

HEWLETT PACKARD

STANDPUNKT

Extra

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Februar 2008

Hey Boss, ich brauch mehr Geld...

Die meisten Kolleginnen und Kollegen dürften beim Thema Geld ein langes Gesicht ziehen, wenn Sie in den Geldbeutel bzw. auf das Bankkonto schauen. Die meisten von uns haben das Gefühl, dass Geben und Nehmen in unserem Unternehmen schon seit längerer Zeit in keinem gesunden Verhältnis mehr zueinander stehen.

Schlechte Zeiten bedeuten nie etwas Gutes für den Arbeitsplatz, offensichtlich ist der Umkehrschluss aber auch nicht sicher: Natürlich freut man sich auch als Mitarbeiter, dass das Unternehmen so gut wächst – im Jahre 2005 waren es 86,6 Mrd.\$ Umsatz, im Jahr 2006 schon 91,6 Mrd.\$ und im Jahr 2007 wurde mit 104,2 Mrd.\$ zum einen die 100 Mrd.\$-Marke überschritten und zum anderen der Umsatz von IBM überflügelt. Das spiegelt sich auch bei den Gewinnen wider: von 2,3 Mrd.\$ 2005 über 6,1 Mrd.\$ 2006 auf 7,2 Mrd.\$ 2007.

Die Gründe sind bekannt: Ein leichter Aufschwung bei Investitionsgütern und Lohndrückerei durch Verlagerung nach Osteuropa und Asien. Was bei Nokia durch ungeschickte Kommunikation einen Sturm der Entrüstung auslöste, funktioniert bei HP scheinbar schief und fast nebenbei: Die Vernichtung von Arbeitsplätzen im Westen und Aufbau in Rumänien.

Auch wenn der Beitrag der verschiedenen Business Units unterschiedlich ist: Dem Unternehmen insgesamt geht es saugut.

HP geht es gut – und uns?

Die Gehaltserhöhung wird – zu Recht – von den meisten Kolleginnen und Kollegen als Hohn empfunden und dies bei immer steigenden Leistungsanforderungen. Mickrige 1,25 Prozent (brutto) lineare Erhöhung als „generelle“ Erhaltungserhöhung bei einer offiziellen Inflationsrate von 2,2 Prozent (netto)! „Generell“ heißt nicht etwa, dass diese alle MitarbeiterInnen bekommen. Dies gilt nur, wenn man im Gehaltsband unter Midpoint liegt, was bei ca. zwei Dritteln der Belegschaft der Fall sein dürfte (die Zahl wird sich durch willkürliche Abgruppierungen, Absenkungen von Gehaltsbändern usw. sicherlich noch verringern). Dies alles bedeutet zweierlei:

- Das lineare Gehalt steigt durchschnittlich um nur ca. 0,7-0,8 Prozent
- Über die Hälfte der Belegschaft ist systematisch unterbezahlt, denn das bedeutet es, unter Midpoint bezahlt zu werden.
- Wer nicht unterbezahlt ist, bekommt hier gar nichts!

Dann gibt es noch die „individuellen“ Gehaltserhöhungen. Das sind solche, die man bekommen kann, aber nicht muss. Im Topf sind weitere 1,25 Prozent, die die Manager nach jeweiligem Budget der Business Units nach Gutdünken mitbestimmungsfrei über ihre MitarbeiterInnen auskippen dürfen. Objektivierbare Kriterien – Fehlanzeige.

Das gesamte Gehaltserhöhungsbudget liegt bei ca. 2,5 Prozent. Das ist im Vergleich zur Gewinnsteigerung und den Auszahlungen an der Konzernspitze eine sportliche Tiefleistung. Mal abgesehen davon, dass wir dadurch unmittelbarer weniger im Geldbeutel haben, spüren wir das dann später an der Rente und Betriebsrente.

Ursprünglich war die jährliche Bonuszahlung (Company Performance Bonus) dazu da, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Ein Unternehmen – ein Bonus. Als vor einigen Jahren zunächst IPG mehr als die anderen bekommen hat und dann letztes Jahr HP Services weniger als die anderen, wurde das Konzept langsam aufgeweicht, um es jetzt ganz abzuschaffen und in einen variablen Bonus umzuwandeln.

Der neue „Variable“ Performance Bonus (VPB) soll angeblich individuelle Leistung besser belohnen. Mindestens 60 Prozent der Belegschaft (d. h. HP Services) haben den VPB als massive Kürzung der Sonderzahlung erlebt. Um individuelle Leistung scheint es so gut wie gar nicht zu gehen, sondern um die Gnade der Zugehörigkeit zum richtigen Geschäftsbereich. Glücklicherweise wer bei der PSG ist, der kann bei gleicher Tätigkeit ein mehrfaches bekommen als die „armen Schlucker“ bei HP Services. Und dazu diese Geheimniskrämerei: Weder wurde bekannt gegeben, wieviel Geld überhaupt zum Verteilen vorhanden ist, noch irgendwas anderes, z.B. wieviel in die einzelnen BUs gingen. Auch nicht, wie die Standorte bedacht wurden, das Management versus Fußvolk? Dazu möchte die Geschäftsführung nichts sagen. Warum wohl?

Nun fragt man sich, was eigentlich die Betriebsräte zu diesem Thema tun können. In der Vergangenheit war es weder üblich noch nötig mit dem Unternehmen auf Konfrontationskurs zu gehen. Die Belegschaft wurde fair am Unternehmenserfolg beteiligt. Durch Gespräche und Verhandlungen konnten die Betriebsräte darüber hinaus die eine oder andere Verbesserung erzielen. Beim HP-Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten z.B. nahm HP eine Entwicklung, die inzwischen auch bei den Gewerkschaften angekommen ist, lange vorweg.

Die Betriebsratsarbeit war von Konsens mit der Firmenleitung und vom HP Way geprägt. So lange sich Unternehmensinteressen und Mitarbeiterinteressen dabei die Waage halten, und der Arbeitgeber die Mitarbeiterinteressen angemessen berücksichtigt, ist das völlig in Ordnung.



Seitdem das Unternehmen jedoch den „erhöhten Erwartungen der Anteilseigner“ nach mehr Rendite nachkommt, stößt diese Form des Umgangs an ihre kommunikativen und rechtlichen Grenzen. Das Unternehmen läßt sich durch gute Worte nicht mehr beeindrucken. Bestes Beispiel ist die letzte Bonus- und Gehaltsrunde. Der Gesamtbetriebsrat von HP beschwert sich öffentlich und zu Recht in seinem letzten Newsletter über Ungleichbehandlung, über das Fehlen jeglichen Augenmaßes und dass sich die Geschäftsleitung nicht an die mit dem Betriebsrat vereinbarten Regeln hält. Diese ließen dem Arbeitgeber allerdings einen Ermessensspielraum, den er für sich genutzt hat.

Wie anders?

Es ist nun mal so, dass jedem Betriebsrat die gesetzliche Grundlage fehlt, den hier offensichtlich notwendigen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Die Festsetzung der Höhe von Gehaltssteigerungen unterliegen dem sogenannten „Tarifvorbehalt“ (s. Kasten). Das heißt auf der anderen Seite, dass der Arbeitgeber die Höhe der Gehaltserhöhung beliebig festlegen kann, solange im Betrieb kein Tarifvertrag gilt. Nur die Verteilungskriterien des einseitig festgelegten Topfes können dann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

BetrVG §77 Absatz 3 „Tarifvorbehalt“

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Betriebsräte dürfen keine Entgeltverhandlungen führen, da Ihnen die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber per Gesetz vorgeschrieben ist und sie dem Betriebsfrieden verpflichtet sind. „Arbeitskämpfe“ sind entsprechend dem Grundgesetz (s. Kasten) den Gewerkschaften vorbehalten, da nur diese die Durchsetzungskraft (Tariffähigkeit) haben können, um den Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Wenn es sein muss und möglich ist, auch durch Streik. Kein Gewerkschaftler kann und wird es akzeptieren, dass HP seine Mitarbeiter für gute Erfolge billig abspeist. Vernünftige Gehaltserhöhungen hängen also davon ab, wieviele Kolleginnen und Kollegen Mitglied der IG Metall sind, und nicht von unerfüllbaren Erwartungen an Betriebsratsstrukturen.

Grundgesetz Artikel 9

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. [...]

Bemerkenswert an Artikel 9 des Grundgesetzes ist, dass er im Absatz 3 ausdrücklich auf Vereinigungen zur „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ Bezug nimmt. Das Grundgesetz will hier betonen, dass dieses Grundrecht in besonderem Maße für Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern (sprich: Gewerkschaften) gilt.

Trotzdem kann der Betriebsrat hier viel tun: Aufklärung der Belegschaft, Forderung nach Transparenz der Gehaltszahlungen und keine Betriebsvereinbarungen, die Ungleichbehandlungen Tür und Tor öffnen und mißbraucht werden können.

Arbeitnehmer haben in der Regel eine hohe Erwartungen an ihre gewählten Arbeitnehmervertreter. Dies gilt für ihre Vertreter im Aufsichtsrat, Betriebsräte und Gewerkschaften gleichermaßen, da sie keine Konkurrenten sind, sondern sich ergänzen und nur den Arbeitnehmern verpflichtet sind. Rauer Wind auf hoher See erfordert die Bündelung aller Kräfte für die Beschäftigten, jeder auf seinem Platz, aber in die gleiche Richtung.

Die Wahrung der Interessen der Belegschaft bei HP „nur“ in Betriebsratsstrukturen und ohne eine aktive IG Metall ist nicht (mehr?) möglich. Dazu sind die bewußt durchgeführten Angriffe auf die Besitztümer wie Gehalt und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit zu massiv.

Die IG Metall ist jedoch nur so stark wie ihr Rückhalt in der Belegschaft.

Tretet in die IG Metall ein und arbeitet mit an unseren gemeinsamen Interessen. Signalisiert auf den Betriebsversammlungen Eure Unterstützung. Damit findet „Empowerment“ der Betriebsräte und der IG Metall-Vertrauensleute an den Standorten statt. Dann gelingt es uns auch, wie in anderen Unternehmen, das Unsrige gemeinsam zu verteidigen und am Wachstum des Unternehmens beteiligt zu werden.

Eine Aussage, die wir immer wieder hören: „Wenn wir die Gewerkschaft reinlassen, dann sitzen Leute von außerhalb mit am Verhandlungstisch, Leute, die nicht von HP kommen und die nicht verstehen wie diese Firma tickt.“ Wir fragen: So wie die Festsetzung von Lohnerhöhungsbudgets im Moment verläuft, bestimmen Leute, die von HP kommen und genau wissen wie die Firma tickt, dass das Budget klein sein soll. Wäre es nicht an der Zeit, Leute von „draußen“, die Arbeitnehmerinteressen verstehen und wissen wie Tarifverhandlungen ticken, mit ins Boot zu nehmen, um wirklich etwas für die Belegschaft zu erreichen?

Eine ebenfalls oft gestellte Frage: HP ist nicht Mitglied im Arbeitgeberverband, kann es da denn überhaupt einen Tarifvertrag geben? Aber ja doch: Für solche Fälle gibt es maßgeschneiderte Haustarifverträge, die eine Gewerkschaft direkt mit dem betreffenden Unternehmen abschließt. Oft lehnen sich diese Verträge an den Flächentarif an und regeln zusätzlich firmenspezifische Einzelheiten.

Impressum

Herausgeber /
Publisher

IG Metall Stuttgart

Internet

www.igmetall-stuttgart.de
www.hp-standpunkt.de

Verantwortlich /
Responsible

Hans Baur
1. Bevollmächtigter

Redaktion /
Editorship

Uwe Meinhardt
Alle VerfasserInnen sind
der Redaktion
namentlich bekannt

Druck / Print

hartmandruck, Wildberg

SUMMARY

Hey boss, I need more money ...

Most people at HP will probably not do cartwheels if you mention their money situation, and probably share the consensus that the "give and take" in our company has been getting out of balance for quite some time now.

Bad times are never good news for job security. But obviously good times don't guarantee anything either. Of course the staff has been thrilled to watch the company's sales exploding from \$86.6bn to over \$100bn in the space of two years, leaving IBM behind, while profits have more than tripled from \$2.3bn to \$7.2bn. These successes are attributable to an upswing in investment goods flanked by savings in personnel costs achieved by sending work to low-wage locations in eastern Europe and Asia. And HP is smarter than Nokia, which was publicly lambasted after the clumsy handling of its plant shutdown in Germany. HP has stayed under the radar by taking a gradual approach, slowly paring the workforce in the west while creating jobs in Romania.

And although some business units are doing better than others, the company as a whole is in excellent shape.

HP is fine – what about us?

Most of the staff rightly see the salary increase as a mockery: a paltry "general" 1.25% (gross) pay rise although the inflation rate is 2.2% (net!). And not everyone will get the 1.25%, but rather only those below the midpoint of their salary bracket (probably about two-thirds of the workforce, but sure to become less through arbitrary regrouping, redefined salary brackets etc.). This means:

- The linear salary increase will average only about 0.7–0.8%
- More than half the staff is systematically underpaid, i.e. below midpoint.
- Those who are not underpaid will get nothing!

Then there are the "individual" salary increases – the ones you may or may not get. An additional 1.25% is available for managers to spread around to their staff as they see fit, with no input from employee representatives. Objective criteria: none in sight.

The total budget for salary increases is approximately 2.5%: rather shabby compared with profits and top management payments. Not only does this mean less money in our wallets right now – we'll also feel the impact later in our pensions.

IG Metall-Mitglied werden

● Beitrittserklärung

Bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

z.Zt. vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis _____

Angestellte/r Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 €)

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto. Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____ in PLZ _____ Ort _____

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut - bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber - ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.
Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.
Diese Einzugsermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

_____ Datum/Unterschrift des Antragsstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

Bitte schicken an: IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
oder faxen an: IG Metall Stuttgart, Fax: 0711 / 1 62 78-49
You can find an english application form at: http://hp-standpunkt.de/kontakt/Application_Form.pdf

The original idea behind the company performance bonus was to let employees benefit from the company's success. One company – one bonus. This concept was gradually undermined, starting a few years ago when IPG got more than everyone else. Last year HP Services received less. Now the bonus is gone, replaced by a variable performance bonus (VPB), allegedly designed to reward individual performance better than before. For at least 60% of the workforce (HP Services), the VPB has meant a massive cut in their bonuses. It seems to have nothing to do with individual performance and everything to do with whether an employee happens to work in the right division. Lucky PSG employees can receive several times as much as the poor suckers with HP Services – for the same work. On top of that there is the secretive treatment of the bonus, with no information provided on how much money is available for bonuses or on anything else, for example how much the BUs received, which locations did better than others, or how much went to managers as opposed to drones. The management doesn't want to talk about it. Why that?

Now we have to wonder what the works council can do. In the past it was neither customary nor necessary to be confrontational in dealings with the company. The staff got a fair share of the company's profits and the works council was able to negotiate the occasional improvement. For example, HP was way ahead of the game with its working time model for flexible hours and time accounts, which were later imitated by the unions. Works council activities were driven by consensus with the company's management and by the HP Way.

As long as the interests of company and employees are in balance and the company takes employee interests into consideration, that is perfectly fine.

However, with the company now striving to meet "investors' higher expectations", this approach to employer-employee relations is testing its communicative and legal limits. Conciliatory tones, it appears, are no longer enough to impress the company. The best example of this is the last round of bonus payments and salary increases. The HP Central Works Council complains in its last newsletter – obviously with justification – on unequal treatment, the lack of any sense of proportion, and the failure of the management to play by the agreed rules. However, it was the works council in the first place that gave the management the manoeuvring space that it has now exploited.

How else can it be done?

It's a fact that no works council has the legal basis for exerting the pressure on the employer that is obviously necessary in this case. Under the law, salary agreements can be negotiated only by the so-called collective bargaining partners (see box). That means that the employer can arbitrarily fix the salary increase and bonus budget as long as there is no collective agreement in the company. Only the criteria for dividing up the predefined budget can then be negotiated by the works council.

Section 77 Par. 3 of the Works Constitution Act: "Collective bargaining proviso"

(3) Remuneration and other working conditions that are regulated [...] by collective agreements cannot be the subject of works agreements. This does not apply if a collective agreement expressly allows supplementary works agreements.

Works councils cannot engage in salary negotiations because they are obliged by law to cooperate with the employer in a spirit of trust and are obliged to maintain peace within the workplace. Under Germany's Basic Law (see box), only unions can engage in industrial action because only they are empowered to

put pressure on employers, if necessary and possible by means of a strike. No trade unionist can or will sit idly by while HP fobs off its employees with a paltry bonus for the strong results they helped produce. Consequently, future salary increases will depend on the level of IG Metall membership within HP, instead of false hopes pinned on works council structures.

Despite this restriction, the works council can do a lot: provide information, demand transparency in salary payments, and refuse to sign works agreements that open the door to unfairness and lend themselves to abuse.

Article 9 of the Basic Law (Grundgesetz)

(1) All Germans have the right to form associations and societies.
 (2) Associations whose purposes or activities are contrary to the criminal code or are opposed to the constitutional order or the idea of understanding among nations are banned.
 (3) The right to form associations to safeguard and promote working and economic conditions is granted to all occupations. Any agreement with the aim of restricting or impeding this right is null and void, and measures taken for such purposes are illegal. (...)

A noteworthy aspect of Article 9 of the Basic Law is that it expressly refers to associations for „safeguarding and promoting working and economic conditions“. Here the Basic Law is emphasising that this fundamental right applies particularly to associations of employees (i.e. unions).

Employees generally have high expectations of their elected representatives. This applies equally to their representatives on the Supervisory Board, works councils and unions, because they are not rivals, but instead complement one another and have a commitment only to the employees. When the voyage gets stormy it's time to pool all forces for the employees. Everyone mans their stations, but they all pull in the same direction.

Safeguarding the interests of the HP workforce with works councils alone, without the active involvement of IG Metall, is certainly no longer possible now (if it ever was) – not in the face of the deliberate attacks on salaries and working time.

IG Metall is only as strong as its support in the workforce

Join IG Metall and join the fight for all of our interests. Show your support by attending the staff assemblies for the empowerment of works councils and IG Metall shop stewards. Then we, too, just like the employees in other companies, can defend what is ours and share in the growth of the company.

One statement we keep hearing: "If we let the union in, we'll have outsiders at the negotiating table, people who don't know what makes our company tick."

Our question: The way the budget for salary increases is working right now, people who are from HP and know what makes this company tick are deciding that this budget will be small. Isn't it time to get people on board from "outside" to really achieve something for the workforce – people who understand employee interests and know what makes collective bargaining tick?

But HP is not a member of the employers association – so can there even be a collective agreement? There certainly can: for such cases there are company collective agreements negotiated directly between a union and the company in question. These agreements are often based on the regional collective agreement with additional company-specific details.