

Inform



27. Oktober 2004

Vertrauensleute der IG Metall bei Tenovis Frankfurt

Fragwürdig

Oweia!!

Wir sind verkauft

Es war ja nun nicht die erste Roadshow, durch die wir in Frankfurt in drei Etappen geschleust wurden. Wenn man etwas kritisieren wollte, dann vielleicht, dass Fragen aus dem Publikum nicht vorgesehen waren.

Bei allem Verständnis dafür, dass die Umgestaltung der Firmen nicht auf dem offenen Marktplatz vorgenommen werden kann. Verstehen muss man auch, dass eine solche Vorgehensweise Halbwahrheiten, Gerüchte und letztlich auch Ängste fördert. Der Flurfunk ist natürlich nicht ausgeschaltet. Hier einige Meldungen in Kürze:

Die Firma Convergys übernimmt alle Personaldienstleistungen für Avaya weltweit. „Convergys wird Avayas Know-how im Personalmanagement in das eigene Angebot integrieren“ heißt es vielsagend in der Pressemitteilung der Firma Convergys – zufällig zwei Tage nach Verkündung des Kaufs von Tenovis und zufällig aus Mörfelden-Walldorf, also gleich um die Ecke. Werden dort in Zukunft die Mitarbeiter unserer Personalabteilung einen Job suchen müssen?

Die weltweite Produkteinführung wird bei Avaya nicht in Eigenregie durchgeführt. Auch dafür gibt es ein eigenes Unternehmen. Bleibt Campus in Darmstadt als Schulungszentrum für Tenovis-Produkte trotzdem erhalten?

Eine moderne Kleinanlage, die bereits IP-Vernetzung bietet, hat Avaya im Angebot. Wird es eine I6 als Nachfolger der I5 dann überhaupt noch geben? Mitarbeiter der Service Force sind an diesem Projekt beteiligt. Was wird aus ihnen? Was aus Kollegen von Marketing und Entwicklung, die für dieses Produkt zuständig sind?

reich, für die die Beantwortung dieser Frage genau so interessant wäre.

Wenn Avaya eigenen Produkten zukünftig den Vorzug gibt, welche Auswirkungen hat das auf die Logistik?

Wird es eine Vorkonfiguration wie in der KSPA noch geben? Werden auch Avaya Geräte von unseren Kollegen repariert werden?

Auch für die Fertigung, wenngleich längst nicht mehr direkt von Tenovis betrieben, bleibt der Verkauf vermutlich nicht folgenlos.

Dass Avaya bisher die Montage ihrer Systeme in Deutschland von Fremdfirmen durchführen lässt, erklärt sich vielleicht durch die fehlende Infrastruktur. Trotzdem fragt sich in der Nachbetrachtung mancher Techniker, ob das Hin- und Herschieben von Mitarbeitern in Service und Montage im laufenden Jahr wirklich so harmlos war. Mancher Kollege hat in kurzer Zeit zwei mal seine Firmenzugehörigkeit innerhalb des Tenovis Konzerns gewechselt.

Amerikanische Unternehmen tun sich mit

dem deutschen Mitbestimmungsmodell gern etwas schwer. Will die neue Firma sich weiter an Tarifverträge halten? Welche Arbeitsbedingungen werden wir mittelfristig vorfinden?

Fragen gäbe es genug.

Leider sind in dem eigens eingerichteten Intranetbereich weiterhin nur die offiziellen Informationen zum Firmenkauf zu finden.



Auch andere Produkte und Neuentwicklungen sind in Frage gestellt. Angeblich sind Projektleiter angewiesen ihre Projekte zurückzufahren. Werden da nur Zeitkonten zum Jahresende ausgeglichen, oder sind bereits Vorentscheidungen getroffen? Welchen Platz kann die deutsche Entwicklungsmannschaft im Gemeinschaftsunternehmen Tenovis/Avaya einnehmen? Übrigens gibt es da auch noch ein paar Entwickler in Frank-

Bedrückendes

Atlas wird das gesamte Unternehmen durchdringen und verändern! So sagt das Tenovis-Management.

Das kann man bestätigen: Die Beschäftigten von Tenovis haben wieder einmal sehr eindringlich die Rücksichtslosigkeit und/oder Unfähigkeit ihres Managements kennen lernen können.

Die Schulungen wurden aus Kostengründen von Anfang an um mehr als 30% gekürzt. Die Schulungen fanden in teilweise völlig ungeeigneten Räumlichkeiten statt. Wenn Systeme nicht liefen, gab es nur theoretischen Unterricht. Die KollegInnen, die die Schulungen abhielten, hatten die Unzufriedenheit auszubaden.

Auf die ca. 80 Key User wälzte man die größte Last ab: sie waren Systemtester, Tutoren bei den Schulungen, System-Integratoren im Hochlaufteam und nach dem Go live Termin Anwenderbetreuer in der Hotline. Teilweise waren sie alles gleichzeitig!

Nicht nur im Hochlaufteam wurden Mitarbeiter zu Samstags- und Sonntagsarbeit herangezogen, aber dort nahm es extreme Formen an.

Der Betriebsrat vereinbarte einige Regelungen, die letztlich dazu dienen sollten, dass gesetzliche Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Daran gehalten hat sich die Unternehmensleitung und das Projektmanagement oft nicht.

Es wurde praktisch dem Einzelnen überlassen, wie er Problemdruck und Arbeitszeitgesetz vereinbart. Das Management war nicht Hilfe, sondern erzeugte selbst zusätzlichen Druck.

Die Folge war, dass 10 Stunden und mehr pro Tag keineswegs die Ausnahme geschweige denn Tabu waren. Nur wenige hatten nach 7 Tagen Arbeit einen Tag frei.

So etwas darf sich nicht wiederholen, wenn im nächsten Jahr mit wave 2 und 3 die ATLAS-Einführung weitergeht.

Die Betriebsräte haben gelernt, dass es nicht reicht, Absprachen zu treffen. Es ist wichtig, dass ihre Einhaltung dann auch durchgesetzt wird.

Bilanz

Nach fünf Jahren KKR kann nun Bilanz gezogen werden. Ende 1999 zahlte KKR für TENOVIS 400 Millionen €. Nur weniger als 100 Millionen davon waren Eigenmittel. Die zusätzlich aufgenommenen Kredite übernimmt nun Avaya. Darüber hinaus erhält KKR noch ca. 300 Millionen €. Bezogen auf das eingesetzten Eigenkapital entspricht das einer jährlichen Rendite von ca. 25%!

Im Jahre 2000 waren im Inland mehr als 8000 Personen bei Tenovis beschäftigt. Bei Übergabe an Avaya sind es keine 5000. Fast 40% der ursprünglich Beschäftigten fehlen.

Den Riesengewinnen einiger weniger stehen Folgekosten von Massenarbeitslosigkeit gegenüber. Derweil frißt KKR sich weiter durch die deutsche Unternehmenslandschaft. Auto-Teile-Unger, broadnet, DEMAG, MTU, Wincor Nixdorf ...

Gerechtigkeitslücke

Risiko

Immer wieder bekommt man über Presse und Fernsehen mit, wie hoch doch die Einkommen des Managements sind. Gerechtfertigt wird dies mit der Verantwortung und dem Risiko, das sie tragen.

Doch die Verantwortung tragen wir schon lange, denn wehe wir machen einen Fehler oder sind nicht schnell genug. Das Risiko hat schon immer der normale Mitarbeiter getragen, denn nur er kann auf das Niveau eines Arbeitslosenempfängers abgedrängt werden. Das Management bestimmt, wann man arbeitslos wird, sie selber haben doch schon längst ausgesorgt. Kosteneinsparungen gehen nur auf unsere Kosten. Demnächst sollen wir vielleicht länger arbeiten. Längere Arbeitszeiten bedeuten ein höheres Gesundheitsrisiko für uns.

Geht dann auch noch das Gehalt runter und gleichzeitig muss ein immer größerer Anteil Krankenkosten selbst getragen werden, kann man nicht einmal den Arzt bezahlen, den man dann benötigt.

Abgewürgt

Eine Antwort von Tenovis und Avaya auf die Fragen zu meiner persönlichen Arbeitssituation ist::

„Zu diesem Zeitpunkt gibt es keine unmittelbaren Auswirkungen auf:

Ihren Arbeitsplatz;

Ihren Vorgesetzten;

Ihre Angestelltenkonditionen;

Ihr Gehalt, Ihre Rente oder andere Leistungen.“

Ist das nun beruhigend für mich?

Nein, denn es gilt ja nur für „diesen Zeitpunkt“ und es gibt „keine unmittelbaren Auswirkungen“. Es gilt für mich nur so lange, bis das „Integrations-team“ seine Entscheidungen über die zukünftige gemeinsame Organisationsstruktur und das Produktfolio gefällt hat. Und das sind 60 – 90 Tage. Was danach mit meinem Arbeitsplatz und meiner Arbeit passiert, ist völlig offen. Die Frage nach meiner Zukunft bei Tenovis in Avaya bleibt für mich damit weiterhin unbeantwortet und steht zur Beantwortung aus.

„Personalgremien, die sich aus Vertretern beider Unternehmen zusammensetzen, werden die Entscheidungen über die effektivste Personalplanung treffen, um sicherzustellen, dass für jede Arbeit nur der dafür qualifizierteste Mitarbeiter bestimmt wird.“ Eine weitere ebenfalls sehr beunruhigende Antwort. Die Erfahrung zeigt, dass effektive Personalplanung aus der Sicht des Unternehmens Personalabbau bedeuten kann, um Kosten zu sparen.

Gleichzeitig werden die Sozialleistungen abgebaut. Die Situation wirkt bedrohlich, wenn man daran denken muss, eventuell einmal mit Arbeitslosengeld II, d.h. 345 € im Monat, auskommen zu müssen. Behält man seinen Arbeitsplatz, so wird man erpressbar für die gleiche Arbeit oder sogar mehr Arbeit immer weniger Gehalt akzeptieren zu müssen.

Es bleibt die Forderung an die Firmenleitung, die ausstehenden Fragen, die vor allem die persönliche Arbeitssituation der Mitarbeiter betreffen, möglichst bald zu beantworten.