

HEWLETT PACKARD

STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Juni 2008



**Ich kauf mir was:
Firmen, Kunden - Arbeitsplätze?**

**HP Shopping list:
Companies, customers - working places?**

Featuring English summaries



Der lange Weg zum Recht

und warum man ihn nicht alleine gehen sollte

Nachdem Compaq im Jahre 2003 von HP übernommen worden war, gingen die Beschäftigten in Deutschland mit einem Betriebsübergang nach § 613a BGB auf HP über. Dort wurden den übernommenen Mitarbeitern neue HP-Standardarbeitsverträge angeboten.

Dieses Angebot haben mehr als 500 Mitarbeiter jedoch nicht angenommen, weil sie die individualrechtlich mitgenommenen Regelungen und Tarifverträge, nicht aufgeben wollten. Insbesondere Ältere hätten die wesentlich unattraktivere HP Altersversorgung ab 1995 bekommen und lehnten daher nahezu geschlossen die neuen Verträge ab.

Daraufhin hat HP mit dem HP Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung (GBV) zur generellen Gehaltserhöhung 2004 abgeschlossen, nach der alle übernommenen Mitarbeiter mit altem, „falschem“ Arbeitsvertrag von der Gehaltserhöhung ausgenommen werden sollten. Dies erfolgte auch für 2005.

Begründung von HP war dabei, dass die übernommenen Arbeitsbedingungen – mit dem Compaq-Arbeitsvertrag zu einer Besserstellung dieser Beschäftigten gegenüber den klassischen HP Mitarbeitern geführt habe.

Die Betroffenen waren erst einmal ziemlich sauer, sowohl auf HP als auch auf den Gesamtbetriebsrat, der diese GBV mit unterschrieben hatte. Sie wollten dies nicht akzeptieren und schalteten die Rechtsabteilung der IG Metall ein, die ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz gewährt. Die Gewerkschaft klagte daraufhin gegen HP durch alle Instanzen - Arbeitsgericht (AG), Landesarbeitsgericht (LAG) und Bundesarbeitsgericht (BAG) - auf Gleichstellung mit den anderen HP Beschäftigten und Zahlung der nicht gewährten generellen Gehaltserhöhung. Bis zur rechtsgültigen Entscheidung dauerte das Verfahren schließlich vier lange Jahre.

HP behauptete vor den Gerichten immer wieder energisch, dass die Mitarbeiter für die der IGM-Tarifvertrag gilt besser gestellt seien als die anderen ohne Tarifbindung. Das versuchte das Unternehmen sogar durch Zahlen und Beispiele zu belegen!



Die Gerichte stellten dennoch letztlich fest, dass die Nichtgewährung der generellen Gehaltserhöhung unzulässig war und die Betroffenen sehr wohl einen Anspruch auf die Zahlung hatten. Interessanterweise wurde auch höchstrichterlich festgestellt, dass die zu Grunde liegend Betriebsvereinbarung unwirksam, weil rechtswidrig war.

Aufgrund dieser Entscheidungen hat HP letztlich eingelenkt und die Einstellung aller Verfahren veranlasst.

Da HP alle betroffenen Mitarbeiter wegen des Gleichbehandlungsprinzips nicht unterschiedlich stellen darf, wurde entschieden alle Nachzahlungen umgehend durchzuführen. Im März 2008 teilte der Arbeitsdirektor in einem Rundschreiben an die Betroffenen zur generellen Gehaltserhöhung 2004 und 2005 mit, „...alle anhängigen Verfahren in diesem Rechtsstreit gütlich zu beenden. Man wird gleichzeitig alle betroffenen Mitarbeiter gleich behandeln, egal, ob jemand geklagt hat oder nicht“! Dies ist inzwischen erfolgt.

Alle betroffenen Mitarbeiter bekommen endlich ihre damals verweigerte generelle Gehaltserhöhung mit Zinsen komplett nachbezahlt – vier Jahre später.

So geht ein jahrelanger Rechtsstreit positiv zu Ende, welchen die IG Metall mit ihrer Rechtsabteilung für ihre Mitglieder deutschlandweit durch alle Instanzen erfolgreich geführt hat.

Dieser Streifall zeigt, dass nur mit Unterstützung einer kompetenten Gewerkschaft, der IG Metall, solche langwierigen Auseinandersetzungen geführt werden können. Die IG Metall war in der Lage eine inhaltliche Koordination sicher zu stellen, es war deshalb nicht notwendig, dass verschiedene Anwälte immer wieder neu und unabgestimmt argumentieren mussten.

Ein einzelner Mitarbeiter hätte diesen Rechtsstreit sicher nicht begonnen, da die auflaufenden Kosten den Wert der erstrittenen Nachzahlungen vermutlich überschritten hätten. Im Falle eines Misserfolges wären viele Tausend Euro verloren gewesen.

English summary at page 5

Alles wird gut?

Manchmal muss man aufpassen. Dass man nicht Alles schlecht macht. Dass man nicht die gute Laune verdirbt, die doch Alle haben müssten. Denn eigentlich wird doch Alles gut, ökonomisch zumindest:

Wir erleben den stärksten Aufschwung seit dem Wiedervereinigungsboom 1991/92, die IT-Branche weist ordentliche Wachstumsraten auf, das Unternehmen Hewlett-Packard steht so gut da wie nie zuvor. Und die Beschäftigten von HP sind mit ihrem Unternehmen und den Arbeitsbedingungen so zufrieden wie nie zuvor.

Wirklich? Nein, nicht wirklich.

Etwas stimmt nicht: Staunend und zugegeben etwas sprachlos stellen wir fest, dass ein Grundzusammenhang der sozialen Marktwirtschaft in Auflösung begriffen ist: „ Geht es dem Unternehmen gut, dann geht es auch den Beschäftigten gut.“

Die gefühlte Wirklichkeit ist eine andere. Der Arbeits- und Erfolgsdruck wird immer höher, die frühere HP-Familie verkommt zum Waisenhaus, in dem jede/r um Ihren/seinen „slot“ kämpfen muss, die Gehaltsentwicklung gleicht zunehmend einem Glücksspiel mit ungewissem Ausgang, die Wertschätzung durch den Arbeitgeber beschränkt sich auf die Botschaft: „love it or leave it!“

Der Grundzusammenhang hat sich in sein Gegenteil verkehrt. Das Wohlbefinden des Unternehmens beruht auf der Leidensfähigkeit der Beschäftigten. Und das ist gewollt. Die berühmt-berüchtigte Botschaft „raus aus der Komfortzone“ ist wohl zum Leitsatz geworden.

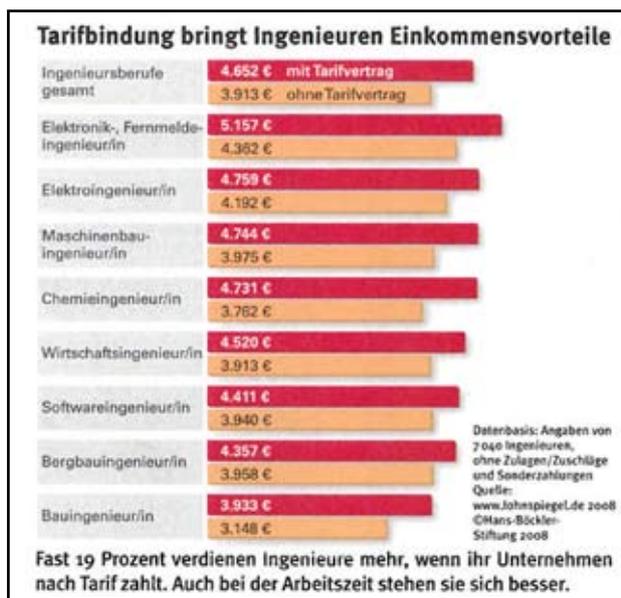
Aber es gibt auch einen Umkehrschluss:

Die Belegschaft ist objektiv so stark wie nie zuvor. Ohne Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen, geht gar nichts. Ihre Leistungsbereitschaft definiert exakt das Limit des Unternehmenserfolgs. Und so haben Sie doch noch einen Grund zur guten Laune.

Damit sich Ihre Leistung nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für Sie persönlich wieder lohnt, können Sie etwas tun, was der Situation angemessen ist: Sie schließen sich zusammen und stellen Forderungen. Nicht als Familie, das ist eine höchst private Angelegenheit, sondern als Zweckgemeinschaft für bessere Arbeitsbedingungen und - ja, auch das - für mehr Geld. Denn in einer Zeit, in der die Gewinnerwartungen nahezu beliebig nach oben korrigiert werden, ist es nicht unmoralisch, die eigene Einkommensentwicklung mindestens an der Inflationsrate zu orientieren. Die liegt zur Zeit bei gut drei Prozent.

Bleibt Ihre Gehaltsentwicklung darunter, bezahlen Sie einen Teil des Unternehmenserfolgs direkt aus Ihrem Geldbeutel.

Ingenieure mit Tarif haben die Nase vorn



Das aber schadet langfristig auch dem Unternehmen. Denn wer sich nicht offen und rational um die Vertretung der eigenen Interessen bemüht, verweigert sich irgendwann zwangsläufig emotional. Während der Kopf noch weiterhin „Alles gut“ finden will, hat der Bauch schon längst entschieden: „Alles wird Wut!“

Noch etwas: Soweit wir aus den Medien erfahren, wird HP wohl das Unternehmen EDS übernehmen. Rein rechnerisch wächst damit die Belegschaft allein in Deutschland von ca. 8.000 auf rund 12.500 Beschäftigte. Mit allen Chancen und Risiken. Natürlich wissen wir nicht, welche Konsequenzen diese Übernahme im Einzelnen haben wird. Aber wir wissen aus Erfahrung, dass es besser ist, sich vom ersten Tag an als eine Belegschaft gegenüber dem Management zu verhalten, damit die Risiken nicht auf dem Rücken der Mitarbeiter ausgetragen werden. Übrigens hat EDS in diesem Jahr seinen Beschäftigten auch nur eine schmale Gehaltserhöhung zukommen lassen, gerade mal ein Prozent. Genau dieses eine Prozent haben allerdings viele Kolleginnen und Kollegen bei EDS weitsichtig interpretiert: Das Management hat sich entschieden, uns in diesem Jahr die Mitgliedschaft in der IG Metall zu finanzieren - eine solide Grundlage, um im nächsten Jahr einen ordentlichen Tarifabschluss durchzusetzen.

Danke



Uwe Meinhardt
IG Metall

SUMMARY

Is everything going to be fine?

Sometimes you have to be careful not to criticize things all the time especially when everyone's supposed to be happy. After all, everything's looking good, at least economically. We're experiencing the biggest boom since German reunification. Growth in the IT sector is strong and HP never had it so good.

And the employees at HP are happier than ever with their company and working conditions. Really? No, not really. Something's not quite right. We're watching with amazement as a basic cause-and-effect of the social market economy comes unstuck: "When the company is doing well, its employees are also doing well."

What we're actually experiencing tells a different story. The pressure is intensifying. The HP family is turning into an orphanage where everyone has to fight for their "slot", with pay increases turning into a lottery, and the company's esteem for the employees is expressed in the blunt message: "Love it or leave it."

The basic cause and effect has been reversed. The company's wellbeing now depends on the employees' willingness to suffer. The notorious slogan, "Time to get out of your comfort zone," has apparently become a guiding principle.

But there is a flipside:

Objectively, the workforce has more leverage than ever before. Without you, nothing happens. Your willingness to perform precisely defines the limits of the company's success. And that is enough reason for good spirits.

To make sure that your work is again worthwhile for you as well as the company, you can do something that is appropriate in the present situation: You can join together and make demands. Not as a family. That's a very personal matter. No – as a group of people getting together to obtain better working conditions – and more money. Because in times when profit targets are adjusted upward almost at will, it's not immoral for you to expect your own salary at least to keep pace with the cost of living. The rate of inflation is now at more than 3 percent. If your salary increase does not match that rate, you're paying for some of the

company's success out of your own wallet.

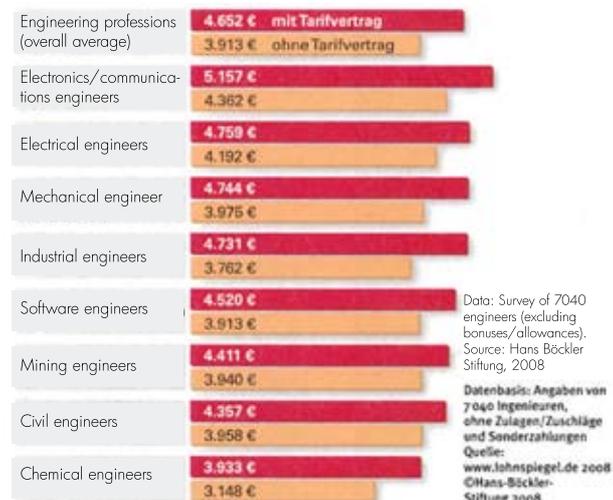
But that also hurts the company in the long term. Because those who do not openly pursue their own interests will at some point start holding back emotionally. Rationally, their heads keep saying everything is fine, but inwardly all they feel is anger.

And there's more: Press reports suggest that HP is probably about to take over EDS. This means that the workforce in Germany alone will increase from 8000 to 12,500, with all of the risks and opportunities this entails. Of course we cannot foresee the consequences, but experience has taught us that it's better right from the first day to act as one workforce when dealing with the management to make sure that all of the risks are not offloaded onto the employees' backs. Incidentally, EDS also gave its employees a bare 1 percent salary increase this year. But a lot of EDS employees took a far-sighted view of this move, concluding that the company had obviously decided to finance their IG Metall membership this year as a solid foundation for obtaining a decent collective agreement next year.

Thank you.

Collective agreements boost engineers' incomes

With collective agreement / without collective agreement



Engineers earn 19 percent more when employed by companies subject to a collective agreement. They also have better working hours.

SUMMARY

The long road to assert your rights and why you shouldn't walk it alone

When HP acquired Compaq in 2003, the German Compaq employees were transferred to HP under Section 613a of the German Civil Code and were offered standard HP contracts.

More than 500 employees refused these contracts, preferring to hold on to individual rights under their Compaq contracts and collective agreements. Especially older employees would have had to move to the less generous HP pension plan. In response, in 2004 and 2005 HP signed agreements with the HP Central Works Council providing for salary increases for everyone except the employees with the "wrong" employment contracts. The company argued that the conditions of the Compaq contracts gave this group of employees advantages over those with conventional HP contracts.

The employees who were denied a raise were angry both at HP and the Central Works Council, which signed the agreement. They turned to IG Metall, which provides free legal services for its members. The union took the lawsuit through every level of appeal, ending at the Federal Labour Court. Four long years. Despite HP's insistence at every hearing that the employees in question were in an advantageous position, the court ruled that the employees must be treated equally, and that the employees must be granted the general salary rise. Interestingly, it also ruled that the agreement between the company and the works council was null and void because it violated the law.



Because of the principle of equal treatment, the company decided to make all of the retroactive payments immediately. A letter to the concerned employees stated: "... to end all proceedings pending in connection with this legal dispute amicably. We will treat everyone equally, regardless of whether or not they filed suit" All employees have received with interest the general salary increase they were refused – four years later.

Thus we saw a positive ending to a long, drawn-out legal dispute carried out through all courts of appeal by IG Metall and its legal department on behalf of IG Metall members all over Germany.

This dispute shows that lawsuits like this, lasting for years, can be carried out only with the support of a competent union, IG Metall. The union was capable of coordinating all of the factual material and arguments, eliminating the need for various lawyers repeatedly to prepare the case and argue for their clients with no coordination.

An individual employee would certainly not have begun this legal dispute because the costs would presumably have soon exceeded the back payments awarded in court. Losing the case would have resulted in the loss of many thousands of euros.

Inhalt / Content

Der lange Weg / The long road	2
Editorial / Editor's Note	3
Ich bin virtuell / I'm virtual	6
Impressum	7
Altern im Arbeitsleben / Ageing Workforce	8
JAI der andere Weg / JAI the other path	11
Global Corrective Policy	14
Mitarbeiterbindung / Employee retention	16
Ich bin virtuell auf Jobsuche / I'm virtual in search of a Job	18
Paragrafenreiterei / Is it "work to rule" when we exercise...	19
Ein Firmenlauf sorgt für Furore / Corporate run brings out...	21
Digispeak	22
Synstar	23
HP kauft EDS / HP buys EDS	24
Ich bin virtuell einige Monate später / I'm virtual	26
Ein neuer Betriebsrat / New work council	27
Gimme five	28

Ich bin VIRTUELL ...

Das waren noch Zeiten - als ich zum Beispiel montags morgens ins Büro ging, und mit meinen Teamkollegen die Wochenenderlebnisse bei einer Tasse Kaffee austauschte und natürlich auch gleich besprach, was alles für die Woche anstand. Mittags ging man gemeinsam in die Kantine, und an so manchem Abend wurde zusammen etwas unternommen.

Heute komme ich ins Büro, wenn ich nicht gleich von zuhause aus arbeite, umgeben von Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich nicht zusammenarbeite, von denen ich nicht einmal genau weiss, worin ihre Tätigkeit besteht. OK - Abteilung, Titel, Aufgabenstellung - alles das weiss ich von ihnen, aber so richtig vorstellen, was konkret getan wird, fällt mir schwer. Und das, obwohl ich den ganzen Tag an ihren Telefonaten teilnehmen darf, so wie sie an meinen. Auch wir gehen zusammen mittags essen, aber meist in Grüppchen, die sich „von früher“ her kennen.

Meine Abteilung ist virtuell in ganz Europa verstreut, wir arbeiten in virtuellen Projekten mit virtuellen Teams. Gut, dass es Mail, Jabber, SharePoint und das Telefon gibt. Unsere Abteilung trifft sich einmal

im Jahr, im ersten Quartal, da werden noch Reisekosten genehmigt. Endlich kann ich die Abteilungskollegen kennen lernen, mit denen ich seit Monaten telefoniere.

Mein virtuelles Projektteam kenne ich weiterhin nicht – es besteht nur intern, keine Meetings. Alle anderen Abteilungstreffen sind virtuell. Wenn man sich da mal über schnell dahin Gesagtes ärgert, kann man nicht einmal mit seinen Kollegen bei

einer Tasse Kaffee Dampf ablassen und Lösungen finden. Jabber ist da kein wirklicher Ersatz - dafür müsste man sich schon sehr gut kennen - und der Kollege die Speicherfunktion abgeschaltet haben ...

Gut für meinen Chef, dass wir uns untereinander nicht so gut kennen und austauschen können. So denkt jeder von uns, dass das im Einzelgespräch (neudeutsch 1:1) Gesagte nur den Einzelnen betrifft. Zum Beispiel die Anforderung, Arbeit von sieben Tagen Aufwand bis Freitagmittag geschafft zu haben, und wenn nicht, dann bin ich der „Depp, der nichts leistet“.

Keine Ahnung davon, dass das so mit jedem Mitglied der virtuellen Abteilung geschieht. Aber wir sind einzeln und kriegen das deshalb nicht mit. Wir können uns deswegen auch nicht zusammentun und als Team nach einer Lösung suchen.

Fortbildung - noch so ein virtueller Raum, in dem ich mich bewege. Entweder selbst, wenn ich geschult werde, oder wenn ich Trainings abhalte. Selbst Workshops sind nicht mehr sicher vor der virtuellen Welt mit ihrem Trainingsraum und separaten Übungsräumen, in denen Teilteams zusammenarbeiten können, bevor sie in den gemeinsamen Klassenraum zurückkehren und ihre Ergebnisse präsentieren. Es erfordert eine ungeheure Konzentration, da nicht die Übersicht zu verlieren. Da bin ich hinterher total „geschlaucht“...

Aber: Mein Outlook-Kalender ist Freiwild für alle, die dort einen Termin eintragen wollen - ohne Rücksicht auf Pausenzeiten. Ich sehe ein, alle diese Termine sind wichtig, auch als Ersatz für die kurzen Abstimmungen über den Kaffeeplastikbecher hinweg - aber ein ganzer Tag mit Terminen ohne eine Biopause geht gar nicht. Also landet die berühmte Bio- ebenso wie die Mittagspause im Outlook.

So getaktet, oder fremd gesteuert und virtuell ist es eigentlich egal, in welcher Gruppe man arbeitet, solange das Geld regelmäßig überwiesen wird, oder? Nicht ganz. Ebenso virtuell (per Telefon) bekomme ich mitgeteilt, dass ich zwar weiterhin meinen Schreibtisch habe, und dass ich meine Aufgaben weiterhin erfüllen soll – hoch motiviert und termingerecht - aber mein „Slot“ demnächst entfallen wird. Ich soll mich auf die Suche nach etwas Neuem machen.

... Fortsetzung folgt.



SUMMARY

I'm virtual ...

Those were the days – when I came to the office on Monday morning, chatted with my colleagues over a cup of coffee and then discussed the work for the week ahead. We went to the canteen together at lunch and now and then we met to do something in the evening.

Today I come into my office and am surrounded by people who I don't work with. I'm not quite sure what they do. Yes, I know their departments, job titles, etc., but it would be hard for me to say what they're really doing – although I hear their phone calls and they hear mine. We also go to lunch, but usually in little groups who know each other "from before." My department exists in the virtual sense across Europe. We work on virtual projects with virtual teams. It's a good thing that we have e-mail, Jabber, SharePoint and the phone. Our department meets once a year and I can finally meet the people I've been talking to on the phone for months.

I still don't know my virtual project team. It exists only internally and has no meetings. All other departmental meetings are virtual. If you are annoyed by a casual remark there's no opportunity to let off steam with your colleagues over a cup of coffee and look for a solution. Jabber is no substitute – unless you know your colleague really well and he deactivates the logging function ... It's nice for my boss that we don't know each other, so that everyone thinks that they're the only one who can't get seven days' work done by Friday lunchtime, because we think that what is said in a one-to-one conversation with our boss is only true for us, and have no idea that the same thing is happening to everyone.

Training – both as a trainer and a participant – is another virtual world I operate in. Not even workshops are safe from the virtual world. With smaller teams sent into separate practice rooms before returning to the common classroom to present their results, it takes enormous concentration to keep track of everything. By the time it's over I'm completely drained.

However:
It's open season on my Outlook calendar for

anyone who wants to enter a date there. Breaks are ignored. I realise that these meetings are important as a substitute for informal coordination over a Styrofoam cup – but an entire day without biological breaks is impossible. The only way out – lunch breaks and other biological necessities are also entered in Outlook.

However, you may say, whether I work by my own rhythm or virtually and under the control of others, the main thing is that I get my salary when I'm supposed to? Not quite. I was just informed virtually – by telephone – that I still have my desk and I am still expected to complete my work with high motivation and on time. However, my "slot" will soon be eliminated, and I'd better start looking for a new one.



... To be continued

Impressum

Herausgeber / Publisher	IG Metall Stuttgart
Internet	www.stuttgart.igm.de www.hp-standpunkt.de
Verantwortlich / Responsible	Hans Baur 1. Bevollmächtigter
Redaktion / Editorship	Uwe Meinhardt Alle VerfasserInnen sind der Redaktion namentlich bekannt
Photos	www.photocase.com www.istockphotos.com www.stockexpert.com
Druck / Print	hartmandruck, Wildberg

„Ageing Workforce“ oder „Altern im Arbeitsleben“

Alle möchten „lang leben“, aber niemand möchte „alt“ sein – dieses Phänomen betrifft nicht nur die Gesellschaft als Ganzes, sondern auch uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei HP.

Was sind die Folgen im und für den Einzelnen?

Die steigende Lebenserwartung, eine wachsende Zahl alter und hoch betagter Menschen sowie die anhaltend niedrigen Geburtenraten führen zu einer alternden Gesellschaft.

Eine alternde Gesellschaft – das trifft in besonderem Maß auch auf die Belegschaften der Betriebe zu.

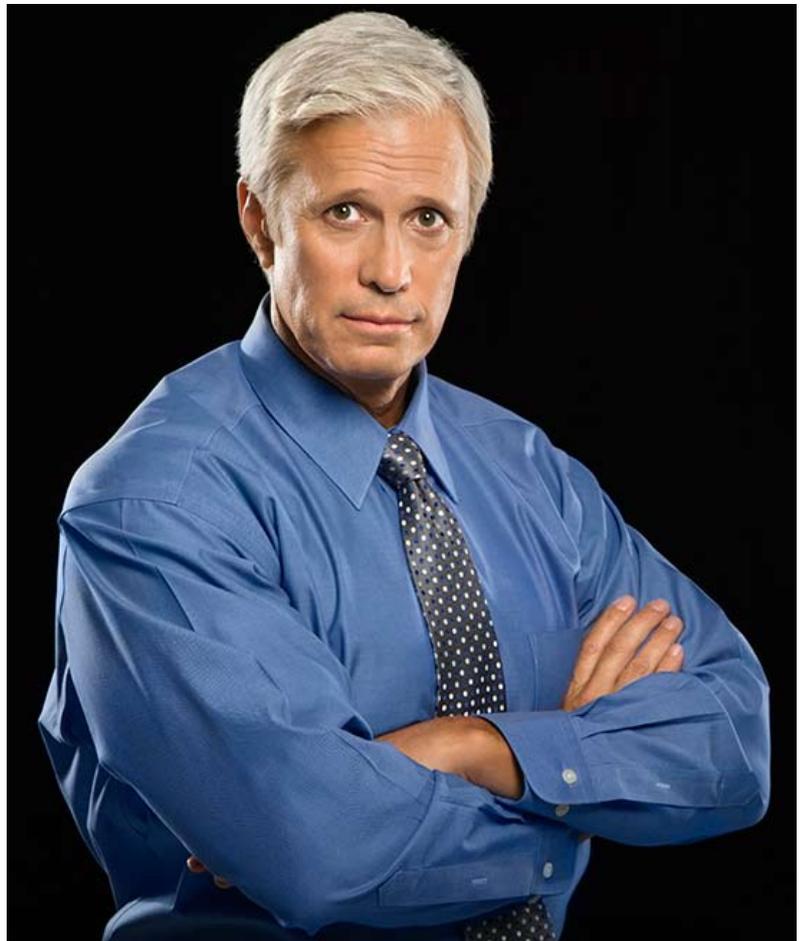
Es stellt eine große Herausforderung für alle Verantwortlichen dar, diese anzunehmen und zu bewältigen. Der Altersdurchschnitt bei HP liegt gegenwärtig bereits bei 42,2 Jahren, trotz zahlreicher Neueinstellungen jüngerer Arbeitskräfte. Da die gesamte Belegschaft gleichmäßig altert, wird sich das Durchschnittsalter zwangsläufig weiter erhöhen.

Bei der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel wird es nicht ausreichen, sich auf ältere Beschäftigte oder allein auf die Nachwuchsfrage zu konzentrieren. Es sind neue Strategien zu entwickeln, denn die in den vergangenen Jahrzehnten praktizierten Ansätze haben nicht zu einer ausgewogenen Altersstruktur in den Belegschaften beigetragen. Es hat letztendlich nicht zu einer Verjüngung der Belegschaften geführt, wenn mittels Altersteilzeit, Vorruhestandsregelungen und anderen Möglichkeiten das tatsächliche Renteneintrittsalter gesenkt wurde. Wenn ältere Beschäftigte aus den Betrieben herausgehen und zugleich infolge von Arbeitsplatzabbau, Einstellungsstopp und teilweise bereits jetzt schon vorhandenem Fachkräftemangel keine jungen Arbeitnehmer eingestellt werden, altern die Belegschaften weiterhin.

Eine unausgewogene Altersstruktur gepaart mit unausgewogenem Umgang damit können dazu beitragen, dass ein Betrieb nicht zukunftsfähig ist, beispielsweise wenn

- Möglichkeiten für Ältere versperrt sind, sich neuen fachlichen und beruflichen Herausforderungen zu stellen, weil die betriebliche Weiterbildungskultur jugendzentriert ist: Die Älteren verlernen das Lernen und die Motivation sich mit Neuem auseinanderzusetzen;

- größere Gruppen von ArbeitnehmerInnen gleichzeitig in den Ruhestand eintreten: Fachkompetenzen und Erfahrungen gehen schlagartig verloren, wenn nicht vorausschauend rechtzeitig der Wissenstransfer organisiert wurde;
- geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlen: Jungen Vätern und insbesondere Müttern wird es erschwert oder unmöglich gemacht, Beruf und Familie zu vereinbaren, und qualifizierte Kräfte gehen den Betrieben verloren;
- belastende Arbeitsbedingungen vorliegen: Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko der Beschäftigten, infolge von gesundheitlichem Verschleiß den Anforderungen im Beruf nicht mehr standhalten zu können, und es entstehen krankheitsbedingte Reibungsverluste im Betrieb;
- die steigenden Belastungen infolge von Rationalisierungsdruck und Arbeitsplatzabbau mehr und mehr den Jüngeren aufgebürdet werden: Deren Motivation sinkt, und auch ihre Gesundheit ist gefährdet;



- es im Unternehmen keine Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien gibt, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaften angesichts der Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters zu schützen und altersgerechte Arbeitskarrieren zu entwickeln.

Kein Betrieb gleicht hinsichtlich des demografischen Wandels dem anderen. Doch nur wenige Unternehmen haben bisher ihre Altersstruktur analysiert und sie im Hinblick auf die verschiedenen Gruppen und Abteilungen des Betriebes genauer untersucht. Denn die Aufgabe geeignete Maßnahmen zu entwickeln und zu verwirklichen, stellt sich in jedem Unternehmen anders dar.

Bei HP fand vor Kurzem eine Untersuchung zum Thema „Ageing Workforce“ mit Unterstützung der TU Darmstadt statt. Bis das Management die vermutlich nicht schmeichelhaften Auswertungen für HP nach außen darstellt, wird sicherlich noch einige Zeit vergehen. Aber es ist immerhin lobenswert, den Schritt zur Analyse der Ist-Situation zu wagen.

Es ist arbeitswissenschaftlich erwiesen, dass es mit zunehmendem Alter eines Arbeitnehmers zu alterstypischen Leistungseinbußen kommt. Das Erlernen neuer Techniken und Verfahren beispielsweise dauert meist länger als bei Jüngeren. Diese Nachteile können aber durch spezifische Leistungsvorteile Älterer, wie umfangreiche Erfahrung, Verantwortungsbewusstsein, Problemlösungsfähigkeit und Urteilsvermögen kompensiert werden.

Um das vorhandene Potenzial älterer Mitarbeiter/innen optimal einsetzen und weiterentwickeln zu können, sollten sie mit ihrer Leistungsfähigkeit entsprechenden Tätigkeiten beauftragt werden.

Zu den spezifischen Stärken Älterer gehören:

- Großes Erfahrungswissen, erworben durch jahrelange Tätigkeit
- ein hohes Maß an innerbetrieblichen Kenntnissen und Fertigkeiten
- Entscheidungsfähigkeit in kritischen Situationen
- Problemlösungsfähigkeit vor allem im Umgang mit anderen Menschen
- Verantwortungsbewusstsein

Alterskritische Tätigkeiten sind vor allem solche, die physisch oder psychisch stark belastend sind. Ältere sind gegenüber psychischen Belastungen weniger resistent als Jüngere.

Um die Alterserwerbstätigkeit zu fördern, sollte sich auch HP durch entsprechende Arbeitsorganisation auf die speziellen Bedürfnisse und Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer einstellen:

- angepasste Arbeitszeiten,
- Aufgaben, bei denen außer fundiertem Fachwissen auch Erfahrung gefragt ist,
- Teamarbeit mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen und schließlich
- einen gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Die Gesundheit aller Mitarbeiter/innen und damit ihre Leistungsfähigkeit könnten durch eine Vielzahl von Maßnahmen erhalten werden, z. B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Job-Rotation, gesundes Ernährungsangebot und insbesondere durch die sorgfältige Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften. Hier hat HP sowohl bei der Büroausstattung wie auch der Arbeitsorganisation einen sehr großen Nachholbedarf.

Als oberste Priorität steht jedoch, durch Reduzierung statt ständiger Zunahme des enormen Arbeitsdrucks und der kontinuierlichen Reisetätigkeit in den allermeisten Bereichen die Belastungen für die Menschen erträglich zu gestalten.

Es besteht bei Fachleuten ein breiter Konsens, dass der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft lebenslanges Lernen bedeutet. Lernen endet nicht mit dem Abschluss der Berufsausbildung, ständige Weiterbildung ist in allen Lebensphasen notwendig.

Was wünschen wir uns, die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte bei HP?

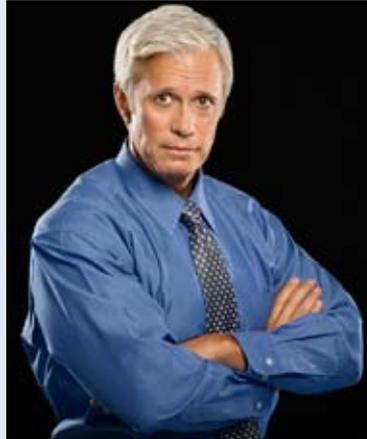
Die Einführung von verbindlichen Betriebsvereinbarungen zu den Themen „Auswahlrichtlinien“ für interne Stellenbesetzungen sowie „Qualifikation und Weiterbildung“. Damit könnte für alle Kolleginnen und Kollegen altersunabhängig ein kalkulierbares Umfeld geschaffen werden, in dem jede/r einzelne die reelle Chance hat seine berufliche Zukunft zu gestalten. Solche Vereinbarungen würden den Beschäftigten erlauben, ihre persönliche Weiterentwicklung im Rahmen ihrer Interessen und Fähigkeiten zu fördern. Und das würde auch dem Unternehmen nützen.

Wir setzen uns ein für eine Beschäftigungs- und Qualifikationskultur bei HP die Mitarbeiter/innen aller Altersschichten berücksichtigt und fördert. Wir wollen die Alterstruktur im Unternehmen mitgestalten. Dazu brauchen wir Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die Weiterbildung nicht davon abhängig macht, ob es die aktuelle Kassenlage gerade erlaubt oder auch nicht.

SUMMARY

Ageing Workforce

It's also true at HP that everyone wants a long life but no-one wants to get old. What does this mean in practical terms? The phenomenon of the ageing society is particularly noticeable in the workforce. It is a major challenge for everyone to accept and deal with this situation. Despite the hiring of many young employees, the average age at HP is now 42.2. As a response to demographic change it will not be enough to focus only on older employees or the issue of finding young talent. New strategies are needed because past efforts have failed to create a balanced age structure. Despite early retirement and similar measures the workforce is not getting any younger because job cutting programs and the shortage of skilled young people limit the number of young people coming in.



An imbalanced workforce combined with imbalanced treatment may result in a company that is not ready for future challenges, for example if

- Older employees have limited access to new challenges because youth-centred training structures exclude them, causing them to lose motivation and the ability to deal with new skills and information;
- Large groups of people retire simultaneously. This will result in a loss of skills in the company unless the knowledge transfer is organised with foresight;
- Suitable childcare facilities are lacking, making it difficult for young parents to combine work with family life and resulting in a loss of skilled employees;
- Poor working conditions and age-related vulnerability to workplace stresses result in absences due to illnesses and injuries;
- Stresses from rationalisation and job cuts are

increasingly passed on to younger employees, who lose their motivation and suffer health problems;

- Companies lack strategies for organisational and personnel development to protect the health and ability of the workforce to perform and develop innovative career paths as the pension age increases.

No two companies are alike in terms of demographic change, but so far very few have analysed their age structure and studied it in terms of the various groups and departments as a starting point for planning appropriate action.

At HP a study on these issues was recently carried out with the support of university researchers. Although the management seems to be taking its time in releasing the perhaps unflattering results, it is praiseworthy that this step has been taken.

It is a proven fact that as employees age their ability to perform is lost in some areas, for instance in the ability to learn new technologies and processes. However, these disadvantages can be offset by older employees' experience, a sense of responsibility, problem-solving skills and good judgement. These advantages should be taken into account when selecting and designing jobs to optimally use and develop an employee's strengths.

To encourage older employees to remain in the workforce, HP should also take into account their needs and abilities in work organisation for instance through:

- adjustment of working hours
- tasks that require experience as well as solid technical knowledge
- teamwork with younger employees
- a gradual transition to retirement

The health of all employees, and thus their ability to perform, can be preserved through a number of measures such as ergonomic workplace design, job rotation, healthy nutrition and especially compliance with health and safety regulations. And the top priority would be a reduction instead of the steady increase in the enormous pressure and constant travel in most areas. In this regard HP has a lot of catching up to do.

Experts agree that the changes in society and the economy will require lifelong learning. Learning does not end on completion of university or an apprenticeship, but is necessary in all phases of life.

We, the union-organised HP works council members, want:

Binding agreements on hiring guidelines for internal openings, and on qualifications and training. This will create a stable working environment for everyone, regardless of age, with a real opportunity to

plan their future working life. Agreements of this kind would permit employees to pursue their own personal development in line with their interests and abilities. It would also benefit the company. We are committed to an employment and qualification structure at HP that respects and fosters employees in all age groups. We want to play a role in shaping the age structure of the HP workforce. This will require agreements with the company that do not make training dependent on the current financial situation.

JAI – der andere Weg

Seit einigen Monaten gibt es weltweit neue „Job Title“. Die Corporation versucht damit die vielen verschiedenen Beschreibungen etwas zu konzentrieren, um den Überblick zu behalten. Für jeden Jobtitel ist im Intranet eine ausführliche, analytische Beschreibung hinterlegt.

Diese Änderungen führen dazu, dass auch in Deutschland die Jobtitel aller Beschäftigten auf den Prüfstand kommen. Bereits im Herbst vorigen Jahres wurden bei HPS, Finance und Marketing die neuen Titel eingeführt. In diesem Frühjahr folgten die für Sales und Presales. Im Lauf des Jahres soll die Umstellung auch in den anderen Funktionen erfolgen.

Zwischen den neuen „Job Titles“ und dem zugeordneten „Job level“ besteht ein fester, vorgegebener Zusammenhang. Dem Job Level wiederum sind länderspezifische Gehaltsbänder, die „Pay grades“ zugeordnet. Die Paygrades oder Ranges sind keine feste Bezugsgröße sondern eine Bandbreite mit bis zu 96% Unterschied zwischen Minimum und Maximum. In Deutschland verwendet man z. Zt. 14 Gehaltsbänder für „Mainstream“, also Fixgehälter, bzw. 17 für Jobs mit variabler Vergütung. Nicht alle Gehaltsbänder sind in allen Funktionsbereichen belegt. Zwischen den einzelnen Bändern gibt es schrittweise Erhöhungen zwischen rund sieben und 13 Prozent, die Überlappungen sind entsprechend hoch.

Bei der Einführung der neuen Jobtitel zeigte sich, dass viele Vorgesetzte nicht erkannten, dass die Jobtitel sich oft nur durch geringfügige Unterschiede der Tätigkeitsmerkmale unterscheiden. So wurde die Chance vertan, vielen Betroffenen ihre bisherigen Joblevel zu erhalten, denn kurz nach der Einführung der neuen Jobtitel wurde bekannt, dass viele Jobs, die bisher den Level eines „Specialist“ hatten jetzt auf „Intermediate“ abgesenkt waren. Durch die Kopplung zwischen Joblevel und Gehaltsband rutschten viele Kolleginnen und Kollegen mit ihrem Gehalt über den

„Midpoint“ und gingen dadurch im Rahmen der Vereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsleitung bei der allgemeinen Gehaltserhöhung im Februar leer aus. Viele Jobs blieben zudem zwar im Joblevel unverändert, wurden aber einem anderen – fast ausschließlich niedrigeren – Gehaltsband zugeordnet. Bzgl. „Midpoint“ derselbe Effekt.

Das merkten die verantwortlichen Betriebsräte natürlich auch.

Die Änderung des Jobtitels ist arbeitsrechtlich eine mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahme, eine Umgruppierung, muss also dem Betriebsrat vorgelegt werden. Falschen Umgruppierungen wollten die Betriebsräte widersprechen. In wenigen Standorten nahmen die lokalen Betriebsräte die Sache selbst in die Hand, die Gespräche mit Management und HR fanden dann auch auf lokaler Ebene statt, die Betriebsräte konnten sich so eng mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen abstimmen. Alle anderen Standort-Betriebsräte verwendeten einen deutschlandweit zentralisierten Prozess. Dazu wurde den betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein Excelsheet zugeschickt, in dem sie die ihrer Meinung nach richtige eigene Eingruppierung eintragen und begründen konnten. Das Excelsheet sollte dann an die direkten Vorgesetzten, HR und den lokalen Betriebsrat geschickt werden. Bei den nicht Widersprechenden ging man davon aus, dass sie mit der Änderung einverstanden waren.

Da vielen Kolleginnen und Kollegen die Zusammenhänge und Konsequenzen für ihre zukünftige Gehaltsentwicklung nicht klar waren, haben viele die Änderung stillschweigend hingenommen. Eine unmittelbare Veränderung ihrer Entlohnung war damit zunächst ja auch nicht verbunden. Wie sich später zeigte, war die sich aus der Rückstufung ergebende höhere Lage innerhalb des Gehaltsbandes einer po-

sitiven Gehaltsentwicklung nicht förderlich. Wegen der Vereinbarungen zur allgemeinen Gehaltserhöhung mit dem Gesamtbetriebsrat gingen diese Kolleginnen und Kollegen leer aus. Die über diesen Prozess gesammelten Widersprüche, deutschlandweit etwa 80, wurden dann in einer paritätisch besetzten Kommission des Gesamtbetriebsrates und der Personalabteilung geprüft.

Hier hätte man erwartet, dass den Antrag stellenden Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit gegeben worden wäre, ihre Gründe im Detail persönlich zu erläutern. Das war jedoch nicht eingeplant. Die Prüfungen durch die Kommission führten in etwa der Hälfte aller Fälle zu einer Höhergruppierung. Bei den anderen wurde die Abstufung durch das Management akzeptiert. Begründungen für die Entscheidungen der Kommission erhielten die Antragsteller nicht.

Wünschenswert wäre eine konsequentere Vorgehensweise der Betriebsräte gewesen.

Zunächst wäre eine sorgfältige Erläuterung und die Darstellung eventueller Konsequenzen des geplanten Vorgehens des Arbeitgebers an die Betroffenen notwendig gewesen. Mit einer fundierten Betriebsrätinformatio n hätte man hier viel zur Aufklärung beitragen können. Viele Kolleginnen und Kollegen hatten weder die Zeit noch die notwendigen Zusatzinformationen um ihre neue Eingruppierung auf mögliche Auswirkungen zu prüfen. Das wäre eigentlich die Aufgabe eines mitarbeiterorientierten Vorgesetzten oder des lokalen Betriebsrats gewesen. Vor allem für Beschäftigte mit ausländischen Vorgesetzten war es beliebig schwierig, hier klar herauszuarbeiten, wie ihre tägliche Arbeit tatsächlich aussieht und dass die vorgesehene, neue Eingruppierung nicht korrekt war. So kam es vor, dass Beschäftigte, die dieselben Tätigkeiten bei verschiedenen Vorgesetzten ausüben,

in unterschiedlichen Gruppen gesehen wurden. Das führte verständlicherweise zu Ärger und Enttäuschung.

Der Gesamtbetriebsrat hätte Mittel und Wege finden müssen, um tatsächlich auch allen Betroffenen zu einer korrekten Eingruppierung zu verhelfen. Und zwar unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst „den Finger heben“ oder nicht. Den Eingriff des Betriebsrats davon abhängig zu machen, ob sich Abgruppierte „trauen“ einen Einspruch einzulegen halten wir für falsch. Es wurde durch die Definition des „Prozesses“ verlangt, den Einspruch direkt an den Vorgesetzten, der ja nach Ansicht des Beschwerdeführers fehlerhaft eingruppiert hatte, und HR zu adressieren. Deshalb hat mancher Betroffene zähneknirschend sich in sein „Schicksal gefügt“ und keinen Widerspruch eingelegt.

Der Betriebsrat hat hier seine Arbeitnehmerschutzfunktion nur unvollständig und wenig fantasievoll ausgefüllt.

Nachsatz:

Vor kurzem wurden etliche Kolleginnen und Kollegen im Outsourcing Engagement-Bereich und bei den C&I Client Principles von bisher „Mainstream“-Jobcodes auf Sales-Jobcodes transferiert. Zwar vorerst weiterhin ohne tatsächlich variable Gehaltsanteile, aber in einem zweiten Schritt, z.B. zum neuen Geschäftsjahr, ist eine Umstellung der Gehälter auf teilweise variabel zu erwarten. Das ist nicht unproblematisch, da viele der betroffenen Kolleginnen und Kollegen aufgrund ihrer Jobherkunft vergleichsweise niedrige Gehälter haben, und zudem oft im Rahmen ihrer Aufgaben den Erfolg eines Projektes nur sehr bedingt selbst beeinflussen können.

Die Betriebsräte haben das Thema aufgegriffen. Jetzt wird sich zeigen, obkonsequent im Interesse der Betroffenen vorgegangen wird.

SUMMARY

JAI – the other path

For some months the corporation has been putting new worldwide job titles in place for the sake of simplicity. As a result, a review is underway of all employees' job titles in Germany.

There is a clear and fixed link between the new job titles and the associated job levels, which in turn have pay grades assigned to them. The pay grades are not fixed amounts, but rather take the form of ranges with a difference of up to 96% between the minimum and maximum. In Germany there are currently 14

“mainstream” pay grades (i.e. fixed salaries) and 17 grades for jobs with variable pay. Not all areas have jobs in all pay grades. The pay grades differ by approximately 7 to 13 percent, so that the ranges overlap considerably.

The launch of the new job titles made it apparent that many supervisors were unaware of the relatively small distinctions involved in some cases. As a result, the opportunity was missed to retain the previous job levels for many employees. Shortly after the new job titles

came into effect it was seen that many jobs had been downgraded from specialist to intermediate, which, because of the link between the job level and pay grade, pushed a large number of employees above the midpoint of their salary range, causing them to miss out on the general salary increase agreed between the management and the central works council in February. In addition, many jobs kept the same job level, but were allocated to other pay grades – almost always lower – which caused the same effect in relation to the midpoint.

Of course the responsible works council members noticed this.

Under employment law, changing a job title is subject to codetermination rights, and must therefore be submitted to the works council for approval. The works councils wanted to object to any improper changes. At some locations, the local works councils took the matter in hand themselves, permitting close consultation between the works council and the colleagues concerned. At other locations a centralised, Germany-wide process was used in which the employees were asked to enter their appropriate level in an Excel spreadsheet and write a justification. Those who did not respond to the suggested classification were assumed to be in agreement with it.

Because many colleagues were unaware of the consequences for their future salaries, they tacitly accepted the change. Although the regrouping was not directly linked to changes in pay, these colleagues ended up empty-handed when the agreement on the general salary increase came into effect.

The approximately 80 objections filed against the process were reviewed by a panel made up of an equal number of works council and HR representatives. The panel did not give the affected colleagues the opportunity to present their arguments in detail. It upgraded just half of the downgraded employees who filed objections. No reasons were given. It would have been good to see the works council take a more proactive approach.

First, the concerned employees should have received a detailed explanation of the process and the possible consequences. A well-organised in-company information campaign would have helped to educate the workforce. Many employees had neither the time nor the necessary information to evaluate the impact of their new job levels. That would have been the task of a boss with an interest in the concerns of his staff, or of the local works council. Especially for employees with bosses located outside Germany it is difficult to determine what their daily work consists of and

whether the new job level is accurate. Employees who do the same work for different bosses were placed in different groups. This naturally upsets people.

The central works council should have found a way of ensuring that everyone was correctly classified – regardless of whether the employees themselves “lifted a finger”. We do not think it is right for the works council to take action based only on whether the downgraded employees have the courage to object. The “process” stated that objections had to be filed with the employee’s own immediate superior and the HR department – which meant that some concerned parties decided to grin and bear it.

In this regard the works council has not fully executed its protective role on behalf of the staff, and has shown little imagination.

Follow-up:

Recently a number of colleagues in the outsourcing activities area and C&I Client Principles were transferred from mainstream to sales job codes. Although they initially remained without variable salary components, they can be expected to switch to variable pay, for example in the new fiscal year. This could prove problematic because many of them have relatively low salaries and often have little influence on the success of a project.

The works council is addressing this issue. We hope that they will work hard in the interests of the concerned employees.



„Global Corrective Policy“ und andere fragwürdige Importe aus USA

Vieles wird bei HP in Deutschland durch die amerikanische Muttergesellschaft bestimmt. Da schwappen auch gelegentlich Regelungen und Policies über den Großen Teich, die mit deutschem Arbeits- und Mitbestimmungsrecht nicht vereinbar sind.

So erhielten kürzlich alle Manager ein E-Mail in der: „Changes to Performance Management Guidelines“, beschrieben sind. Hier wird den Managern ein: „...rigorous approach to performance management“, vorgestellt. Kollegen mit einer schlechten Beurteilung („I“-Rating) sollen damit wieder zurück auf den Pfad der Leistung gebracht werden. Bei zweimaligen „I“-Rating ist der Manager dann verpflichtet eine so genannte: „immediate termination consistent with HP’s Global Corrective Action Policy and based on local, legal requirements“, zu prüfen.



Außerdem werden Tools zum Management von Performance im Grow@hp- System angekündigt: „you can expect to see more robust tools to help you manage performance real-time throughout the year on the Grow @hp system.“

In Deutschland ist die Einführung solcher fragwürdiger Tools eindeutig mitbestimmungspflichtig.

In der „Performance Management Policy“ ist von Mitbestimmungsrechten ebenfalls nicht die Rede. Betroffene Kolleginnen und Kollegen sollen von ihrem Vorgesetzten ein „Performance Warning“ bekommen. Dieses wird permanent in der Personalakte abgelegt. Die Betroffenen sind damit quasi auf Bewährung „vorbestraft“ und für unbekannte Zeit als „low performer“ abgestempelt. Sollte sich die Situation ändern und der Betroffene wieder anhaltend gute Leistung zeigen, wird er mit einem zweiten Dokument in der Personalakte entlastet. Die negative Notiz bleibt jedoch in der Personalakte enthalten. Sollte die Bewährungsfrist erfolglos verlaufen ist eine Kündigung oder Abmahnung möglich. Für

deutsches Arbeitsrecht ein unzulässiges Vorgehen.

Klar, auf Derartiges angesprochen, sichert der deutsche Arbeitgeber die Einhaltung der in Deutschland geltenden Regeln und Gesetze zu, aber wie sieht die Praxis aus?

Viele Kolleginnen und Kollegen in Deutschland haben ihre Manager im Ausland. Diese können mit den hier geltenden Arbeitnehmerrechten nichts oder nur wenig anfangen. Hier stößt man oft schon mit

einem simplen Überstundenantrag auf Unverständnis. Auch so mancher deutsche Manager mag solche Anordnungen im vorausseilenden Gehorsam ohne eigene Reflexion befolgen.

Einige Manager, mit über mehreren Ländern verstreuten Mitarbeitern, sind mit den unterschiedlichen lokalen Regelungen sicherlich auch einfach überfordert oder können sich schon aus

Zeitgründen mit diesem Thema nicht auseinandersetzen.

Eine Beratung, ausreichende Information und Unterstützung der Manager durch HR findet häufig ebenfalls nicht oder nur ansatzweise statt. Durch enge Vorgaben sind unsere HR- Kollegen von Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten befreit. Die Aufgabe der HR- Spezialisten reduziert sich oft auf eine reine Verwaltungstätigkeit.

Sicherlich auch einer der Gründe für die mangelnde Motivation von HR, sich um die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirklich intensiv zu kümmern.

Letztendlich kann sich die Personalabteilung, genauso wenig wie die Geschäftsleitung jedoch nicht hinter mangelnder Entscheidungsfreiheit und Unwissenheit verstecken. Sie ist und bleibt zuständiger, verantwortlicher und zentraler Ansprechpartner für Manager, Betriebsrat und alle Beschäftigten. Dieser schwierigen Rolle gerecht zu werden ist sicher nicht einfach, wird aber von der Belegschaft zu Recht erwartet.

Für manche Kollegin und manchen Kollegen ist das Bestehen auf ihren Rechten häufig ein Balanceakt und erfordert oft auch Mut. Man will es sich mit seinem Chef ja nicht verscherzen und das nächste Focal Point Review kommt bestimmt – ja kein „I“-Rating riskieren.

Umso wichtiger ist ein engagierter Betriebsrat, der die Augen und Ohren offen hält, den betroffenen Kollegen zur Seite steht und konsequent auf die Einhaltung der internen Regelungen und Mitbestimmungsrechte achtet.

Genauso wichtig sind wache Kollegen, die Verstöße aufdecken, mit dem BR zusammen arbeiten und sich nichts gefallen lassen.

Wie sich zeigt ist unser Management in USA aber durchaus lernfähig. So findet sich in der Nachricht zur geplanten Betriebsschließung über Weihnachten 2008 an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest eine Fußnote mit dem Hinweis, dass lokale Regelungen und Konsultationen des Betriebsrats beachtet werden, dort wo dies rechtlich erforderlich ist. Das kommt sicher nicht von ungefähr, sondern ist Folge der ständigen Einforderung unserer Rechte durch viele engagierte Betriebsräte.

Der Umgang mit den unterschiedlichen Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa sollte auch eine Herausforderung für den europäischen Betriebsrat von HP sein. Die Betriebsräte haben jedoch nicht die Möglichkeit die aufgezeigten Themen politisch zu bearbeiten. Die Problematik von unterschiedlichen Regelungen zu Arbeitnehmerrechten oder Mitbestimmung ist nicht auf Europa beschränkt, sondern vielmehr ein weltweites globales Problem in einer globalisierten Welt.

In vielen Ländern gibt es wenig oder keine Arbeitnehmerrechte, es herrschen für die Arbeitnehmer teils unerträgliche Zustände. Die meisten global aufgestellten Unternehmen nutzen dies aus, um beispielsweise mit Offshoring ihre Kosten zu senken. So arbeiten auch wir in Deutschland oft mit Kolleginnen und Kollegen zusammen, die von unseren Regelungen nur träumen können.

Hier könnte der stärkere Einfluss einer Gewerkschaft, die sich international für grundlegende Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung einsetzt, Veränderungen bewirken um damit auch unsere, doch relativ guten Verhältnisse zu sichern und auszubauen. Der Export guter Arbeitsbedingungen statt Import schlechter Regelungen wäre eine Globalisierung der anderen, besseren Art.

SUMMARY

“Global Corrective Policy” and other questionable imports from the USA

The parent company in the USA dictates a lot of what happens at HP in Germany. Occasionally the regulations and policies that are sent across the ocean are at odds with German labour regulations and the codetermination law. A recent e-mail to all managers on “Changes to Performance Management” presents a “rigorous approach” calling for the use of the “I” rating to get employees back on the performance path. After two “I” ratings the manager must consider “immediate termination consistent with HP’s Global Corrective Action Policy and based on local, legal requirements.”

In addition, the managers are told, “You can expect to see more robust tools to help you manage performance real-time throughout the year on the Grow @hp system.” In Germany the introduction of such tools is subject to codetermination.

The Performance Management Policy makes no mention of such rights. The affected colleagues will receive a “Performance Warning” that will become a permanent part of their personnel file. The individual is then labelled a poor performer and as of that time is on probation in a sense. A return to consistent good performance will result in a new entry, but the black mark will remain. Failure to remedy the performance problems may result in dismissal or a warning. This approach is not in compliance with German labour law.

Of course the German company promises compliance with German laws and regulations, but how will it look in practice? Many German employees have bosses outside Germany who know little or nothing about the regulatory environment here. Even some German managers may rush to comply with the new rules. For some managers who have a staff spread out over several countries, it may simply prove too much to keep all of the local rules straight.

Advice and consultation for managers on these matter are also frequently non-existent or inadequate. Moreover, the strict rules often relieve our HR colleagues of their influence, relegating them to mere administrative tasks, which may explain their

lack of motivation to take an intensive interest in the concerns of employees. Ultimately, however, the HR department cannot hide behind a lack of decision making powers or simple ignorance, any more than management can. It is the ultimate seat of responsibility and point of contact for managers, the works council and all employees. It is certainly not easy to live up to this demanding role, but that is what the employees rightly expect. For some employees, insisting on their rights is a balancing act that often requires courage. They do not want to risk ruining their relationship with their boss and getting an "1" rating on their next Focal Point Review.

Even more important is a committed works council that is there for the employees and ensures compliance with internal regulations and codetermination rights at all times. And equally important are alert colleagues who uncover violations, cooperate with the works council and refuse to be intimidated.

And the managers in the USA are capable of learning, as shown in the announcement of the planned shutdown over Christmas 2008, which included a footnote stating that all local regulations and works council consultations will be complied with. This was certainly no accident, but rather the outcome of many committed works

council members relentlessly demanding our rights.

Dealing with the various codetermination possibilities across Europe should be a challenge for the HP European Works Council as well. However, this body has not had the opportunity to deal with the related issues on a policymaking level. The problems raised by differing employee rights is not limited to Europe, either, but rather is a global problem in a globalised world.

Many countries have few or no employee rights, and workers sometimes live under intolerable conditions. Most companies operating at the global level exploit this fact, for example by cutting costs through offshoring. We in Germany often work together with colleagues who can only dream of the kind of protective regulations we have here. A union that would fight internationally for fundamental employee rights and codetermination could make a difference and could also help to secure and improve the relatively good situation that we have. Exporting good working conditions instead of importing bad ones would be a new and improved form of globalisation.



Mitarbeiterbindung - eine unternehmerische Schwäche?

Die Frage „Ist Mitarbeiterbindung eine unternehmerische Schwäche?“ stellt sich in Zeiten des schnellen Wandels der HP Firmenkultur immer häufiger. Sind die WfR-, WfB- und WfM-Programme doch schon ein bedrückend ehrlicher Umgang mit der Belegschaft mit der offenen und klaren Ansage, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wesentlichen einen lästigen Kostenfaktor darstellen. Wer durch eine Umorganisation überflüssig wird, sollte eigentlich gehen. Eine klare Aussage, mit der Beschäftigte aller Unternehmen heute und in der Vergangenheit umgehen mussten



und die ebenso klare Handlungsbasis für Gewerkschaften und Betriebsräte in den Hochlohnländern darstellte.

Um wie viel subtiler sind da – genau betrachtet – die Maßnahmen der letzten Jahre: Änderung der weltweiten Office-Layouts, Domino, Car-Policy, Gehaltsentwicklung, VPB, Verschiebung zahlreicher Tätigkeiten in Billiglohnländer und viele andere. In Summe betrachtet sind diese Maßnahmen dann allerdings gar nicht mehr so subtil. Die Aussage ist einfach: „Die Belegschaft ist nicht nur zu teuer, es ist uns sogar zu

teuer die Kolleginnen und Kollegen zu entlassen“. Wer freiwillig geht, kostet keine Abfindung.

Wir halten dieses Vorgehen für feige und dumm. Feige ist es deshalb, weil man vom obersten Management mehr erwarten sollte, als (wirtschaftlich) kurzfristig opportunen Aktionismus. Wo ist die Kreativität, der oft in Anspruch genommene „Invent“? So zu handeln wie alle anderen Unternehmen hilft zwar kurzfristig der Entwicklung der Aktienkurse, ist aber wenig weitblickend und dürfte kaum im Sinne der Firmengründer Hewlett und Packard sein. Dumm ist es, weil zwar das Ziel der erhöhten Mitarbeiterfluktuation erreicht wird aber zu dem Preis, dass die auf dem freien Markt gefragten Kolleginnen und Kollegen zuerst abwandern und diejenigen die bleiben immer weniger bereit sind die be-

rühmte „Extrameile“ zu gehen. Viele Jahre an praktischer Berufserfahrung gehen so für das Unternehmen ohne Not verloren.

Wir hören immer öfter: HP ist heute nur mehr ein Arbeitgeber wie viele andere auch. Wollen wir uns damit zufrieden geben? Nein? Deshalb heisst es handeln.

Wir sind fest davon überzeugt, dass Mitarbeiterbindung unternehmerischen Weitblick bedeutet. Daher wollen wir uns, gerade zusammen mit langjährigen, loyalen Kollegen und Kolleginnen, für eine gerechte und angemessene Betriebskultur einsetzen, die auch älteren, erfahrenen Beschäftigten befriedigende berufliche Perspektiven bietet. Es gibt mehr als ein „love it or leave it“, es gibt ein „change it“

SUMMARY

Employee retention – a company weakness?

In times when the HP corporate culture is undergoing rapid upheavals, the question of whether employee loyalty is a weakness is cropping up more often. The WfR, WfB and WfM programs have already communicated to the workforce with impressive openness that they are basically a burdensome cost factor, and that superfluous people should leave. A clear statement that employees of all companies have faced in the past and present, and which serves as the starting point for the work of unions and works councils in high-wage countries.

The measures taken in recent years have been much more subtle: new office layouts, car policies, salary increases, the transfer of activities to low-wage countries and much more. In total, however, they are not so subtle: “Not only are the employees too expensive – it’s too expensive to fire them.” When



people leave of their own accord, there is no severance money to pay.

We think that this is cowardly and stupid. It’s cowardly because more should be expected from top management than short-term opportunism. Where’s the creativity, that word “Invent” that we keep hearing? Doing what all the other companies are doing is good for the stock price in the short term, but shows little foresight and is not likely in line with the vision of the founders, Hewlett and Packard.

And it’s stupid because the first to leave are the ones in demand on the open market, and those who remain are less and less willing to go the extra mile.

Years of experience are being thrown away for no good reason.

People keep telling us that HP is now an employer like any other. Do we want to settle for that? No? Then we have to take action.

We are firmly convinced that employee retention means entrepreneurial foresight. That’s why we want to fight for a fair and appropriate company culture, especially with long-standing and loyal colleagues – a culture that also offers real career prospects to older, experienced employees. Let’s have less “Love it or leave it” and more “Change it!”

Ich bin VIRTUELL ... auf Jobsuche

Ich mache mich also auf die Jobsuche. Das geschieht ebenso virtuell: Im Job Searcher - hier könnte ich etwas Neues finden, wenn es nicht wieder ein anonymes System mit wenig Erklärungen wäre.

Zuerst einmal die Ernüchterung, dass nicht alles konsequent virtuell ist - die meisten Jobs sind in Shanghai, Costa Rica, Chennai angesiedelt, dann kommt Texas und danach erst einmal eine Weile gar nichts.

Dann: Germany ... ein Jobtitel der mich interessiert, dann kommt die Beschreibung: HP ist ein erfolgreich am Markt global agierendes Unternehmen ... ich erfahre viel über HP, aber wenig, was ich dort tun sollte und wieso ich die angegebenen Kenntnisse brauche. Die Ansprechpartner sitzen in Australien und Polen - an wen wende ich mich zuerst?

Kalte Akquise, eine bei Vertriebsleuten nicht gern gesehene Tätigkeit, weil meist Zeitverschwendung ist hier gefragt. Vermarktungsobjekt: ICH - virtuell. Das ist mir eine zu große Hürde, aber da gibt es ja noch den „Apply“-Knopf, von dem ich zwar nicht weiss, was sich alles dahinter verbirgt, den ich aber mal drücke. Das ist einfacher als einen Australier, den ich nicht kenne und um diese Zeit auch eher nicht erreiche, anzurufen.

Diese Übung habe ich häufiger wiederholt, mit we-

nig Erfolg. Was nun? Ich könnte einen HR Operations Call „aufmachen“, um zu fragen, wie es weitergeht. Die Befürchtung, dieser landet auch im Nirwana, bewahrheitet sich leider. Meinen aktuellen Chef anrufen? Leider nicht mehr möglich, er hat die Firma schon verlassen. Mein Cost Center ist transferiert zu jemandem, den ich nicht kenne, mit dem ich auch nicht arbeiten werde, da er keinen „slot“ für mich hat. Das ist schon virtuell für Fortgeschrittene.

Ich aktiviere mein virtuelles Netzwerk, aber wie schön wäre es, wenn ich jetzt mit meinem Team vor Ort bei einem Kaffee über alle diese Hürden reden könnte, um viel schneller herauszufinden, was ich wie tun kann und soll. Wir sind nämlich alle auf der Suche. Was würde das an Zeit und Kraft sparen...

Ich frage bei meinem Betriebsrat an, erfahre, dass ich nicht allein bin, viele Kolleginnen und Kollegen sind zur Zeit auf der Suche. Über die erfährt man so gut wie nichts - wir haben kein richtiges Forum oder Netzwerk - wer „outed“ sich schon gerne als „slot“los, denn arbeitslos sind wir ja nicht ...

Ich bin virtuell, und das ist gar nicht gut so.

... Fortsetzung folgt.

SUMMARY

I'm virtual ... in search of a job

So I start looking for a job – virtually, of course. I could perhaps find something in Job Searcher if it weren't an anonymous system with little support. First comes the realisation that not all jobs are virtual. Most are located in Shanghai, Costa Rica or Chennai. Next comes Texas. After a lot more searching, finally: Germany. A job title that looks interesting. Then the description: "HP is a successful global corporation..." It tells me a lot about HP and little about the job. The contacts are in Australia and Poland. Who should I contact first? Sales people don't particularly like cold calling, since it usually means a lot of wasted time. I'm selling myself, virtually. I don't know what the Apply button will do, but on the other hand it's easier to click it than phone an Australian I don't know and who's probably not available at this time.

I repeat this exercise a few times with little success.

What now? I could launch an HR Operations Call to ask what to do next. Unfortunately my fear that this will lead nowhere is confirmed. Should I call my current boss? Regrettably it's too late. He's left the company. My cost center is now with someone I don't know and I won't be working with because he doesn't have a slot for me? This is obviously the advance version of the virtual working world.

I activate my virtual network, but wouldn't it be nice right now to talk with my team over a cup of coffee to find out faster what I can and should do, especially since we're all searching now. It would sure save a lot of time... I contact my works council and learn that I am not alone. A lot of colleagues are now searching. I'm not able to find out much about them. We don't have any real forum or network. Who's prepared to admit that they're "unslotted" – after all, we're not unemployed ...

I'm virtual, and it's not all good.

Paragrafenreiterei – oder selbstverständlicher Anspruch

Zwischen Recht haben und Recht bekommen können mitunter Welten liegen. Dies bekommen besonders Kolleginnen und Kollegen, die international tätig sind und deren Vorgesetzte ausserhalb Deutschlands sitzen, allzu oft schmerzlich zu spüren. Nachfolgend dazu einige Beispiele:

Arbeitszeit

Kaum ein Vorgesetzter scheint das deutsche Arbeitszeitgesetz zu kennen. Wie ist es sonst zu erklären, dass sogar massive Leistung von Überstunden als selbstverständlich angesehen wird? KollegInnen werden besonders gelobt, weil sie „freiwillig“ auch noch an Wochenenden arbeiten?

Oder dass es immer wieder Klagen von KollegInnen gibt, weil sie berufliche Nachteile befürchten, wenn sie nicht regelmäßig an allen nächtlichen Telefonkonferenzen teilnehmen?

Leistungsbeurteilung

Die neue Richtlinie zum ‚Performance Management‘ (siehe Artikel: Global corrective policy) scheint bereits umgesetzt zu werden, ohne dass die Betriebsräte einbezogen worden wären. Besonders forsche Vorgesetzte nutzen bereits eifrig die Möglichkeit eines „I“, um Teammitglieder, die nicht „so ganz ins Team passen“ los zu werden.

Personalmaßnahmen

Bei Einstellungen und Versetzungen im internationalen Bereich sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte von Natur aus minimal. Aber selbst da, wo ein Mitbestimmungsrecht eindeutig gegeben ist, wird generös darüber hinweggesehen, frei nach dem Motto ‚Wo kein Kläger, da kein Richter‘. Da werden Jobs schon mal „unter der Hand“ vergeben oder einfach als „job enrichment“ verkauft. Manchen Bewerberinnen und Bewerbern wird vom Manager auch frech und falsch erklärt,

der Job sei schon vergeben, sie bräuchten sich gar nicht mehr zu bewerben. Oder die Ausschreibung sei veraltet und der Job mittlerweile ganz neu und anders definiert.

Datenschutz

Der ADS (Ausschuss für Datensicherheit des Gesamtbetriebsrats) scheint seine Arbeit ganz im geheimen zu verrichten. Es dringt jedenfalls kaum etwas nach außen. Auch im Bewusstsein des Management ist er nicht verankert – Datenschutz behindert ja nur.

So werden die MitarbeiterInnen immer wieder durch die Einführung von sensiblen IT-Systemen überrascht und müssen sich dann mühsam durch-

fragen, um dann oft eher nichts sagende Auskünfte zu erhalten. Niemanden scheint zu interessieren, ob mit dem System personenbezogene oder –beziehbare Daten gewonnen oder verarbeitet werden, wie und für welche Zwecke diese gespeichert werden und wie der Missbrauch dieser erhobenen Daten verhindert werden soll.

Natürlich gibt es eine Reihe rational klingender Begründungen dafür, dass so etwas – unter der Hand – hingenommen wird: Die internationale Standortkonkurrenz für Arbeitsplätze ist groß. Dort, wo es sich um relativ schnell zu erlangende Qualifikationen und standortunabhängige Tätigkeiten handelt, können Arbeitsplätze problemlos

gegen solche in Ländern mit geringerem Gehaltsniveau ausgetauscht werden. Hier scheinen allerdings nicht immer nur Kostenargumente ausschlaggebend zu sein. Es ist zu befürchten, dass demokratische Traditionen, Rechtssysteme und Kulturen zunehmend im Wege stehen. Das wäre allerdings fatal und nicht hinnehmbar!

Mitbestimmung

Während früher meist nur ManagerInnen, die



schon auf Grund ihrer Position über eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit verfügen, international unterwegs waren, werden heute immer mehr Kolleginnen und Kollegen diesem internationalen Druck direkt ausgesetzt. Die Personalabteilung ist unterbesetzt und scheint nicht in der Lage zu sein, ausländische Vorgesetzte über die Grundzüge des deutschen Arbeitsrechtes aufzuklären.

Bleibt zu hoffen, dass sich nicht auch noch die Betriebsräte wegducken!

In einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt braucht es entschlossene und sachkundige Arbeitnehmervertretungen, die auch bei Bedarf bereit sind, Konflikte auch mit Hilfe eines Arbeitsgerichtes durchzustehen um der Belegschaft die „größten Fouls“ zu ersparen.

SUMMARY

Is it “work to rule” when we exercise our rights as employees?

HP employees who work for a boss located outside Germany often see a difference between rights that exist on paper and everyday reality.

Working time

Few of these bosses seem to know anything about working time laws in Germany. Otherwise they wouldn't take enormous amounts of overtime for granted. Nor would their staff see it as a career limiting move when they are not available for every night-time telephone conference.

Performance evaluation

With no consultation with the works council, the new Performance Management guideline (see the article Global corrective policy) seems to be in effect, and the more hard-nosed bosses are using “1” ratings to get rid of team members who “are not a good fit.”

Hirings/transfers

The works council's rather limited codetermination rights for international hirings and transfers are cheerfully ignored. Jobs are handed out quietly, Some potential applicants are told not to bother with the pretext that the decision has already been made, or the ad is outdated and the job description has been rewritten.

Privacy

Judging by how much we hear from them, the central works council's Data Security Committee must work in secret. The management does not seem to give them much thought either. After all, privacy issues are just a nuisance. Employees taken by surprise by the rollout of yet another sensitive IT system must be persistent if they want answers. No-one seems to care whether, how, why or where personal data are being stored or processed and what precautions are in place to prevent abuse. Of course there are rational-sounding arguments for quietly putting up with it: There is fierce regional competition for jobs. Jobs that can be learned quickly and done anywhere are very easy to move to another region. Money does not always seem to be the decisive argument. There is reason to fear that democratic traditions, legal systems and cultures are increasingly seen as inconvenient. That would be fatal and completely unacceptable!

Codetermination

It used to be just managers – who are in a better position to fight for their interests – who worked at the international level. But now increasing numbers of regular employees face these pressures. The personnel department is understaffed and does not appear to be capable of educating foreign bosses about German labour laws.

We hope that the works council will not duck its responsibilities as well. In an increasingly complex working world we need determined and well-informed employee representatives who are willing when the need arises to keep battling, even in labour court, to protect the workforce against the “hardest fouls” on the playing field.



Ein Firmenlauf sorgt für Furore

Neuer Weltrekord: 73 719 Starter beim JP Morgan Chase Corporate Challenge



Das hatte Deutschland noch nie gesehen: 73.719 Läuferinnen und Läufer starteten am 11. Juni 2008 um 19:30 Uhr in Frankfurt am Main beim 16. JP Morgan Chase Corporate Challenge (JPMCCC).

Sie kamen aus 2589 Firmen, und reisten aus rund 300 Städten und Gemeinden an. Im Vergleich zum Vorjahr entsprach dies einer Steigerung der Teilnehmerzahl um rund zehn Prozent. Bundespräsident Horst Köhler übernahm zum zweiten Mal die Schirmherrschaft für den Laufwettbewerb über die Länge von 5,6 Kilometer. Und jugendliche Behindertensportler freuten sich über die von JP Morgan im Rahmen des Corporate Challenge getätigte Spende von 222.000 Euro. Pro Läufer wurden 1,50 Euro des Startgeldes an die Sporthilfe überwiesen. JP Morgan verdoppelte aus eigenen Mitteln diese Summe und rundete sie anschließend auf. Die Stiftung Deutsche Sporthilfe wird JP Morgan dabei unterstützen, den Betrag von 222.000 Euro zielgerichtet auszugeben.

SUMMARY

Corporate run brings out best and worst

New record: 73,719 runners at starting line for JP Morgan Chase Corporate Challenge.

A new German record was set in Frankfurt on June 11 as 73,719 runners – a 10 percent gain on the previous year – laced on their sneakers for the JP Morgan Chase Corporate Challenge (JPMCCC). The athletes, who represented 2589 companies and travelled to the event from 300 cities and towns, helped raise 222,000 euros for a good

Und wie ging HP mit diesem einmaligen Ereignis um?

Nicht nur dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Startgebühr in Höhe von 20 € aus der eigenen Tasche bezahlen sollten, obwohl sie als HP Team und damit auch werbewirksam auftraten, nein, sie sollten ursprünglich auch die gegen Gebühr entliehenen T-Shirts nach dem Lauf wieder abgeben, damit sie im nächsten Jahr wieder verwendet werden können. Die 105 gemeldeten Kolleginnen und Kollegen aus Böblingen, Ratingen und Bad Homburg

zeigten hier eine Initiative auf die HP eigentlich stolz sein sollte. HP konnte oder wollte zunächst keine Zusage machen, die gesamten Kosten von rund 7000 € zu übernehmen.

Unverständlich bleibt, warum die deutsche Geschäftsleitung diese auch in der Öffentlichkeit registrierte Initiative durch falsche Sparsamkeit lähmt – ganze 2000 € wurden bis eine Woche vor Start zugesagt, den Rest sollten die Teilnehmer zunächst selbst tragen. Die Organisatoren mussten deshalb innerhalb von HP sammeln (um nicht zu sagen betteln) gehen, um die notwendigen Gesamtkosten abdecken zu können.

Es kann nicht ernsthafter Wille der Geschäftsleitung sein, persönliches Engagement der HP-Mitarbeiter für einen guten Zweck so zu ignorieren.

Zumindest passt dieses Verhalten nicht zu den hohen Ansprüchen zu sozialem Engagement, die bei passender Gelegenheit öffentlich vertreten werden.

cause. The real winners of the 5.6 kilometre run, which took place for the second time under the auspices of German president Horst Köhler, were disabled young athletes, who will benefit from a total of 222,000 euros made up of a portion of each runner's entry fee and a matching donation by JP Morgan.

How did HP respond to this unique event?

Not only were HP participants expected to pay the 20 euro entry fee themselves, although they were running as an HP team, creating publicity for the

company – they were originally expected to pay a fee to use the t-shirts and return them afterwards so they could be used the next year. The 105 employees from Böblingen, Ratingen and Bad Homburg were taking an initiative that HP could be proud of, but the company was originally reluctant to cover the 7000 euros in total costs.

It is hard to understand why the German management team would shut down this high-profile initiative because of a misguided obsession with cost-cutting. A week before the start of the race the company had made a total commitment of 2000 euros, with the participants initially expected to come up

with the rest. The organisers then had to go begging to get the necessary costs covered. The management can't really want to ignore the commitment of HP employees to a good cause.

In any case this behaviour contradicts the lofty statements about social commitments that are issued on appropriate occasions.



Digispeak

oder FAQs about FUAs – Frequently asked questions about frequently used abbreviations

Bei HP werden Hunderte unterschiedlicher Abkürzungen verwendet. Noch nicht einmal langjährige Insider kennen die Bedeutung aller dieser Kürzel. Einige der wichtigsten, am häufigsten benutzten haben wir hier kurz zusammengefasst.



Eine Empfehlung zum Gebrauch soll das aber nicht darstellen – allzu leicht könnte man missverstanden werden (siehe letztes Beispiel).

B2B	business to business oder auch Bottom 2 Box (Kundenumfragen)
LOL	laughing out loud
ROFL	rolling on the floor laughing
IMHO	in my humble opinion

CUL8R	see you later
BRB	be right back
PRW	parents are watching
WAG	wild ass guess
SWAG	scientific wild ass guess
2DAY, 2MOR, 2NITE	today, tomorrow, tonight
TIC	tongue in cheek
THX	thanks
TTFN (ta ta for now)	tschüss, auf Wiedersehen
NFF	no fault found
DOA	dead on arrival
TAT	turnaround time
ASAP	as soon as possible
uva	und viele andere
Ulm	Ulm an der Donau 😊

SUMMARY

Digispeak

or FAQs about FUAs – Frequently asked questions about frequently used acronyms

HP uses hundreds of different abbreviations and acronyms. Not even old hands know all of them. Here are a few of the most important ones. Be careful how you use them – you could have a few misunderstandings (see last example).

B2B	business to business oder auch Bottom 2 Box (Kundenumfragen)
LOL	laughing out loud
ROFL	rolling on the floor laughing
IMHO	in my humble opinion

CUL8R	see you later
BRB	be right back
PRW	parents are watching
WAG	wild ass guess
SWAG	scientific wild ass guess
2DAY, 2MOR, 2NITE	today, tomorrow, tonight
TIC	tongue in cheek
THX	thanks
TTFN (ta ta for now)	tschüss, auf Wiedersehen
NFF	no fault found
DOA	dead on arrival
TAT	turnaround time
ASAP	as soon as possible
Ulm	Ulm an der Donau 😊

Synstar – unsere geheimnisvolle Stiefschwesterfirma

Bereits im Herbst 2004 hat HP das britische Unternehmen Synstar für ca. 245 Mio € aufgekauft. Das Unternehmen war damals europaweit mit 2800 Beschäftigten für etwa 1500 Kunden aktiv.

Das Portfolio umfasst On-Site Services, Multivendor Services, Deployment- und Rollout-Projekte, sowie kundenspezifische Anwendungen, Projekte und Support-Dienstleistungen. Synstar firmiert unter HP CDS – Customer Delivery Services und ist der niederländischen HP-Tochter HP BV angegliedert, also ein Schwesterunternehmen zur HP GmbH in Deutschland.

In Deutschland gibt es derzeit sechs Standorte mit ca. 700 Beschäftigten, weitere, vor allem Techniker werden gesucht. Es gibt auch einen Betriebsrat. Beim Erwerb des Unternehmens durch HP wurde in allgemeiner Form mitgeteilt, dass Synstar sicherlich irgendwann in den Bereich HP Services eingegliedert werden sollte.

Doch dann versiegen auch schon die öffentlich zugänglichen Informationsquellen.

Die beiden Schwesterunternehmen arbeiten im Markt wie völlig unabhängige Firmen, es entsteht dabei häufig der Eindruck bei den Kolleginnen und Kollegen, die gelegentlich mit Synstar zu tun haben, dass das auch so gewollt ist.

Synstar oder HP CDS, wie das Unternehmen jetzt im Internet firmiert ist bisher nur vereinzelt am HP Informationsnetz (Outlook, Intranet) angeschlossen. Die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Gehälter sind unseres Wissens erheblich niedriger als die für vergleichbares HP Servicepersonal. Eine Reihe von ehemaligen HP Technikern ist inzwischen auf dem Umweg über A&O, die inzwischen nicht mehr existiert, bei Synstar gelandet, natürlich zu deren Konditionen.

Immer wieder wird gemunkelt, dass der technische Außendienst von HP über kurz oder lang zur Synstar ausgegliedert werden soll. Aber Genaueres ist nicht bekannt.

Obwohl Synstar über Betriebsratsstrukturen verfügt, bestehen keine konkreten Kontakte der HP Betriebsräte zur Schwesterorganisation. Das scheint von der HP-Geschäftsleitung auch nicht gewünscht zu sein. Da HP keinen Konzernbetriebsrat hat, ist auch offensichtlich seitens des HP-Gesamtbetriebsrats kein Kontakt zu unserer geheimnisvollen Schwesterfirma möglich oder erwünscht.

Im Zusammenhang mit der bevorstehenden Übernah-

me von EDS wird man allerdings schon nachdenklich, was da in Kürze auf die Kolleginnen und Kollegen aller beteiligten Firmen zukommen könnte. Unter dem Schlagwort „Synergieeffekte“ verstehen Unternehmensberater meist nur Personalabbau oder Auslagerung von Stellen in billigere Ableger mit schlechteren Arbeitsbedingungen.

Wir wünschen uns, dass wir unsere geheimnisvolle „Stiefschwesterfirma“ nur im positiven Kontext näher kennen lernen.

SUMMARY

Synstar – a mysterious step-sister company

In 2004 HP paid approximately €245 million to acquire Synstar, which had 2800 employees and 1500 customers across Europe and a portfolio encompassing on-site services, multivendor services, deployment and rollout projects and customer-specific applications, projects and support services. It now operates as HP Customer Delivery Services, and has six sites in Germany with about 700 employees, mostly technicians, and more are being recruited. It also has a works council. When it was acquired the company stated that it would at some point be integrated into HP Services. But that was the last public statement.

The two companies operate completely independently, and colleagues who occasionally deal with Synstar have the impression that this is no accident. Working conditions and pay at Synstar are much worse than for comparable jobs at HP. Rumours keep cropping up that HP technical field service will eventually be outsourced to Synstar.

Although Synstar has works council structures, the HP works councils have no contact with them. Because HP has no group works council, it is obviously neither desired by HP nor possible to establish contacts with our sister company.

In connection with the impending EDS takeover, however, one can't help wondering what may be waiting just around the corner for the employees of all of the companies involved. When consultants talk about synergy effects they normally mean nothing but job cuts or the transfer of jobs to cheaper subsidiaries with worse working conditions.

We can keep hoping that if we get to know our mysterious sister company better, it will be under favourable circumstances.

Es geht wieder los – HP kauft EDS

HP hat den Erwerb von Compaq noch nicht ganz verdaut. Erst dieser Tage werden z.B. mit iGSO die bisherigen „blauen“ und „roten“ Logistiktools und Prozesse abschließend konsolidiert.

Trotzdem wagt HP mit dem Kauf von EDS für knapp 14 Milliarden Dollar eine weitere große Übernahme. Auslöser ist das fragwürdige Ziel, überall die „Nummer eins“ zu werden – „Nummer eins“ bezogen auf Marktanteile und Umsatz und weniger auf Qualität.

Hoffentlich übernimmt sich HP dieses mal nicht.

Das Wachstum von EDS war im letzten Jahr mit 3,4 Prozent weit schwächer als das der Konkurrenz (Accenture: 19,7 Prozent, IBM: 12,2 Prozent, HP 8,1 Prozent). Auch die EDS Marge war 2007 mit 4,7 Prozent nicht berauschend und ist nach Ansicht mancher Analysten geeignet, die Marge von HP (9,2 Prozent in 2007) zu verwässern. Die Börse bzw. die Analysten sind nervös auch wegen des sehr hohen Kaufpreises und angesichts eines sehr stark umkämpften Service- und Outsourcing- Marktes in dem es wahrlich nicht leicht ist sich zu behaupten.

In diesem Bereich war HP weit vom Ziel die mächtigste IT- Company zu werden entfernt, das Wachstum ging dem Management nicht rasch genug. Mit der Übernahme von EDS mit ihrem Marktanteil von ca. 3 Prozent soll HP nun nach der Übernahme mit 5,3 Prozent Marktanteil die Nummer zwei hinter IBM (7,2 Prozent Marktanteil) werden. So jedenfalls die simple Rechnung des Managements.

Lassen sich Marktanteile wirklich so einfach addieren? Möglicherweise?

Mit Reibungsverlusten bei der Übernahme und Zusammenführung ist auf jeden Fall zu rechnen. Trotz der berüchtigten Synergieeffekte laufen solche großen Zusammenschlüsse nie wie geplant. Mit den Folgen leben müssen dann immer die Beschäftigten, denn die müssen sich den veränderten Bedingungen anpassen oder verlieren sogar ihre Arbeitsplätze.

In Deutschland beschäftigt HP derzeit etwa 8 200 Mitarbeiter (über 170 000 MA weltweit), EDS bewegt sich mit rund 4200 Mitarbeitern in Deutschland (137 000 MA weltweit) etwa in derselben Gewichtsklasse. Angesichts dieser Dimensionen



gehen bei den Kollegen, vor allem in OS, wieder einmal Verunsicherung und Angst um den Job um. Dies wird noch verstärkt durch einen verordneten Trainingsstopp für diesen Geschäftsbereich. Einige Kollegen, die sich ursprünglich bei OS um einen Job bemühen wollten, lassen dies jetzt lieber in weiser Voraussicht bleiben. Wir alle kennen ja die Art und Weise, wie Übernahmen bei HP durchgeführt werden. Die Strategie von HP ist klar: EDS soll als BU und zumindest vorerst als eigenständiges Unternehmen (EDS a HP Company) geführt werden. Der HP Outsourcing- Bereich soll in dieser neuen EDS BU aufgehen. Folge: Die OS Kollegen werden per Betriebsübergang zu EDS Mitarbeitern. Mit einer zukünftigen, vollständigen Integration von EDS ist zu rechnen. Folge wäre: Noch ein Betriebsübergang, zurück zu HP. Es ist sicher realistisch, zu befürchten, dass diesen zweimaligen Übergang nicht alle Beschäftigte mitmachen – sei es, dass sie selbst kündigen oder auch unter Ausnutzung der oben genannten Synergieeffekte überzählig werden.

Die Betriebsräte beider Unternehmen wären gut beraten, jetzt schon einmal Sozialpläne und Interessenausgleiche zu entwerfen, diesmal aber bitte nicht mit integrierter Abbauliste. Die EDS Kollegen müssen sich wohl ebenfalls auf Einiges vorbereiten.

Leider sind bei HP im Moment noch zu wenig Mitarbeiter gewerkschaftlich organisiert, um mit gewerkschaftlichem Druck und mit massiver gewerkschaftlicher Unterstützung gegen negative Folgen der EDS Übernahme (massiver Personalabbau), die jetzt zu erwarten sind, anzukämpfen. Wie viele von uns würden denn schon einem Aufruf der IG Metall auf die

Straße zu gehen folgen und um ihre Arbeitsplätze oder solidarisch um die Arbeitsplätze betroffener Kolleginnen und Kollegen kämpfen? Wer trotz dem Arbeitgeber ein Rationalisierungsschutzabkommen ab?

Derzeit sind die Möglichkeiten der EDS- und HP-Betriebsräte zur Zusammenarbeit noch begrenzt. Noch sind die Firmen Mitbewerber, getrennte Unternehmen und es gelten die entsprechenden Regeln. Bei den derzeitigen Mehrheitsverhältnissen im Gesamtbetriebsrat ist es auch sehr fraglich, ob eine intensive Zusammenarbeit mit den EDS Betriebsräten, nach vollzogener Zusammenführung, wirklich möglich und gewollt ist. Letztendlich werden die EDS-Beschäftigten jedoch bald unsere Kolleginnen und Kollegen sein und wir werden mit ihnen in einem Boot sitzen.

SUMMARY

Here we go again – HP buys EDS

With the acquisition of Compaq hardly digested, HP is now preparing to tackle another big take-over with the 14 billion dollar deal to buy EDS. Driving this transaction is the questionable goal of being number one in every line of business – in terms of sales and market share, if not quality.

Let's hope HP isn't biting off more than it can chew this time.

Last year EDS lagged far behind its competitors in terms of growth. Experts also believe that its unspectacular margins could water down those of HP. Investors and analysts are also worried about the high price and the fiercely competitive services and outsourcing market.

In this segment HP was far from its goal of becoming the most powerful IT company. With the takeover the company wants to boost its market share to 5.3% to move up to the number two position behind IBM (7.2%).

The question is, do market shares simply add up in this way. Despite the synergy effects, takeovers always result in frictional losses, usually at the expense of the workforce who have to adapt or may even lose their jobs. HP now has about 8200 employees in Germany (170,000 worldwide). EDS, with 4200 employees in Germany and a global workforce of 137,000, is in a similar weight class. These figures are again causing fears of job losses at HP, especially in OS, intensified by the embargo on training ordered for that division.

Die IG Metall jedoch kann ungezwungen politisch und firmenübergreifend arbeiten, ohne auf firmeninterne Zwänge achten zu müssen. Sie kann daher bereits im Vorfeld Dinge beeinflussen zu denen ein BR rein rechtlich nicht in der Lage wäre. Eine ausreichende Unterstützung der Gewerkschaftsstrategie durch die Belegschaft, die ihren Ausdruck findet durch einen hohen Mitgliederanteil wäre jedoch Voraussetzung dafür – denn die Gewerkschaft sind wir, wir Mitglieder und niemand anderes.

Die Beschäftigten müssen sich zusammenschließen, um gegen das rein profitorientierte Handeln der großen Konzerne eine Chance zu haben. Ein Grund mehr umgehend den IGM Mitgliedsantrag auszufüllen.

A few colleagues have changed their minds about applying for positions with OS, preferring to wait and see what happens. We all know how takeovers work at HP. HP's strategy is clear. EDS will operate as a BU and at least initially as an independent company. After it absorbs HP's outsourcing activities, the OS colleagues will be transferred into it. Later EDS will be fully integrated into HP. This would mean a second transfer for the OS people, and it is questionable whether all of them would be around to make both moves.

The works councils of both companies would be well advised to start now to draw up proposals for social plans and "reconciliation of interests" proposals, but this time preferably without including layoff lists. Our colleagues at EDS should also prepare themselves for the worst.

Unfortunately there are not enough union members at HP at present to exert pressure against the EDS takeover and the negative consequences (massive job losses). How many of us are likely to follow a call by IG Metall to hit the streets to fight for our jobs or show solidarity for colleagues? Who is willing to pressure the company into agreeing to measures to preserve jobs in the face of rationalisation measures?

At present the EDS and HP works councils have limited opportunities to work together because the companies are still competitors. In view of the current majority in the HP central works council it is also questionable whether there will really be any possibility or desire to work closely with the EDS works councils. In the final analysis, however, the EDS employees will soon

be our colleagues and will be in one boat with us. IG Metall, however, has no restrictions on its ability to take political action, even across company boundaries. That means that it can take action even at a preliminary stage which for a works council is not possible simply for legal reasons.

However, this requires adequate support for the union

by the workforce, expressed in terms of membership, because we are the union – we, the members, and no one else.

The employees must stand together if they want to have a chance against the purely profit-driven actions of large corporations. Yet another reason to fill in an IG Metall membership application now.

Ich bin VIRTUELL ... (einige Monate später)



Nachdem es mir lange Zeit nicht gelungen war einen realen Job innerhalb der Firma zu finden, habe ich mich entschieden, nun voll in die virtuelle Welt abzutauchen.

Ich habe jetzt einen virtuellen Job, den ich selbst definiere. Um nicht übermüdig zu werden, habe ich mir auch einen virtuellen Chef mit hohen Ansprüchen erschaffen. Ich gehe regelmäßig ins reale Office und halte mich mehrmals am Tag in einer der Kaffeeküchen auf. Vorzugsweise zur Mittagszeit, damit mich viele Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich vor langer Zeit zu tun hatte, sehen können. Auf die Frage nach meinem Befinden versichere ich, dass es mir sehr gut geht. Manchmal fragt jemand, welchen Job ich mache. Ich berichte dann von meiner virtuellen Tätigkeit, den selbst gesetzten, virtuellen Zielen, der Wichtigkeit meines virtuellen Projektes, meinen virtuellen Kunden und natürlich auch, dass nicht alles so läuft wie ich mir das wünsche – ich will ja nicht auffallen.

SUMMARY

I'm virtual ... (a few months later)

After a long and unsuccessful search for a real job in the company, I decided to immerse myself fully in the virtual world. I now have a virtual job that I define myself. To keep my feet on the ground I also created a virtual boss who is very demanding. I go to the real office on a regular basis and spend time in one of the break rooms, preferably at midday so that I can meet colleagues who I dealt with long ago. When they ask how I am I assure them that I'm doing fine. Sometimes someone asks what job I'm doing and I tell them about my virtual job, the virtual goals I set for myself, my important virtual

Um meinen realen Aufenthalt im Büro nicht zu übertreiben, verlasse ich nach einigen Stunden intensiver virtueller Tätigkeit meinen „mobile“ Arbeitsplatz und widme mich meinen realen Hobbys.

Ist es draußen grau und trüb, tauche ich ein in mein „Second Life“, wo ich mich mit meinen virtuellen Kollegen zum virtuellen Kaffeetrinken treffe, um mich wieder auszutauschen über die immens hohen Ansprüche, die unser virtueller Chef hat. Wir überlegen gemeinsam, ob wir uns nicht an unseren virtuellen BR wenden sollen, um dort Unterstützung zu finden. Oder ich schreibe für eine moderne Internet-Zeitschrift Kurzgeschichten, vorzugsweise aus der Arbeitswelt des vergangenen, realen Zeitalters. Diese erscheinen dann immer unter der Rubrik: Wie es früher war.

Zurück zur Realität - so weit ist es dann doch noch nicht gekommen - ich „oute“ mich mittlerweile gegenüber Kollegen, dass ich „auf der Suche“ bin, habe einen guten Kontakt zu vielen Kollegen in der gleichen Situation und zu „meinem Betriebsrat“, der mir mit Rat und Tat zur Seite steht.

Und das alles im „ersten Leben“.

project, my virtual customers. Of course I say that it's not going as well as I'd like. I don't want to be conspicuous.

To make sure I don't spend too much time in the real office, I leave my mobile workplace after a few hours of intensive virtual work and pursue by real hobbies. If it's a grey day I plunge into my second life where I meet my virtual colleagues for a virtual coffee break to talk with them again about the enormous demands of our virtual boss. We consider contacting our virtual works council to ask them to back us up... or I write short stories for a web 'zine, mostly about the working world in the real era. They are usually published under "They way things were."

Ein neuer Betriebsrat für München

Vor gut einem Jahr wurden die ehemaligen EMEA-MitarbeiterInnen in München-Dornach in die Geschäftsstelle integriert. Dadurch hat sich die Mitarbeiterzahl der Geschäftsstelle auf ca. 870 verdoppelt. Im Mai wurde deshalb der Betriebsrat München neu gewählt.

Die bisherige Mehrheitsliste „Wir für Alle“ wurde abgewählt. Die Mehrheit stellt nun die Liste „Fair Play – miteinander offen aktiv“. Deren KandidatInnen

waren mit dem Anspruch angetreten, die Arbeit des Betriebsrats aktiver, offener und konsequenter zu gestalten und sich engagiert für die Interessen der KollegInnen einzusetzen. Das ist offenbar bei den Wählerinnen und Wählern gut angekommen.

Wir wünschen dem neuen Betriebsrat viel Erfolg und Durchsetzungskraft für die bevorstehenden Herausforderungen.



SUMMARY

Munich has a new works council

About a year ago the former EMEA employees in Munich-Dornach were transferred into the local branch office, thus doubling the number of employees in the branch office to roughly 870. This is why a new works council was elected in May.

The former majority list "We for all" was opted out. The new majority in the works council is now represented by the list "Fair Play – together open active", whose candidates advocated for a more active and forceful works council for representing the employees' interests. The voters obviously appreciated this approach.

We wish the new works council much success and energy for the challenges ahead.

IG Metall-Mitglied werden

● Beitrittserklärung

Bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name		Vorname	
Straße/Hausnummer			
Postleitzahl/Wohnort			
Telefon		Geburtsdatum	
E-Mail			
Betrieb: Name und Ort			
<input type="radio"/> z.Zt. vollzeitbeschäftigt <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> weiblich			
<input type="radio"/> Auszubildende/r bis _____			
<input type="radio"/> Angestellte/r <input type="radio"/> 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

Letzte Meldung

Gimme five

Stimmungsumschwung für Haustarif und Gewerkschaftsbeiträge bei EDS

Eine lebhafte Diskussion über einen eigenen Haustarifvertrag und über Gewerkschaftsbeiträge hat bei EDS begonnen. Dies wurde bei Betriebsversammlungen deutlich, die Ende Mai erstmals zeitgleich an 17 Standorten stattgefunden haben. An den meisten von ihnen waren Vertreter von IG Metall und Ver.di beteiligt.

Die Beschäftigten sind über das Angebot der Geschäftsleitung, die Gehälter um ein Prozent zu erhöhen, empört und empfinden es als „Schlag ins Gesicht“. Sie unterstützten einhellig die Forderung des Betriebsrats „gimme five!“. Trotz der Pfingstferien waren die Betriebsversammlungen sehr gut besucht.

„Die Diskussion darüber, ob sich EDS-er gewerkschaftlich organisieren und gemeinsam mit Verdi und IG Metall für einen Haustarifvertrag eintreten sollen, ist eröffnet“, schreiben die Betriebsräte in einem Flugblatt. Der Grund: „Mit ihren Entscheidungen nach Gutsherrenart und dazu passenden Auftritten in der Betriebsöffentlichkeit hat die Geschäftsleitung massenhaft Gewerkschaftsbeiträge initiiert. In den letzten Wochen ist die

Zahl der Eintritte bei der IG Metall und Ver.di sprunghaft gestiegen.“

An vielen Standorten sei der Organisationsgrad innerhalb eines Monats auf 30 beziehungsweise 50 Prozent gestiegen. Ein (Haus-) Tarifvertrag erscheine als Ziel „auf einmal sehr realistisch“.

Hunderte Beschäftigte beteiligten sich zuvor bereits an den Aktionen für „gimme five!“. Allein in Rüsselsheim versammelten sich rund 500 EDS-Mitarbeiter/-innen zu einer Kundgebung am Brunnen. „Dies alles sind deutliche Anzeichen dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen bereit sind, sich direkt zu engagieren“, erklären die Betriebsräte.

Hinweis:

Im Gegensatz zu den Flächentarifen der IG Metall, die für alle tarifgebundenen Betriebe gelten, ist ein Haustarif ein auf die speziellen Bedürfnisse eines einzelnen Unternehmens zugeschnittener Tarifvertrag.



SUMMARY

Gimme five

Growing support for collective agreement and union membership at EDS

At EDS a vigorous debate has started on the in-company collective agreement and union membership. These views were vocally expressed at the staff assemblies held simultaneously at 17 company locations, most of them with IG Metall and Ver.di representatives in attendance.

The employees are calling the proposed 1 percent salary increase a slap in the face and are unanimous in their support for the works council demand, "Gimme five." A works council flyer said, "The debate has now started on whether EDS employees should unionise and fight

for an in-company collective agreement with Ver.di and IG Metall." The reason: "By handing down decisions like the lords of the manor and with a communication style to match, the management has prompted a massive wave of union recruitment. Both IG Metall and ver.di have experienced a surge in new memberships in recent weeks." With organisational levels jumping to between 30 and 50 percent at many locations, a collective agreement is "suddenly a very realistic goal."

Before the meetings, hundreds of employees had already taken part in the "Gimme five!" campaign, including 500 EDS staffers who attended a rally in Rüsselsheim. "These are very clear indications that the employees are willing to get directly involved." said works council sources.

WIR WÜNSCHEN ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN EINE
SCHÖNE URLAUBSZEIT

