausbildungsabteilung (Halle B) wird demnächst zusammen mit dem Ausbildungszentrum, im Moment noch in Urberach, nach Darmstadt ziehen.

„Was plant Tenovis mit seinen Immobilien?“ so fragt sich die Belegschaft. Nach neuesten Informationen soll der Rohbau auf dem Gelände Kleyerstr. Süd aufgestockt und fertig gebaut werden. Tenovis wird dann alle Grundstücke und Gebäude im Bereich Kleyerstrasse verkaufen. Für die eigene Belegschaft werden etwa zwei Sternbauten vom neuen Besitzer zurückgemietet. ServiceForce (ESS) mietet Gebäude O. Eine neue Kantine soll dann im Bereich der Sternbauten (Kundenforum?) entstehen. Als Zieltermin wird Anfang 2003 genannt.

Mit dem Verkaufserlös wird man vermutlich bisherige Verluste aus dem operativen Geschäft begleichen und Bankkredite ablösen.

Um in der Planungsphase Einfluss nehmen zu können, wird der Betriebsrat u.a. eine wichtige Frage möglichst frühzeitig zu klären haben:

**Für wie viel MitarbeiterInnen wird wie viel Fläche zum Arbeiten zur Verfügung stehen?**

### Zukünftige Betriebsratsarbeit

#### **Ent- und geschlossen**

Betriebsratswahlen stehen vor der Tür, Zeit auch über die vergangenen vier Jahre der letzten Amtsperiode zu reflektieren. Ganz neue Herausforderungen brachte der Umbau der ehemaligen BOSCH Telecom zum Startup Unternehmen TENOVIS. Geprägt waren die Jahre aber auch von Verwerfungen innerhalb des Betriebsratsgremiums. Dem interessierten Beobachter sind kaum verborgen geblieben: Offener Streit und tiefes Misstrauen zwischen den Fraktionen innerhalb des Betriebsrats. Auf mehr als einer Betriebsversammlung stritten Betriebsräte mehr miteinander als mit dem Arbeitgeber.

Nach Schuld und Verantwortung zu suchen, das ist im Nachhinein müßig. Es werden immer die Anderen sein, die Schuld haben. Das ist so gewiss wie die Tatsache, wem dieser Zwist am meisten nutzte:

Eine zerstrittene Arbeitnehmervertretung ist immer auch eine geschwächte Arbeitnehmervertretung.

Damit muss Schluss gemacht werden. Selbstverständlich kann der Betriebsrat intern auch streiten, um die richtigen Strategien und Maßnahmen zur Vertretung der Tenovis-Belegschaft zu entwickeln. Immer häufiger wird es notwendig sein, die Betroffenen in die Entscheidungsfindung mit einzubeziehen. Um die so gefundenen Ziele erreichen zu können, ist dann aber Geschlossenheit gegenüber dem Arbeitgeber notwendig. Für Eitelkeiten und Zweideutigkeiten ist dann kein Platz mehr.

# Betriebsratswahl TENOVIS

*Lis*



Wolfgang Papsdorf  
KD/PR



Alfred Kreckel  
KD/OS



Norbert Hauk  
KD/Pr



Matthias Kemmer  
KD/OS



Marcus Nickolay  
KD/OS

**Solidarität und**



Norbert Mayer  
C/SKF



Angela Mager  
IT/AMS



Wolf-Dieter Busch  
IT/P-WEB



Ottmar Sopp  
SME/DMA



Andrea Melzer  
SME/DMS



Siegfried  
SYS



Fritz Ecknig  
IT/AMT



Nicholas Orth  
IT/P-WEB



Heinz Müller  
ESS/TCS



Nuekhet Ortac  
ESS/DLA



Gunter Witzel  
ESS/DMT



Hanne Hiller  
ESS/DLA



Jürgen Kremser  
ESS/DSW



Lutz Wagner  
ESS/TCS



Dieter Geissler  
ESS/DLA



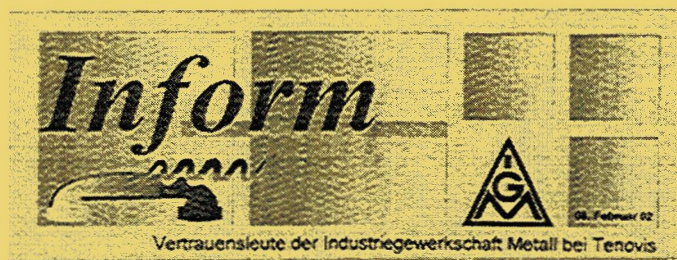
Gerhard Mitlehner  
ESS/T



Heinz-Peter Klinker  
ESS/TU

**IG M**

te 1



# Kompetenz



Reinhard Pohlitz  
TF/BER-Fr



Winter  
DD



Richard Müller  
SME/DMH



Birgit Menzel  
FrB/FKA3



Helmut Baum  
C/LOG41



Wolfgang Ast  
TPM/DB



Reiner Kunz  
SYS/TSF



Andreas Ames  
SYS/A



Aloisius Fischer  
SYS/HDS



Harald Diehl  
SYS/HT



Gisela Ungeheuer  
SYS/TSF



Jürgen Zilius  
SYS/HDD



Ernst Mangold  
SYS/PE



Walter Eben  
SYS/TSF



Birgit Musel  
TCS



Rita Birke  
TCS



Karl-Heinz Scharf  
C/SKF



Martin Ochs  
C/SKF



Gisela Brückmann  
F/WEG1



Regina Tost  
FrB/FKE3



Veron. Hochgesang  
FrB/FKE3

Metall

## ..Kontrolle ist besser

Dem eifrigen Leser des Tenovis Portals wird nicht entgangen sein, dass Andreas von Meier zu Knonow zum Coach aller Business Units (BUs) wurde. Wer nun glaubte, er würde die vielen Coache der einzelnen BUs ersetzen, sieht sich getäuscht.

Da es in dem dynamischen Startup-Unternehmen TENOVIS keine Hierarchien geben darf, heißen alle Vorgesetzten gleichermaßen Coach, egal wie gleich sie sind! Von Meyer ist eigentlich nicht der Coach aller BUs, sondern der Coach aller Coache der BUs. De facto ist damit eine neue Hierarchieebene gebildet worden. Die BU Coache haben keinen direkten Zugang zu Peter Zaboji mehr.

Ursprünglich sollten die einzelnen Business Units wie eigenständige ergebnisverantwortliche Unternehmen geführt werden. Nun dürfen die BU-Coache keinen neuen Mitarbeiter mehr einstellen oder Investitionsentscheidungen treffen, ohne vorher um Erlaubnis zu bitten.

Man vertraut lieber auf die Instrumente einer zentralistischen Planwirtschaft als auf den eigenverantwortlichen Unternehmertegeist.

Ein BU-Leiter hat nicht mal mehr die Kompetenz, eine Dienstreise im Flugzeug zu genehmigen.

Wer erinnert sich noch, wie die Abschaffung des Reiseantrags als großer Erfolg bei der Entbürokratisierung des Erbes von BOSCH Telecom gefeiert wurde?

Ist das Konzept der BUs nun am Ende und stehen neue tiefgreifende Umstrukturierungen an?

## Baustelle Tenovis

Die MitarbeiterInnen sprechen die Betriebsräte an und fragen: "Weiß eigentlich der Betriebsrat, dass....?" Fast gleichlautend heißt die Antwort: „Offiziell wissen wir nichts, von entsprechenden Gerüchten haben wir gehört und nach den bisherigen Erfahrungen kann nichts ausgeschlossen werden“. Denn auf Fragen gibt die Geschäftsleitung die „umfassende“ Antwort „Von Konzentration, d.h. Weiterverfolgung in eigener Regie bei reduziertem Personaleinsatz bis Outsourcing, das englische Wort für Fremdvergabe, werden alle Varianten untersucht.“

Für den Bereich „Logistik“ wird eine Konzentration, d.h. die Auflösung der regionalen LOG-Teams angestrebt.

Für die „Service-Leitstellen“ sagt man, prüfe man die drei Varianten: 1. Lassen wie es ist 2. Konzentration an einer Stelle 3. Out-Sourcing.

Bei der BU „Business Networks“ (BNX, früher Datennetze) wissen alle, dass sich was ändern wird, ihr kommissarischer Coach P. Zaboji aber noch nicht genau was.

Auch bei der **Hausverwaltung und -organisation** (WEG) soll sich was ändern. Der Betriebsrat wird am 15.3.02 nach konkreten Plänen fragen.

Der **Aus – und Fortbildungsbereich** (Campus) zieht nach Darmstadt. Über Kooperationen wird verhandelt, so sagte es Herr Esau bisher. Neue Gerüchte sprechen von Verkauf.

## Wir bringen's raus

„Gibt's wieder was Neues?“ so wird gefragt, wenn wir das „Inform“ verteilen und das zeigt, es kommt gut an. Die Mischung aus aktueller Information und Meinungsäußerung wird vorwiegend gelobt. Zugegeben, manche stoßen sich an der einen oder anderen kritischen Erörterung. Das Gespräch darüber räumt oft Missverständnisse aus und schärft auch unsere Sensibilität.

Ab und zu hören wir: „Der Betriebsrat hat doch in seinem „gelben Blättchen“ dieses oder jenes geschrieben!“ Das überrascht uns immer wieder. Denn das „Inform“ ist nicht das Druckmedium des Betriebsrates, sondern das der (von den betrieblichen IG Metall Mitgliedern gewählten) Vertrauensleute. Wir berichten natürlich auch darüber, was der Betriebsrat (oder auch nicht) macht, denn einige von uns sind selbst Mitglieder des Betriebsrates.

Vielleicht ist „der Wunsch der Vater des Gedankens“, dass so der Betriebsrat informieren müsste. Tatsächlich hätte der Betriebsrat in seiner betriebsverfassungsrechtlich abgesicherten Stellung noch ganz andere Möglichkeiten (z.B. Intranet, eMail) über Themen zu informieren, diese mit der Belegschaft zu erörtern und seine Positionen transparent zu machen.

Nach der Wahl könnten aus solchen Wünschen Wirklichkeit werden. Wir, die KandidatInnen der Liste 1 beweisen mit dem Inform unsere Kompetenz.

## Jammern allein hilft nicht, sondern gemeinsames Handeln

Wieder einmal sollen wir Arbeitnehmer alleine den Kopf hinhalten, wenn die erwartete Rendite von Tenovis den Herren von KKR nicht hoch genug ist.

Die nächsten Wochen und Monate werden, so steht jetzt schon fest, von dem Versuch geprägt sein, Kosten ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer zu senken. Wenn nur noch Personalabbau und Kosteneinsparung Hauptthema ist, aber der Blick und die Ausdauer für das operative Geschäft verloren geht, ist das Unternehmen Tenovis insgesamt gefährdet.

Dieser Arbeitgeberstrategie gilt es endlich seitens der Arbeitnehmer organisiert entgegen zutreten. Dies kann nur gelingen, wenn sich die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsrat und Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall und der Belegschaft gegen diese Pläne der Anteilseigner zur Wehr setzen. Zur notwendigen Gegenwehr muss die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden.

**Ein zentrale Rolle kommt hier dem am 19. März neu zu wählenden Betriebsrat zu.**

**Stärken Sie deshalb mit Ihrer Stimme die Liste 1, die für diese Linie steht.**