

Inform



Vertrauensleute der
Industriegewerkschaft Metall
bei Tenovis



10. August 2000

Aufbruch oder Abbruch

DECT aus Salzgitter - Schnurlos, entwicklungslos, perspektivlos?

Mobility war ein Merkmal unserer TK-Anlagen, auf das man stolz war.

Als EL3 Krämer nicht zu Tenovis wechselte, wechselte EL6 von Reventlow von Salzgitter nach Frankfurt. Seine Aufgabe: Leiter der Entwicklung von Systemterminals (Frankfurt/M. und Düsseldorf) und von DECT und Funkruf (Salzgitter). Es sollte ein Aufbruch werden.

Zunächst brachen einige Gruppen auf: Layout und Konstruktion von Anlagen und Terminals zogen zusammen und in den O-Bau. Dann brachen EntwicklerInnen aus Salzgitter auf: die ersten drei gingen von Tenovis weg, mit unbekanntem Ziel. Es folgten weitere, darunter Gruppen- und Abteilungsleiter, allerdings mit bekanntem Ziel: in den Nachbarflur zu Siemens, wo schon ihre von Bosch verkauften KollegInnen vom UC-Bereich Endgeräte sind.

Ihnen allen taten sich anscheinend zu viele Fragen auf:

- Haben sie die Aufbruchstimmung von P. Záboji falsch verstanden?
- Hätten sie bei Tenovis eine Perspektive gehabt?
- War das Ende der DECT-Entwicklung gewünscht oder gar geplant? Warum sonst gingen ein Abteilungs- und ein Gruppenleiter?
- Was passiert mit den verbleibenden MitarbeiterInnen in Entwicklung und Konstruktion?
- Wird Mobility zukünftig mit

Bluetooth-, GSM- oder UMTS-Geräten realisiert, statt mit DECT? Werden diese noch bei Tenovis entwickelt oder nur noch die Anlagen-Komponenten?

- Welche Terminals entwickelt und fertigt Tenovis noch, welche ein Low-Cost-Lieferant, wie beim neuen Schnurlos-Terminal in Deutschland oder die Terminals in Frankreich?

Entwicklungschef Strugala beteuert, dass die Mobility-Entwicklung bei Tenovis eine Perspektive habe. Wir glauben ihm nur zu gerne, dass er anspruchsvolle Ziele für die Entwicklung verfolgt. Es liegt an P. Záboji, dies öffentlich, für Kunden und Mitarbeiter unmissverständlich zu bestätigen.



Arbeitsfreie Tage

Wer will, der kann?

Kürzlich veranlasste Herr Esau einen Aushang bzw. eine eMail: „Mitarbeiter, die an arbeitsfreien Tagen bzw. Brückentagen im Unternehmen arbeiten möchten, können dies zukünftig ohne vorherige schriftliche Genehmigung ihres Vorgesetzten tun.“ Da reibt man sich die Augen und staunt. Ruft Herr Esau etwa zum Gesetzesbruch auf? Das Arbeitszeitgesetz besagt im §9: „Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.“ Ausnahmen (z.B. Schicht) sind bei Tenovis vereinbart, ansonsten bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates. Auch für den Samstag gilt: nicht jeder kann, der will. Hierzu gibt es Betriebsvereinbarungen. Herr Esau wird nun behaupten, er habe eigentlich nur mitteilen wollen, dass den Werkschutzleuten nicht mehr die schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten vorgelegt werden braucht.

Wer's glaubt, ist selig! Dazu hätte eine Mitteilung an die Vorgesetzten genügt.

Nein, hier werden die Signale für das „Unternehmen Freiheit“ auf Durchfahrt gestellt. Gesetze hin, Vereinbarungen

her. Wer will, soll können! Vielleicht mit einer kleinen Einschränkung: Es muss dem Unternehmen nützen.

Kernkompetenz

Im Wirtschaftsausschuss am 27. Juni und auch auf der Betriebsversammlung in Frankfurt am 30. Juni gab es nicht die erwarteten Aussagen zur Zukunft der Fertigungsstandorte. Werkleiter Meyer umschrieb statt dessen die Perspektive: „Fertigung ist zukünftig keine Kernkompetenz mehr von Tenovis“.

Auf der Betriebsversammlung fragte ein Kollege, welche Kernkompetenzen Tenovis denn behalten und welche aufgeben wolle. Leider gab es darauf keine klaren Antworten. Auch die Frage eines Gruppenleiters aus der Entwicklung nach der Zukunft der Fertigung blieb ohne Resonanz.

Wir Vertrauensleute der IGM sind dem gegenüber der Überzeugung:

Fertigung muss Kernkompetenz von Tenovis bleiben, im Interesse der Belegschaft, der Kunden und des Unternehmens!

Ein früherer Geschäftsleiter von T&N formulierte einmal: Die Kunden sehen von ihrer TK-Anlage vor allem die Apparate. Er begründete damit die Notwendigkeit, dieses Know-how im Unternehmen zu halten und zu entwickeln.

- Apparate in exklusivem Design und hervorragender Qualität unterscheiden uns von Konkurrenten und Händlern.
- Die Flexibilität der eigenen Fertigung und Entwicklung, verbunden mit dem hohem Qualitätsniveau sowohl bei der Bestückung komplexer Baugruppen in großer und kleiner Stückzahl als auch der Kunststoffgehäuse von Apparaten und Anlagen ist bei externen „Billig-Anbietern“ nicht gegeben.
- Die Wertschöpfung der Fertigung beträgt fast 100 Mio. DM, und das bei der derzeit niedrigen Auslastung. Wenn mehr externe Aufträge von Bosch und anderen angenommen werden, steigt dieser Betrag, und das bei relativ sinkenden Gemeinkosten.
- Die eigene Entwicklung würde ohne eigene Fertigung an Flexibilität und Effizienz verlieren und wäre damit mittelfristig gefährdet.
- Ein Vertrieb, der nicht eigene, sondern beliebige Produkte vertreibt, hätte kein besonde-

res Profil gegenüber anderen Vertriebsfirmen. Der Service wäre für Produkte von Drittanbietern in der bisherigen Qualität nicht mehr leistbar

- Der Vorteil von Produkten „Made in Germany“ oder „Made in France“ ist nach wie vor gegeben, auch ohne Auszeichnungspflicht.

Die Interessen von Kunden und Mitarbeitern müssen im Fokus der Unternehmensorientierung stehen, nicht die der Börse und der Aktienkurse!

Wir fordern eine Zusage, dass die neuen Terminals (NTP) bei Tenovis gefertigt werden!

Paradies auf Erden

Bekommen wir bei Tenovis eine neue Arbeitszeitregelung? Wird die Zeiterfassung abgeschafft? Solche Fragen haben konkrete Hintergründe. Kürzlich teilte die Personalabteilung mit: „es ist an der Zeit, über eine Veränderung der bestehenden Arbeitszeitmodelle nachzudenken...“. Es gibt eine ganztägigen Informationsveranstaltung/Workshop am 24.8.00. Eingeladen sind Personalreferenten, Betriebsräte und Vertreter aus den einzelnen Funktionsbereichen.

Das „Unternehmen Freiheit“ scheint seinen MitarbeiterInnen ein Stück Paradies zu eröffnen: Vertrauen ist alles, Kontrolle ist out! Arbeitszeitsouveränität, davon träumen wir schon lange. Kein Chef mehr, der im Gleitzeitjournal Kernzeitüberschreitung markiert. Keine Gleitzeitkappung mehr, wir bestimmen selbst den Zeitausgleich. Niemand wird uns da mehr reinreden. Die Familie wird jubeln, Kindergeburtstage finden wieder mit Papa statt, der/die LebenspartnerIn freut sich, dass Feierabend nicht erst mit der Tagesschau beginnt. Danke Tenovis, danke Peter Z., danke KKR. Oder haben wir da was falsch verstanden? Wir werden im nächsten Inform vom Workshop berichten.



Über den weiteren Stand halten wir Sie auf dem laufenden.

Grenzenlose Kommunikation

Zur Diskussion um die zukünftige Ausrichtung von Tenovis

Eine Dokumentation von Inform

In der Belegschaft und den diversen Leitungsebenen findet seit der Übernahme durch KKR eine rege, nicht immer öffentliche Diskussion statt. Viele Beschäftigte machen sich Sorgen um die Zukunft des Unternehmens und ihres Arbeitsplatzes.

Wir wissen nicht, welche Diskussionsbeiträge den Geschäftsführer von Tenovis, Zábóji, erreichen. Ein Beitrag scheint ihn erreicht zu haben, den er auch an einen relativ großen Empfängerkreis weiter verteilte. Im Betrieb kursiert darüber hinaus mindestens ein weiterer an Zábóji adressierter Beitrag, der sich mit dem ersten auseinandersetzt. Wir wissen nicht, ob und an wen er auch diesen Diskussionsbeitrag verteilt hat.

Beiden Beiträgen gemeinsam ist: sie wurden anonym verschickt (Anmerkung der Redaktion: jeder Mensch, der einen Internet-Zugang i Reichweite hat, kann sich ein Pseudonym, etwa Anton.Berta@Caesar.de zulegen und unter diesem Pseudonym Mails verschicken).

Wir IGM-Vertrauensleute stellen dazu fest:

1. Wir lehnen anonyme Diskussionen ab.
2. Wir sind für eine offene Kommunikation, so wie es H. Zábóji in seinen Bekanntmachungen fordert.
3. Wir veröffentlichen diese beiden Beiträge, weil sie – die eine oder die andere – Diskussionen in der Belegschaft wiedergeben.
4. Wir wollen nicht auf die betriebswirtschaftlichen Argumente des „Fitzcaraldo“ eingehen, weil das seriös nicht mit wenigen Worten möglich ist.
5. Für uns ist der Umgang des „Fitzcaraldo“ mit Beschäftigten menschenfeindlich und zynisch, auch wenn sich seine Phrasen populistisch und für manche gut anhören. Wenn H. Zábóji diese Mail unkommentiert verteilt, sie gar als „substanziellen“ Diskussionsbeitrag bezeichnet, kann das nur bedeuten, dass er inhaltlich dahinter

steht – andere Berichte wie den Fokus-Bericht hat er entsprechend kommentiert.

6. Wir kennen die Positionen des „Robin“ aus vielen Gesprächen in der Belegschaft und teilen sie im Wesentlichen. Wir bedauern es, dass sich das Klima im Betrieb so entwickelt hat, dass es dem Verfasser unmöglich erscheint, solche Positionen repressionsfrei namentlich zu äußern.
7. Wir werden auch zukünftig sicherstellen, dass in der Belegschaft offene Diskussionen stattfinden, auf Betriebsversammlungen und Diskussionsveranstaltungen im Betrieb, und – wenn die Geschäftsleitung zensieren will – auch außerhalb des Betriebs.

Von: Fitzcaraldo
 [SMTP:fitzcaraldo@abacho.com]
 Gesendet am: Dienstag, 18. Juli 2000 09:25
 An: peter.zaboji@tenovis.com
 Betreff: Gedanken

Guten Tag Herr Zábóji,
 ich möchte Ihnen diese E-Mail lieber anonym schreiben, deshalb erwarte ich keine Antwort. Ich würde mich zwar über eine Antwort freuen, aber ich kann verstehen, daß Sie als CEO nicht auf anonyme E-Mails reagieren. Ich bin übrigens noch Mitarbeiter von Tenovis, sehe meine Zukunft aber in einem anderen Unternehmen. Mir fällt dieser Schritt nicht einfach, da ich mich auch mit Tenovis identifiziert habe, z.T. sehr kritisch aber ich glaube das zeichnet Mitarbeiter aus, das Unternehmen kritisch zu betrachten und versuchen Mängel zu beseitigen. Ich schicke Ihnen meine Gedanken, damit Sie aus Mitarbeiterebene hören, wie wichtig es ist, daß jetzt endlich etwas passiert (wenn Sie überhaupt Wert darauf legen). Wie konnte es mit dem Unternehmen nur in einem so langen Zeitraum permanent bergab gehen? Warum hat man nicht gelernt im Wandel der Zeit ein modernes Unternehmen mit modernen Strukturen aufzubauen. Sicherlich war Robert Bosch im wahrsten Sinne des Wortes eine Bremse. Ich weigere mich allerdings zu glauben, daß Bosch die komplette Schuld trifft - ganz im Gegenteil.

Ich stelle mir persönlich die Frage, wann nun endlich die ehemalige Geschäftsleitung entlassen wird? Aber damit ist es wohl auch nicht getan. Was haben Sie mit der 2. Managementebene vor, um diesen 'Klüngel', der sich über Jahrzehnte gebildet hat zu zerschlagen? Heute hat doch mittlerweile jeder führende Mitarbeiter mit anderen Führungspersönlichkeiten irgendwelche Leichen im Keller. Ich halte das Lösen dieses Problems als eine Ihrer Schwierigsten Aufgaben. Strategie: meiner Ansicht nach gibt es nur zwei mögliche Strategien: 1. Tenovis als ein Unternehmen (als Dienstleister) ausbauen. Dazu ist es notwendig sehr viele Mitarbeiter zu entlassen,

wobei es mit nur 800 Mitarbeitern aus der Fertigung alleine nicht getan ist. Meiner Einschätzung nach muß das Unternehmen mindestens 2000 Mitarbeiter freisetzen, realistisch dürften aber 4000 sein. Es wäre schon seit März nötig gewesen eine alles umfassende Marketingkampagne zu starten. Wer ist denn eigentlich Tenovis? Haben Sie sich persönlich mal im Mittelstand (unsere primäre Zielgruppe) umgehört? Leider kennen aus dieser Zielgruppe die wenigsten diesen Namen. Also kaufen sie doch lieber bei Siemens ein, zumal Bosch Telecom im letzten 3/4 Jahr mit meist negativen Schlagzeilen in der Presse stand. Welcher finanzieller Aufwand dafür nötig ist kann ich nicht einschätzen. Mein Gefühl sagt mir, daß sich dieser Weg nicht lohnt. Außerdem dürfte eine Werbekampagne mittlerweile zu spät kommen, um den Umsatz in diesem Jahr auch nur annähernd zu retten. 2. Die zweite Alternative ist viele kleine GmbHs zu bilden. Die eine wird erfolgreich und geht an die Börse, die andere wird (gezielt) (mit älteren Mitarbeitern, Fertigung oder Entwicklung) 'gegen die Wand' gesetzt. Damit lassen sich womöglich einige Millionen DM an Abfindung sparen. Obwohl ich diese Strategie für realistischer halte, bin ich mir nicht sicher, ob diesen Weg eine Tenovis zeitlich (wg. Umsatzeinbrüche und fehlender neuer Services) durchstehen kann. Außerdem fehlt Ihnen kompetentes Personal.

Warenwirtschaftssystem: Ich habe in den vergangenen Jahren einige Erfahrungen mit Warenwirtschaftssystemen gemacht. Was ich hier angetroffen habe, hat mich sprachlos gemacht. In diesem Thema sind wir 10 bis 15 Jahren hinter unserem Mitbewerbern zurück. Durch die Einführung von SAP hatten wir die Chance ein über Jahre optimiertes Warenwirtschaftssystem mit optimierten Prozessen einzuführen. Nein, das möchten wir aber nicht. Wir möchten einem SAP/R3 unsere chaotischen Prozesse aufzwingen. Wenn man in der Presse liest, daß die Einführung von SAP fehlgeschlagen ist, traf Großteils genau unsere Konstellation zu: chaotische Prozesse für das optimierte WWS schlechthin. Ich habe die Einführung von SAP in einem anderen Unternehmen miterlebt. Ein Unternehmen mit vergleichbarer Größe von Tenovis hat SAP innerhalb von 3 Jahren eingeführt - und das in allen Standorten. Der Prozeß der kompletten Migration auf den Systemen fand innerhalb von 1 Woche zwischen Weihnachten und Neujahr vor 2 Jahren statt - eine gelungene Einführung. Bei unserer EDV-Abteilung habe ich daß Gefühl ich habe es mit Amateuren zu tun.

Personality Show: Mit Ihrer Personality Show stoßen Sie bei Ihren Mitarbeitern eher auf Kritik. Von Ihrem CEO Portal halte ich insgesamt sehr viel. Aber Ihre Mitarbeiter erwarten von Ihnen mehr als von Hornepages, Internetseiten, Image-Broschüren, usw. zu grinsen. In erster Linie ist das Unternehmen der Brötchengeber und deshalb muß sich das Unternehmen zuerst verändern. Ein Tip für Sie: Bauen Sie zuerst ein erfolgreiches Unternehmen mit tough'en Mitarbeitern auf und machen Sie dann mit Ihrer Personality Show Mitbewerber platt. Siehe hierzu folgende Beispiele: John Chambers, Bill Gates, Ron Sommer, Detlev Schrempf, Mark Ellison, Jerry Yang... Zahlen: Ich mache mir nicht immer den Aufwand und beurteile Unternehmen aufgrund des Jahresberichtes mit Bilanz und G&V. Das ist zu zeitaufwendig. Für 'Blitzbeurteilung' ist die Anzahl

der Mitarbeiter und der Jahresumsatz interessant. Aus dem Quotient Umsatz pro Mitarbeiter kann man ein Unternehmen beurteilen, zwar nicht detailliert aber für eine 'Blitzbeurteilung' reicht es. Jetzt sollten Sie Einspruch einlegen: Jede Branche hat Ihre eigenen Merkmale. Ok - dann betrachten wir unsere Branche. Vergleich:

Mitarbeiter	Umsatz	U/MA
Tenovis	9000 2 Mrd. DM	222 TDM
Siemens	443000 134 Mrd. DM	302 TDM
Microsoft	32000 40,5 Mrd. DM	1265 TDM
Cisco	20000 30,1Mrd. DM	1505 TDM
Alcatel	118000 50 Mrd. DM	423 TDM
Wincor	3400 2,6 Mrd. DM	764 TDM
Nixdorf		
Lucent	180000 78,5 Mrd. DM	436 TDM
alternativ:		
Bosch	180000 54 Mrd. DM	300 TDM
Daimler	467000 310 Mrd. DM	663 TDM
Chrysler		

Bei diesen Zahlen erlauben Sie mir bitte die Frage: Ist unser Unternehmen schon Pleite, oder wann schätzen Sie ist es soweit?

Mitarbeiter: Um ein Unternehmen im wesentlichen zu ändern, brauchen Sie Mitarbeiter, die erforderlich Prozesse vorantreiben, Mitarbeiter mit Persönlichkeit. Die wenigen, die noch da sind, schaffen es nicht alleine und neue sind kaum zu bewegen zu Tenovis zu wechseln. Wie beurteilen Sie unsere Mitarbeiter? Was haben Sie mit den ganzen alten Mitarbeitern vor? Gerade weil ein Unternehmen die Kraft aus Ihren Mitarbeitern schöpft, habe ich es vorgezogen zu gehen. Unsere Unternehmenskultur ähnelt eher einer Behörde als einem tough'en Unternehmen in der IT Industrie. Das Thema Jobrotation nimmt man hier einfach zu ernst. Wenn sich ein Mitarbeiter in einer Abteilung eingearbeitet hat und gerade produktiv wird, wechselt er nach 1-2 Jahren sie Abteilung.

Entwicklung: Was kam denn in den letzten Jahren aus der Entwicklung? Flops bzw. Entwicklungsaktivitäten wurden gestoppt. Aus lauter Frustration verkaufen wir eine alte I3 unter neuem Namen. Mit dem ICC hat man mehr Schaden verursacht als wenn man es auch eingestampft hätte. Das ICC wurde auf der Cebit 1998 vorgestellt. Es gab die ersten Aufträge. Dannach hat man in Feldtests Probleme festgestellt. Die Auslieferung wurde um ein 1/2 Jahr verzögert. Kunden haben sich bei Ihrem Account Manager zurecht beschwert und dazu kommt, daß man sich anfangs wundert, daß Account Manager das Thema bei Ihren Kunden nicht ansprechen. Jetzt müssen sie das Thema ansprechen, wobei es sich beim ICC aber von Anfang an um ein Produkt handelt, das am Markt vorbei entwickelt wurde. Die Verkaufszahlen für das ICC stimmen nicht. Das Resultat ist aber noch verheerender, wenn man bedenkt, daß die Bemühungen um das ICC nicht fruchten, Kunden das ICC (und automatisch Lösungen von Tenovis insgesamt) ablehnen. Der Account Manager braucht diese Kunden in einem 1/2 Jahr wegen einer neuen Lösung erst gar nicht anzurufen. Außerdem werden Themen, die verkaufbar sind wegen unserer Vertriebsstrategie erst gar nicht angesprochen. Tolle Vertriebsstrategie. Haben wir überhaupt eine?

Noch eine letzte Frage: Stimmt es, daß die kaufmännische Leitung Gehälter von April und Mai vergessen hatte zu budgetieren? Und daß dafür das eingeplante Werbebudget benutzt wurde? Wenn ja, wo rollen die Köpfe?

Ich wünsche Ihnen viel Glück auf dem Weg zum Erfolg von Tenovis und hoffe, daß Sie möglichst keinem Kollegen die Existenzgrundlage seiner Familie entzie-

hen. Fangen Sie aber zumindest mit den Managementebenen an.

Auf Wiedersehen. Ihr Fitzcaraldo
Von Inforobin@gmx.de

...
Betreff: Lieber Fitzcaraldo!

Sehr geehrter Herr Zaboji!

Seit heute morgen kursiert bei uns in der Abteilung eine Kopie einer anonymen Mail von „Fitzcaraldo“ an Sie. Da anonyme Mailis scheinbar hoffähig geworden sind und zur Bewertung der Substanz des Dialogs mit den Mitarbeitern dienen – habe ich jede Scheu verloren und schreibe eben auch anonym. Aus der sicheren Deckung der Anonymität „Dreck schmeißen“ ist ganz offensichtlich ab sofort erlaubt und Teil des gewünschten Dialogs.

Ich möchte Ihnen darstellen, wie ich als einfacher Mitarbeiter die ganze Sache empfinde, aus meinem ganz persönlichen, subjektiven Blickwinkel: Warum schreibe ICH anonym? Ich kenne Sie nicht im Sinne eines persönlichen Gesprächs. Aus einer Happy hour, der Roadshow, der Betriebsversammlung, dem Portal (das finde ich übrigens recht gut, wobei das Entwicklungsportal eWord den Gedanken der WECHSELseitigen Kommunikation wesentlich besser umsetzt. Schauen Sie sich das doch mal an) und aus vielen Schilderungen von Kollegen, die mit Ihnen direkt zu tun haben oder Sie in Besprechungen erlebt haben. Und da kann ich nur einen Schluß daraus ziehen: wer Kritik üben will, hält sich besser zurück. Denn: wer nicht sofort laut beifallklatschend in den Chor der Jubler mit einstimmt, sondern versucht, Vor- und Nachteile abzuwägen, oder es gar wagt, Positives an etwas Bestehendem klar zu benennen, wird als ‚ewig Gestriger‘ gebrandmarkt und in den Orkus verwiesen. Aber ich habe noch zwei Kinder in der Ausbildung, bin schon älter, auf meinen Arbeitsplatz angewiesen und werde nicht die Chance haben, bei einem anderen Unternehmen neu zu beginnen. Deshalb anonym. Soweit sind wir in den letzten vier Monaten schon gekommen. Traurig, aber auch Teil Ihrer neuen Unternehmenskultur.

Ich kann vieles von dem, was Fitzcaraldo ausführt, inhaltlich überhaupt nicht bewerten (z. B. I3, ICC, SAP). Fitzcaraldo muß, so habe ich den Eindruck, sehr, sehr viel Insiderwissen aus unterschiedlichsten Bereichen besitzen. Sind Sie sicher, daß Sie nicht SELBST Fitzcaraldo sind? Wo ist in dem, was Fitzcaraldo schreibt, die von Ihnen gepriesene Substanz? Es sind im Kern doch nur völlig pauschalisierende und undifferenzierte Aussagen, nach dem Motto: ALLES, was wir früher gemacht haben, war völlig falsch. Und zwar so falsch, daß es an sich jeder hätte sehen müssen. Entschuldigung, aber das ist völliger Unsinn! Ungeachtet dessen, daß in der Vergangenheit auch sehr schwere Fehler gemacht wurden. Wenn ALLES so schlecht gewesen ist, wenn die Entwicklung seit Jahren nur Flops geliefert hat: wie haben wir dann unsere gar nicht so schlechte Marktposition halten können? Diese PAUSCHALE Verdammung der Vergangenheit ist doch nur Teil der von Ihnen betriebenen Polarisierung.

Genauso Ihre Aussage auf der Betriebsversammlung (fast wörtlich): früher sind die MA gebückt über den Flur geschlichen, haben sich nicht begrüßt. Das ist jetzt (sprich: seit dem ich, Zaboji, da bin) ganz anders. Entschuldigung: in welcher Welt leben Sie eigentlich? Völliger Quatsch, einfach lächerlich! Oder: Tenovis wird

WELTGESCHICHTE schreiben! Das zeugt doch schon von einem guten Stück Realitätsverlust ... An derartig krassen Fehleinschätzungen sind Sie vielleicht nicht alleine schuld. Der eigentliche Blick ins Intranet und Verfolgung der Geschehnisse verdeutlicht, daß sich – wie in der Politik bei einem Regierungswechsel – sofort eine Schar willfähriger Opportunisten einfindet, die Ihnen zu gefallen (siehe als typisches Beispiel den Besuchsbericht Belgien von Hr. Waardenburg: das ist doch lachhaft) – um daraus persönlichen Vorteil zu ziehen.

Und in Ihrem Club der Jubler und Jasager finden sich bekannte Leute wider, die seit Jahren NICHTS, aber auch ganz nichts zustande gebracht haben. Und DIE sollen die Neuausrichtung managen? Da lachen ja die Hühner! Aber sie schreiben im Moment einfach am lautesten – und haben auch alles im Nachhinein schon immer besser gewußt. Das kommt gut an. Traurig. Zur ehemaligen Geschäftsleitung: Ich kenne die Herren nicht näher und kann auch nicht einschätzen, wer welche Verantwortung für etwas hat. Es kann sein, daß die Entlassung sachlich die richtige Entscheidung wäre. Aber dann erwarte ich von einem CEO, daß er zusammen mit den Herren die entsprechenden personalen Lösungen herbeiführt – und NICHT, daß die Herren von Ihnen in arrogantester Art und Weise permanent vorgeführt und demontiert werden. Das, was Sie machen – auch und gerade mit der breitflächigen Verteilung der Fitzcaraldo-Mail – ist Mobbing der miesesten Art. Und ich denke, man braucht kein Prophet sein, um zu erkennen, wie es in Zukunft weiter geht: alles Positive werden Sie als IHREN Erfolg verkaufen, alles Negative werden Sie als Spätfolgen der miesen Arbeit der ehemaligen Geschäftsleitung für sich selbst entschuldigen. Stimmt's? Na also! Aber unterschätzen Sie dabei nicht die Masse der Mitarbeiter ...

Sie erzählen so viel von Unternehmenskultur, von Offenheit, von Dialog, von Teams. Was SIE in Ihrem absolutistischen, egozentrischen Weltbild vorleben, ist genau das krasse Gegenteil. Das hat nichts mit Offenheit und Dialog zu tun, Ihre Arbeitsweise ist soweit vom Teamgedanken entfernt, wie man es sich nur vorstellen kann. Etwa so weit entfernt wie die deutsche Fußballnationalmannschaft vom Europameistertitel, um es einmal ein wenig plastisch auszudrücken ... Eines haben Sie durch Ihr professionelles Mobbing wirklich geschafft: keiner traut sich mehr, zu widersprechen. Aber ich kann Ihnen aus vielen Gesprächen in der Abteilung und in der Kantine versichern: sehr viele Kollegen schütteln nur noch den Kopf über Ihren Führungsstil, und es wird ganz offen darüber diskutiert, wo man sich derzeit gut bewerben kann. Auch den Personalberatern ist die Entwicklung seit Telenorma nicht verborgen geblieben, so daß sogar ich als einfacher Mitarbeiter seit Jahren wieder den ersten Anruf bekam. Unter den „Abwanderungswilligen“ sind auch Schlüsselfiguren, die, wenn sie die Firma verlassen, eine ganze Anzahl MA mitziehen werden. Und die, wenn sie die Firma verlassen, eine ganze Anzahl MA mitziehen werden. Und das sind die jungen, dynamischen MA, von denen ich gerade spreche, die derzeit sehr gute Chancen am Arbeitsmarkt vorfinden. Machen Sie sich auf eine Kündigungswelle gefaßt – leider für Sie an den falschen Stellen. Wenn Sie Mut haben, dann schicken Sie diese Mail ebenfalls als substanzialen Diskussionsbeitrag eines Mitarbeiters an den Kreis, an den Sie auch die Fitzcaraldo-Mail geschickt haben. Robin 023744

Die Show in der Gwinner-Road* war gut!

* Anm. der Redaktion: die Tenovis-Roadshow fand in Frankfurt in einer Halle in der Gwinnerstraße statt

So hatte ich mir schon immer eine Betriebsversammlung vorgestellt. Der Chef entwickelt seine Perspektiven und dann wird die Belegschaft gefragt, was sie denn dazu meint. Nicht nach der Methode „Hat dazu irgend jemand (etwa!) noch eine Frage?“, sondern auf die Leute zugehen, Mut machen, hier kannst Du eine Meinung haben!

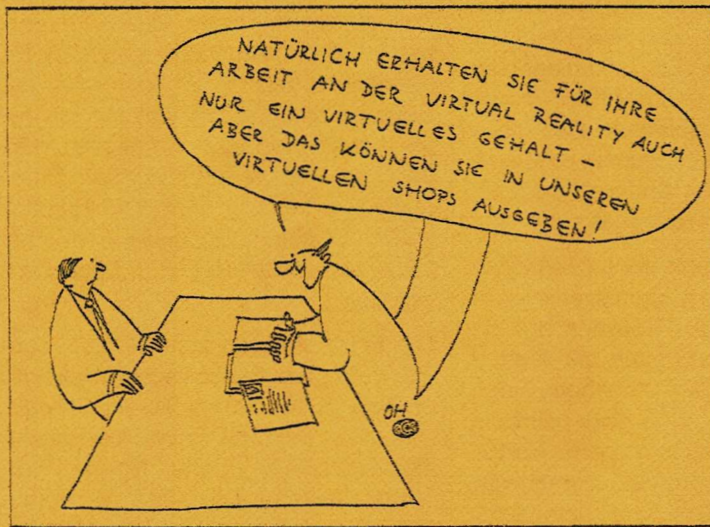
Bei der sehr konkreten Frage an den Vertriebsleiter Schmidt (oder ist er nur noch Halbleiter?) nach der neuen Struktur im Vertrieb begann erst mal die hinlänglich bekannte Eierei.

Der „Show“-Moderator brachte es dann selbst auf den Punkt: Ja oder

denn Arbeit soll eher ein Spiel sein. (Warum wird das Frankfurter Unternehmen Tenovis nicht Sponsor der Eintracht, haben sie doch einige Gemeinsamkeiten?)

Ja, emotional ging's zu, warum nicht: Weniger Hierarchie, weniger Vorschriften, mehr Auszubildende brauchen wir, mehr Frauen, besonders in verantwortliche Funktionen. Super! Jetzt geht's los!!

Die Reisekostenrichtlinie ist auf 5 Seiten reduziert, bravo! Wer wird da schon jammern, dass die Frauen bei Dienstreisen mit der Bahn nicht mehr 1. Klasse fahren dürfen? (Ganz zu schweigen von denen, die bei Entfernungen über 200 km bisher 1. Klasse nutzen konnten.)



nein? Wurden die MitarbeiterInnen, die in Kundennähe arbeiten, einbezogen? Nein, musste Herr Schmidt endlich zugeben, und ihm fiel auch gleich die altbekannte wie langweilige Ausrede ein, der Betriebsrat müsse ja erst mal informiert werden.

Dass an dieser Stelle Herr Zábóji keinen Lachanfall bekam, hat mich überrascht. Über welche seiner Maßnahmen hat er bisher vorher den Betriebsrat informiert?

Trotzdem, bei der direkten Kommunikation zwischen ganz oben und ganz unten (oder umgekehrt, wenn Zábóji die Pyramide auf die Spitze gestellt sieht) gerät leicht Gutes und Schlechtes zwischen die emotionalen Mühelsteine: Leiter und Halbleiter, positiv wie negativ, werden zerrieben. Man braucht nur noch den Coach,

Es ist ca. 20 Jahre her, da sagte der damalige neue Chef von Telenorma, Herr Lennertz: „Wer nicht morgens singend und pfeifend zur Arbeit kommt, soll lieber zu Hause bleiben.“ Er sagte es auf einer Betriebsversammlung. Eine Road Show hätte es sein müssen, es hätte gezündet, Ehrenwort!

Als dann die Animationsgruppe auftrat, wusste ich, dass es heiß wird. Gymnastische Übungen für Tenovis sind nicht mein Ding.

Dafür war das Essen wieder gut! Organisation und Qualität! Und wie in vielen Lebenssituationen ist es der langsam steigende Alkoholspiegel, der Unmögliches akzeptabel erscheinen lässt.

CEO im Porzellan

Auf der Betriebsversammlung am 30. Juni verkündete H. Zábóji vernichtende Kritik an der Neuen Terminal Plattform NTP. Augenscheinlich zufällig hatte er bei einem Meeting das neue High-End-Terminal gesehen – und es sah **NICHT** aus wie ein Nokia!

Seine Kritik:

- es sei zu teuer in der Spritzgussfertigung, von der er schließlich etwas verstehe;
- die Form sähe bescheuert aus;
- vernichtend: zu viele Tasten. (Anmerkung der Redaktion: rund 30 Tasten, das durchschnittliche Nokia hat halb so viele.)

Hat **ER** recht oder nicht, diese Diskussion wollen wir hier nicht führen. Trotzdem drängen sich Fragen auf:

- Wie konnte es kommen, dass man **IHM** ein Vierteljahr das neue Terminal verheimlicht hat? (Vorsatz?)
- Wie ist sicher gestellt, dass **SEINE** Kenntnisse künftig nutzbar gemacht werden (Spritzguss)?
- Welche Form gefällt **IHM** denn nun eigentlich?

Weiter: was machen Kunden,

- die sich nicht auf die überschaubaren, Funktionen eines Signo oder W48 beschränken wollen,
- aber auch nicht rund 100 Menüpunkte in 3 Ebenen akzeptieren (Nokia 8110i),
- aber 20 bis 50 Wahlziele mit einem Tastendruck erreichen wollen?

Das Konzept war nach langen Diskussionen über Design, Funktionalität und Bedienoberfläche von Marketing und Produktmanagement beschlossen worden. Wieso war keiner der Damen und Herren bereit und in der Lage, der Kritik von H. Zábóji die lange erarbeiteten Argumente entgegen zu setzen? Es hätte der Berufsehre und der Motivation der KollegInnen von Entwicklung und Marketing gut getan. Jetzt haben die EntwicklerInnen die Folgen zu tragen: Termindruck, Überstunden.

Einige haben immerhin eine Wiedergutmachung erhalten: sie durften auf Tenovis-Kosten zum Fußball.

Fischwerfen

Mann bin ich gut drauf nach der Roadshow. Die Sache mit den Fischen leuchtet ein. Das muss ich dringend üben. Am nächsten Morgen kaufe ich Fisch, 5 kg. Es geht um die Zukunft, und Übung macht den Meister.

Die Familie ist überrascht, also noch mal erzählt, dass die Amis Klasse sind, sie kaufen uns und zeigen uns dann, wie Arbeiten Spaß macht, und Schluss mit Büroklammern und Stempelkissen.

Und die Idee mit dem Fisch finde ich dermaßen so was von super. Frau und Sohn leuchtet es auch ein, klar.

Samstag ist Frust, einige Fische sind nach wenigen Würfeln nicht mehr zu brauchen. Abends gibt's Fischragout.

Sonntag weiter. Mir erwächst eine gewisse Geschicklichkeit. Mittag gibt's Fischsuppe und der Übungsvorrat schrumpft. Mit Aussicht auf Taschengelderhöhung lässt sich mein Sohn zu weiteren zwei Trainingsstunden überreden.

Mama gibt den Restfisch der Katze. Dienstag zur Arbeit, die Kollegen sollen staunen. Ich erwarte einen Kühlwagen in der Kleyerstraße, Arbeit für 200 Mann – Fehlanzeige, acht Lkws, alles Ferromont. Na gut, denke ich, schon auf die Abteilungen verteilt. Aber auch dort nichts.

Auf der Roadshow hat neben mir dauernd der Mühlenheinz genörgelt, schön und gut sei es, aber KKR will nur eins, und das ist 25% per anno. Ist das wahr? Muss ich den Wurfisch auch selber noch mitbringen?



Bosch Telecom – Tenovis: Die Eigentümer wechseln – die Gewerkschafter bleiben

Seit knapp 10 Jahren gibt es regelmäßige Kontakte zwischen den Kollegen der französischen Gewerkschaft CGT aus Montceau-les-Mines, Frankreich, und der IGM aus Frankfurt/M., sei es per Post, Email oder Austausch von Delegationen und gemeinsamen Aktionen.

Gemeinsame Aktion CGT und IGM zur Verteidigung der Fertigungsstandorte

Besondere Aktualität gab die angekündigte, aber terminlich geheimgehaltene Verlagerung des Lagers aus Montceau nach Deutschland zu einem „Logistik-Unternehmen“. Am 13. Juli waren dann nicht nur die Lkws aus Deutschland vor den Werkstoren, auch Gewerkschafter aus Montceau, aus Ivry bei Paris und aus Frankfurt standen vor dem Tor, allerdings mit Fahnen der CGT und der IGM, Transparenten und Flugblättern. Das zweisprachige Flugblatt wurde zeitgleich auch an mehreren anderen europäischen Standorten verbreitet.

Während die Abfahrt der letzten Lkws eher mit stummem Entsetzen registriert wurde, war die Reaktion auf die Gewerkschafter lebhafter: die Werkleitung untersagte umgehend den Zutritt zum Werk, eine eher peinliche Maßnahme gegenüber dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats von Tenovis Frankreich und den deutschen Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsmitgliedern. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk hatten keine

Berührungängste gegenüber den Gewerkschaftern von anderen Standorten: beim Imbiss in der Mittagspause gab es rege freundschaftliche Unterhaltung und Zustimmung zu den Forderungen. Auch die französischen Pressevertreter waren der internationalen Gewerkschafterrunde gegenüber aufgeschlossen.

In der Diskussion wurde dann klar formuliert: Fertigung muss eine Kernkompetenz von Tenovis bleiben – im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens. Weitere gemeinsame Aktivitäten wurden vereinbart, um auf Entscheidungen über die Zukunft der Fertigungsstandorte kurzfristig reagieren zu können. Als einen konkreten Schritt konnten die französischen KollegInnen berichten, dass am Vortag im Gesamtbetriebsrat (CCE) für die nächste Sitzung im September mit Billigung der Geschäftsleitung Vertreter aus Deutschland eingeladen würden. Da wenige Monate nach Gründung von Tenovis noch kein Eurobetriebsrat besteht, ist diese Form des Informationsaustauschs besonders wichtig.

Die Feierlichkeiten zum 14. Juli, dem Jahrestag der französischen Revolution von 1789, waren für die Teilnehmer des Treffens keine touristische Angelegenheit: Liberté, Égalité, Fraternité bekommen beim gemeinsamen Flugblatt verteilen konkrete Bedeutung.



Feierabendrunde jeden dritten Dienstag im Monat, 17 Uhr im Pegasus, Sondershausenstrasse. Wir munkeln und schunkeln und sammeln Ideen für die nächste „Inform“.

ViSdP Bernd Rübsamen, IG Metall, Ortsverwaltung Frankfurt