

HEWLETT PACKARD

STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Mai 2009

Personalabbau

Featuring English summaries



Wir können auch anders

Für die IG Metall steht die Sicherung von Beschäftigung an oberster Stelle. 2009 darf kein Jahr der Entlassungen werden. ALLE Instrumente müssen genützt werden, um Arbeitsplätze zu halten.

Wir fordern die Wirtschaft auf, ihrer Verpflichtung gegenüber den Beschäftigten nachzukommen und das Instrument der Kurzarbeit voll auszuschöpfen, um Arbeitsplätze zu sichern.

Wir fordern die Bundesregierung auf, einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu fördern. Dazu gehört der abschlagsfreie Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren ab dem 60. Lebensjahr, die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds I für ältere Arbeitslose auf 36 Monate. Und es bleibt dabei: Die Rente mit 67 muss weg.

Milliarden hat die Bundesregierung locker gemacht, um das Bankensystem aufrecht zu halten. Geld, das in die Wirtschaft, in die Unternehmen in Form von Krediten fließen muss. Stattdessen bunkern die Banken unser Geld in ihren Tresoren und nehmen in Kauf, dass Unternehmen bankrott und Arbeitsplätze verloren gehen.

Wir fordern die Banken auf, die Unternehmen mit Finanzierungen offensiv zu unterstützen. Und wenn die Bänker und Finanzjongleure dies nicht freiwillig tun, wird der Staat eingreifen müssen.

Industrie schafft Arbeitsplätze und diese sind für den Wohlstand und für die politische Stabilität in Deutsch-

land unverzichtbar. Darum ist industrielle Wertschöpfung „systemrelevant“ und Grundlage unserer demokratischen Gesellschaft.

Wir fordern die Bundesregierung auf, ein Konzept zum langfristigen Erhalt der industriellen Wertschöpfung und der Arbeitsplätze zu entwickeln. Ein Konjunkturpaket III ist unverzichtbar. Dazu gehören staatliche Bürgschaften und in Einzelfällen staatliche Beteiligungen an Industrieunternehmen.

An den Finanzmärkten dieser Welt wurde gekauft, verkauft, gehandelt und – verspekuliert. Dabei ging es immer weniger darum, industrielle Wertschöpfung zu finanzieren. Vielmehr verkamen die Finanzmärkte zu Wettbüros, in denen die Zukunft ganzer Volkswirtschaften und Generationen einfach mal verzockt wurde. Schluss mit diesem Casinokapitalismus!

Wir fordern neue Verkehrsregeln für die Finanzmärkte und eine Stärkung der Finanzmarktaufsicht. Ratingagenturen müssen künftig eine staatliche Zulassung erhalten, schädliche Geschäfte wie Leerverkäufe verboten werden.



Uwe Meinhardt
IG Metall

Inhalt / Content

Interessenausgleich und Sozialplan/ Balancing of interests and social plan	3 + 4	Der erste Schritt/ Even the longest journey...	11
Jedes Jahr, gleiche Zeit/ It's the same procedure every year	5 - 7	Ich bin virtuell - die Dritte/ I'm virtual - part three	11 + 12
Ich bin virtuell 2009/ Look - I'm virtual 2009	7 + 8	Private Gewinner/ The economy of individual gains	12 - 14
Salary Hurd(t)s/ "Putting a Hurdin' on us"	8 + 9	Die Räuber?/ Robbers?	15 + 16
Ich bin virtuell - die Zweite/ I'm virtual - part two	10		

Interessenausgleich und Sozialplan – was steckt dahinter?

Immer wieder hört man im Zusammenhang mit geplanten Personalabbaumaßnahmen in Unternehmen die Begriffe „Interessenausgleich und Sozialplan“. Was hat es damit auf sich? Brauchen wir bei HP solche Regelungen?

Umorganisationen in einem Betrieb oder Unternehmen führen in der Regel dazu, dass es für Teile der Belegschaft zu Veränderungen kommt. Der Gesetzgeber hat für solche Betriebsänderungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vorgesehen. Dieser kann mit dem Arbeitgeber alle Details der geplanten Veränderungen vereinbaren. Das Ergebnis dieser Verhandlungen wird in einem Interessenausgleich niedergeschrieben und ist dann verbindlich.

Oft führen Umorganisationen auch dazu, dass es für einen Teil der Belegschaft nach der Betriebsänderung keine Arbeitsplätze mehr gibt. Im Interessenausgleich kann auch dies berücksichtigt werden. Beispielsweise kann festgelegt werden, dass den betroffenen Arbeitnehmern in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers ein Arbeitsplatz angeboten wird. Auch kann hier vereinbart werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer qualifiziert werden müssen, damit sie den Anforderungen eines neuen Arbeitsplatzes entsprechen.

Werden in einem Unternehmen bei einer Betriebsänderung auch Arbeitsplätze abgebaut, so ist es mit einem Interessenausgleich allein nicht getan. Der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber zusätzlich einen Sozialplan verhandeln und diesen, falls notwendig auch vor einer Einstellungsstelle erzwingen. Der Sozialplan beschreibt, wie die wirtschaftlichen Folgen der geplanten Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeglichen werden. Im Extremfall regelt der Sozialplan, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber Abfindungen bezahlen muss, wenn Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren und nicht weiter beschäftigt werden können.



Plant ein Unternehmen betriebsbedingte Kündigungen, so kann es nicht frei entscheiden, welche Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze verlieren sollen. Vielmehr ist nach den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes eine Sozialauswahl durchzuführen. Stark vereinfacht, müssen von vergleichbaren Beschäftigten diejenigen mit der längsten Firmenzugehörigkeit, dem höchsten Lebensalter und den stärksten familiären Verpflichtungen als letzte das Unternehmen verlassen. Ein Arbeitgeber möchte hingegen am liebsten eine mehrheitlich junge Belegschaft mit eher wenigen älteren, erfahrenen Führungskräften.

Der Gesetzgeber hat daher ermöglicht, dass die Belegschaft in Altersgruppen eingeteilt wird. Innerhalb dieser Gruppen kann dann eine stark eingeschränkte Sozialauswahl erfolgen. Außerdem kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat im Interessenausgleich eine Liste der zu kündigenden Mitarbeiter vereinbaren.

Beide Maßnahmen sind abzulehnen.

Eine Aufteilung in Altersgruppen führt immer zu zahlreichen ungerechten Grenzfällen. So könnte ein 40-jähriger Arbeitnehmer mit zwei Jahren Firmenzugehörigkeit bleiben, während ein 41-jähriger, der seit 15 Jahren beschäftigt wird, gehen muss. Eine Namensliste führt dazu, dass ein betroffener Arbeitnehmer sich vor dem Arbeitsgericht nur bei einem groben Verstoß gegen die Sozialauswahl gegen die Kündigung wehren kann.

Ein Personalabbau ist immer eine harte Entscheidung, stellen sich doch für die Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren sollen, sehr schwer wiegende Fragen: Finde ich bald wieder einen vergleichbar bezahlten Arbeitsplatz? Kann ich an meinem Wohnort bleiben? Muss ich meinen Lebensstandard einschränken?

Um solche Härten zu vermeiden, wäre immer ein Personalabbau auf rein freiwilliger Basis vorzuziehen. Mit großzügigen Abfindungen können flexible, veränderungsbereite Arbeitnehmer ermutigt werden, sich mit einem attraktiven Startkapital beruflich neu zu orientieren.

Ein Betriebsrat, der die Arbeitnehmerinteressen entschlossen vertritt, sollte sich also weder auf Altersgruppen noch auf Namensliste einlassen. Zwingen kann ihn der Arbeitgeber hierzu nicht.

SUMMARY

Balancing of interests and social plan – what's it all about?

The terms "balancing of interests" and "social plan" keep cropping up in connection with planned workforce reductions at HP. What do they actually mean? Do we need them?

Reorganisations generally mean changes for some of the workforce. Under the law, the works council has codetermination rights in these situations. It can negotiate all details of the planned changes with the employer in a binding agreement known as a balancing of interests.

In many cases a reorganisation will mean that there are no jobs any longer for some members of the workforce. The balancing of interests can also take this into account, for instance by requiring the employer to offer the concerned employees jobs in another part of the company, or that training must be provided to meet the requirements of a new position.

If a reorganisation results in the elimination of jobs, a balancing of interests is not enough in itself. In addition, the works council can negotiate a social plan or even appeal to an arbitration board to force it through. The social plan describes how the employees will be compensated for the economic consequences of the changes at the company, and in extreme cases defines the amount of the settlements to be paid to the employees who lose their jobs and are not kept on.

If a company plans to carry out redundancies (lay-offs), it is not free to decide which employees will lose their jobs. Instead, the Dismissal Protection Act (Kündigungsschutzgesetz) states that a "social selection" must take place to ensure that – all other things

being equal – the oldest employees with the longest seniority and the greatest family obligations will be the last to leave the company. Employers, on the other hand, prefer to have a largely young workforce with relatively few older and experienced managers.

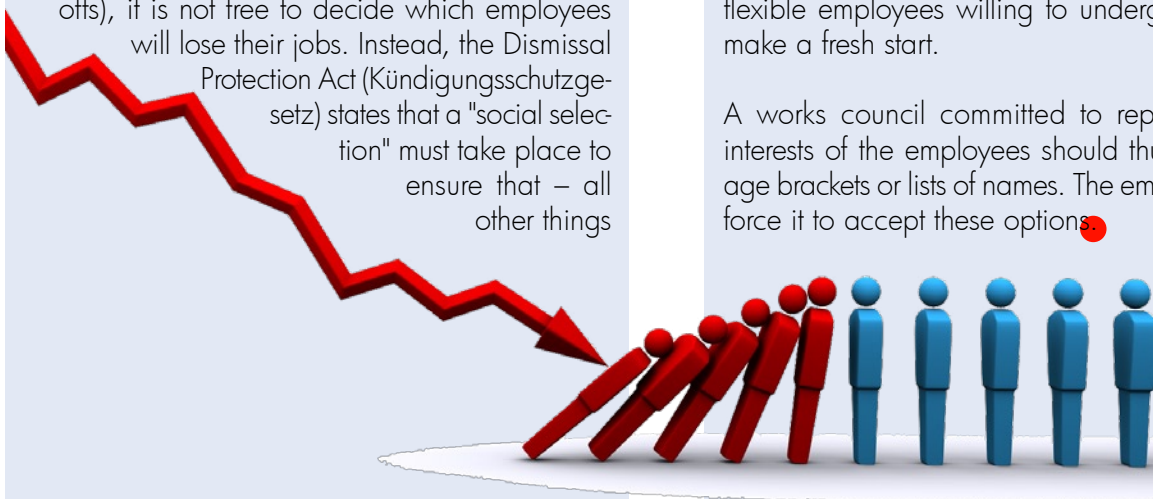
Consequently, the law allows the workforce to be categorised into age brackets, with a very restricted social selection taking place with these brackets. In addition, the employer can agree with the works council on a list of employees to be made redundant.

Neither of these measures is acceptable. A breakdown into age brackets always results in unfair borderline cases, for instance when a 40-year-old employee with two years' seniority is kept on while a 41-year-old with 15 years' seniority is let go. When a list of names is used, a dismissed employee can appeal only on grounds of gross violations against the social selection process.

Cutting the workforce is always a tough decision that raises agonising questions for those who lose their jobs: Will I soon find a job with comparable pay? Will I have to move? Do I have to lower my standard of living?

To avoid hardships of this kind, workforce reductions on a voluntary basis should always be the preferred option. Generous settlement packages can offer attractive start-up capital to encourage flexible employees willing to undergo change to make a fresh start.

A works council committed to representing the interests of the employees should thus not rely on age brackets or lists of names. The employer cannot force it to accept these options.



Jedes Jahr, gleiche Zeit

Jedes Jahr, gleiche Zeit - Bei manchen Kolleginnen und Kollegen auch jedes Halbjahr – die gleiche Prozedur, Quota Setting Zeit. Der Vertriebler bekommt seine Zielvorgaben, und hat nach Ansicht des Managements diese mehr oder weniger ohne zu murren zu akzeptieren. Ansonsten hat er ja nicht den richtigen „winning spirit“ oder die „driving personality“.



Das Einkommen ist bis zu 40% vom 100%igen Erreichen der Zielvorgaben abhängig. Ausnahmen sind Salesleute in Übergangsregelungen mit geringerem variablen Anteil, sie sind in einem geringeren Maße von der Zielerfüllung abhängig. Sie haben aber auch bei Zielüberfüllung einen geringeren Einkommenszuwachs als die Mitarbeiter mit 40%igem variablen Anteil. Berechtigt zur Auszahlung eines variablen Anteils ist jedoch nur, wer mindestens 60% des Gesamtzieles erreicht. Somit kann im Vertrieb in guten Zeiten und mit dem entsprechenden Einsatz mehr Geld verdient werden und in schlechten Zeiten eben weniger.

Kann HP mit der Höhe des Zieles die Höhe des Gehalts steuern?

Nun sollte man meinen, dass die Sales Kolleginnen und Kollegen mit ihren Vorgesetzten entsprechend „nachdrücklich“ über die Höhe des Zieles verhandeln. Schließlich hängt davon ihr Einkommen ab. Und wenn die Zielsetzung nicht erreichbar ist, dem Sales Letter dann auch nicht zustimmen. In der Vergangenheit ist es allerdings nur in relativ seltenen Fällen zu Widersprüchen gekommen. Entweder, weil es nicht notwendig war, oder aber im Team alle gleich behandelt wurden und das Team die „Kröte“ einer hohen Vorgabe letztlich doch geschluckt hat. Die meisten Salesleute, die nicht mit den Zielen einverstanden waren, wurden mit mehr oder weniger Druck, bis hin zu handfesten Drohungen „bei dem nächsten Stellenabbau dran zu sein“ zur Zustimmung genötigt. Und immer wurden die „Abweichler“ gebrandmarkt und der Versuch unternommen sie im Team zu isolieren. So wurde Jahr für Jahr die Schraube fester angezogen, die Ziele anspruchsvoller. Bei stagnierenden Gehältern wuchsen

Umsatz und Profit kontinuierlich auf das Rekordniveau im FY2008.

Bei der diesjährigen Quota- Setting- Runde scheint das Vertriebsmanagement aber überzogen zu haben. Es wurden Ziele mit Steigerungsraten von über 100% in einzelnen Produktbereichen vergeben. Ohne dass sich die Rahmenbedingungen bei den Kunden positiv verändert hätten. Ganz zu Schweigen von den ersten Anzeichen der Wirtschaftskrise in Deutschland. Viele Sales Reps haben ihrem vorgelegten Sales Letter dieses mal nicht zugestimmt und damit den Eskalationsprozess angestoßen.

Darüber hinaus wurden in Teilen des Vertriebs der Sales Letter erst ab dem 22. Dezember 2008 verschickt. Da dies in der Zeit der Betriebsschließung lag (22. 12. 08 - 5. 01. 09), wurden die Sales Letter außerhalb der in der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) vereinbarten 8 Wochen Frist ausgehändigt. Damit hätten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unstrittig einen Anspruch auf Fixcommission. Sofern sie in der Zeit der Betriebschließung die Mail erst nach Ablauf der 8 Wochen Frist, oder gar nicht

gelesen bzw. reagiert haben. Sie müssen ihren Anspruch jetzt also nur noch geltend machen. Denn in der Zeit der vom Arbeitgeber vorgegeben Betriebschließung ist niemand verpflichtet in sein dienstliches Postfach zu sehen. Damit gilt der Sales Letter frühestens zum 5. Januar 09 als zugestellt. Bei längerem Urlaub sogar erst nach Urlaubsende. Bei anderen Gruppen des Sales wurde der Zeitraum zwar eingehalten, aber so fehlerhafte Zielvorgaben gemacht, dass zumindest Zweifel an der ordnungsgemäßen Zustellung erlaubt sind.

Was könnte ein Tarifvertrag hier leisten?

Rechtliche Absicherung und Durchsetzung von z.B.:

- Mindestgehalt
- tariflichen Gehaltserhöhungen
- Urlaubsentgelt auf Provisionen
- Regelung zu Arbeits- und Reisezeiten
- betriebliche Sonderzahlungen
- Überstundenbezahlung
- sonstige Besitzstandssicherungen

Wieso vergibt das Management diese hohen Goals? Muss es nicht damit rechnen, die Mitarbeiter zu demotivieren und ggf. sogar zu verlieren? Oder geht das Management davon aus das in dieser schwierigen Zeit, in der eher mit Stellenabbau zu rechnen ist, die Mitarbeiter sich eher ducken als freiwillig den Arbeitgeber zu wechseln? Denn die Fluktuationsrate bei HP ist recht niedrig.

Evtl. rechnet das Management aber auch anders. Es

wird in Summe ein höheres Goal vergeben als das Land selbst als Gesamtziel erhalten hat. Somit erreicht das Management seine persönlichen Ziele leichter als die einzelnen Vertriebsmitarbeiter. Gleichzeitig werden die Einkommen im Vertrieb abgesenkt und damit Kosten gespart. So kommt dann das Management eher in den Genuss seiner satten Boni als die Mitarbeiter. Liegt die durchschnittliche Zielerreichung zwischen 70% und 80% der Sales Mitarbeiter, kann das Management trotzdem möglicherweise seine Ziele zu 100% erreichen. Da aber die variablen Einkommensanteile drastisch gesenkt wurden, kann sich der Profit entsprechend erhöhen. Fazit: Alles richtig gemacht - zu Lasten der Mitarbeiter.

Welche Handlungsmöglichkeiten haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Ein Blick in die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „variable

Vergütung für die Bereiche Vertrieb und Vertriebsunterstützung“ zeigt einen Lösungsweg für den Fall von Meinungsverschiedenheiten zu den Zielvereinbarungen. Die GBV sieht einen Eskalationspfad mit Einigungsversuch zunächst mit dem Vorgesetzten, in einem zweiten Gespräch mit dem Vorgesetzten, einer von der GL bestimmten weiteren Führungskraft und zweier Betriebsratsmitglieder, bis hin zu einer paritätischen Kommission vor. Wichtig bei diesem Weg ist, die Unterstützung durch zwei sachkundige Betriebsratsmitglieder, die das Vertrauen des VB haben.

Dieser Ausweg ist beliebig steinig und Bedarf sicher eines „breiten Kreuzes“. Aber das wird von Verkäufern, die sich beim Kunden gegen den Wettbewerb durchsetzen sollen, als vorhanden vorausgesetzt.

Könnte ein Tarifvertrag hier den Beschäftigten helfen? Aus unserer Sicht ja, siehe Textbox.

SUMMARY

It's the same procedure every year

It's the same procedure every year and twice a year for some people: quota setting time. The targets are set for the sales people who must – in their managers' opinion – swallow them with nary a grumble, or stand accused of lacking the right winning spirit or driving personality. 40% of a sales rep's income depends on meeting 100% of the targets, with the exception of colleagues covered by grandfathering clauses. However, they also have less to gain by exceeding their targets. Only those who meet at least 60% of the overall target are entitled to any bonus at all. As a result, sales reps earn more in good times (if they work hard) and less in bad times.

This allows HP to manage salaries quite nicely by setting targets.

You would think that the sales employees would dig in their heels when negotiating targets with their



bosses, and simply refuse to sign the sales letter if the targets are unachievable. We have seen very few appeals in the past, however, either because there was no need, or because everyone in the team got the same treatment and the team bit the bullet. Most of the time, employees who disagreed with their targets ended up signing after varying degrees of pressure was imposed, up to and including the threat of being "at the top of the list for the next round of redundancies." And the attempt has always been made to single out and marginalise "troublemakers". As a result the screw has been tightened more and more with each passing year

and the targets made more ambitious. With salaries stagnating, sales and profits rose steadily, reaching record levels in FY2008

The sales management seems to have gone too far this year. In some product areas, the targets call for 100% increases without any comparable improvements on the customer side

– to say nothing of the indicators pointing to an eco-

What can a collective agreement achieve?

Legal security and enforcement of:

- minimum salaries
- collective increases
- additional vacation
- Bonuses on commissions
- Regulations for working and travel time
- Special company bonuses
- Overtime pay
- Preservation of other entitlements
- etc.

conomic crisis in Germany. Sales reps have refused to sign their sales letters, thus triggering the escalation process. Moreover, in some sales units the sales letters were only sent out as of December 22, i.e. during the shutdown period (22.12.2008-5.1.2008). As a result, these employees can claim entitlement to fixed commission because the eight-week notice period was not met. The sales letters can be deemed delivered only on January 5, or even later for employees who were on vacation. In other sales units the eight-week period was complied with, but the targets contained so many errors that it can be questioned whether the letters can be seen as properly delivered.

Why is the management setting these high targets? Is there no fear of demotivating or even losing the employees? Or do they believe that in these difficult times, with job cuts looming, employees will sooner keep their heads down than change companies of their own accord. After all, the turnover rate at HP is quite low.

But the management's thinking may be somewhat different. Perhaps they are setting higher targets than the ones they were given, hence increasing their chances of meeting their own targets while

reducing incomes in sales and thus cutting costs. That way, the management is more likely to receive bonuses than the employees. With employees meeting an average of 70%-80% of their sales targets, the managers may still meet 100% of theirs while drastically reducing the variable portion of employee incomes and increasing profits. To sum up: perfect execution – at the employees' expense.

What course of action is open to the staff? The Works Agreement for Variable Compensation allows for an appeals path, starting with an initial attempt to reach agreement with the manager, a second meeting with the manager, followed by a second manager appointed by the management team and two members of the works council, and culminating in a commission with equal representation from both sides. What's important here is to have the support of two trusted works council members. It can be a very rocky path and it calls for a lot of staying power.

Could a collective agreement help the employees in this regard? We certainly think so – see the box above. ●

Ich bin VIRTUELL ... 2009

Im letzten Jahr wurde ich dank vieler Kollegenkontakte wieder einmal ‚vermittelt‘. Ratet wohin: in ein virtuelles Team! Da kenne ich mich aus.

Voller Erwartung sahen wir dem Q1 entgegen, denn dann hätte endlich gereist werden können und ich hätte mein Team einmal gesehen – und das auch noch zum Anfang der Arbeiten. Pech gehabt. Aus dem üblichen Travel Freeze wurde ein Travel Ban ...

Und so lernen wir uns langsam virtuell kennen. Was bei der Partnersuche im Internet klappt, sollte ja wohl auch im Arbeitsleben möglich sein.

Letztens arbeiteten wir besonders „effektiv“: in einem virtuellen Raum das eine Meeting mit fünf Kollegen – der sechste konnte leider nicht, er hing in einem anderen virtuellen Raum fest. Macht aber nichts, er konnte dann bei uns virtuell mit einsteigen – dank Office Communicator dirigierte er uns an die richtige Stelle im 35000 Zellen starken Excel, um seine Änderungen



durchzugeben, die ich dann per Telefon an den ‚Editor‘ weiterleitete. Einfach toll, oder?

Wenn mich jemand in meiner realen Welt fragt, was ich denn so arbeite – da wird's echt schwierig. Wie erklärt man das jemandem, der jeden Tag mit echten Menschen und Dingen zum Anfassen zu tun hat?

Zurück zur Realität – stehe ich doch auf einer realen Liste (Workforce Management). Vermutlich, weil niemand mehr durchblickt, was ich tue, obwohl ich virtuell voll beschäftigt bin: mit Überstunden wegen realer Meilensteine.

Meine alte Stelle ist entfallen, und da wo es so viel Arbeit gibt, gibt es keine Stelle ... der Chef, für den ich arbeite, sitzt im Ausland in einer ‚anderen Firma‘. Mein Betriebsrat unterstützt mich wie er nur kann. Aber er ist rechtlich limitiert auf die HP-Firma an meinem Standort und kann deshalb nicht ersetzen, was es woanders gibt: (Haus-)Tarifverträge mit Beschäftigungssicherung, die überregionale und auch konzernweite Regelungen und damit Durchlässigkeit ermöglichen.

Ich werde weiter berichten – real, virtuell, ●

Look – I'm virtual! ... 2009

Last year, thanks to my many contacts with colleagues, I got "set up" again: with a virtual team! I've got plenty of experience with that! We were all looking forward to Q1: we were supposed to meet before we ever started working together. But – just my luck – those plans fell victim to the travel freeze. So instead, we're gradually getting to know one another the virtual way. If it works in online dating ...



We recently had a very "effective" session with five colleagues. The sixth person couldn't take part, because he was stuck in another virtual meeting room. But no problem – he dropped in on us – virtually – thanks to Office Communicator, took us to the right place in the 35,000-line spreadsheet and dictated his changes, which I then passed on by telephone to the editor. Wasn't that great?

When someone in my real world asks what I work

at, it's a little tricky. How do you explain this to someone who deals with real people and real things every day?

Back to reality: I'm on a real list (workforce management). Presumably because there's no longer anyone who knows what I'm doing, although I'm virtually working full time – with overtime due to real-world milestones.

My old job no longer exists. And where there's now lots of work to do, there is no position. The boss I work for is in another country with "another company". My works council does its best to back me up. But it is legally limited to the HP company at my location and therefore has no substitute for what they have elsewhere: (in-company) collective agreements with job guarantees that make it possible to establish trans-regional and group-wide regulations.

I'll keep filing reports – in the real and virtual sense . ●

Wo bleiben unsere Gehaltserhöhungen oder "Salary Hurd(t)s"

Wie schreibt die politisch unverdächtige Computerwoche:

Eine Pflichtveröffentlichung von Hewlett-Packard (HP) bei der US-Börsenaufsicht enthält interessante Details.

Zum Beispiel das Jahresgehalt von CEO (Chief Executive Officer) Mark Hurd: 42,5 Millionen US-Dollar umfasste die Vergütung des früheren NCR-Chefs für das Jahr 2008 insgesamt. Das Salär liegt damit noch einmal deutlich über den 25,2 Millionen Dollar, die Hurd 2007 erhalten hatte. Der Unterschied stammt hauptsächlich aus einem Performance-Bonus in Höhe von 18,6 Millionen Dollar, der auf den Geschäftsergebnissen von HP über die letzten drei Jahre hinweg basiert. HP-CEO Mark Hurds Grundgehalt beträgt "nur" 1,45 Millionen Dollar per annum. 2008 kamen noch 5,34 Millionen Dollar Bonus (in bar) sowie Aktienvergütungen im Wert von 12,9 Millionen Dollar dazu. Von dem Performance-Bonus profitierten außer Hurd auch

noch weitere Top-Manager. CIO Randy Mott etwa erhielt 2008 insgesamt 28,3 Millionen Dollar von seinem Arbeitgeber (nach 7,4 Millionen im Vorjahr), vor allem dank einer 16-Millionen-Dollar-Ausschüttung aus dem Dreijahresplan.

Das gesamte Topmanagement hat sich mit weit über 100 Mio US\$ einen „kräftigen Schluck aus der Pulle“ gegönnt.

Schauen wir doch zum Vergleich mal kurz zu unserem Wettbewerb: Sam Palmisano, Chairman und CEO von IBM, hat laut eines Berichts des Konzerns an die Börsenaufsicht SEC im Jahr 2008 ziemlich genau 20,96 Millionen Dollar eingestrichen – bei vergleich-

barer Unternehmensgröße also nur die Hälfte dessen, was sich Mark Hurd genehmigt. Was bekamen unsere deutschen Kollegen bei IBM? Eine Tarifierhöhung um 3,3% - wenigstens eine kleine Teilhabe am Erfolg ihres Unternehmens.

Was bekommen dagegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei HP? Keine



(!) Gehaltserhöhungen in 2009 – und nur ein kleiner Teil aller Beschäftigten bekommt einen spürbaren variablen Performance Bonus (VPB) und damit eine kleine zusätzliche Anerkennung für die nach wie vor geleisteten „Extrameilen“. Dass diese erbracht wurden, zeigt sich an 180 000 beantragten Überstunden allein im Betrieb Böblingen! Wie viel bundesweit insgesamt tatsächlich geleistet wurden ist nicht bekannt.

Aber die üble Geschichte ist noch nicht zu Ende, es kommt noch dreister – jetzt erwartet das Management einen freiwilligen Gehaltsverzicht zwischen 2,5% und 10%, je nach Jobgrade, von den Beschäftigten. Das bedeutet für die überwiegende Anzahl der Kolleginnen und Kollegen bei HP 5% weniger Gehalt - unbefristet. Dazu kommen weitere unangenehme Maßnahmen wie Streichung der Kantinenzuschüsse und andere Einschränkungen sozialer Standards. Und wofür? Nicht,

um damit die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, sondern um den Profit und die Boni des Top Management zu erhöhen, oder andere Firmen aufzukaufen, wie Volker Smid in Bad Homburg vor einigen Wochen erklärt hat.

Das Top Management füllt sich die Taschen wie in einem Selbstbedienungsladen und für diejenigen die die Arbeit leisten und für den Profit des Unternehmens sorgen gibt es Brosamen oder gar nichts. Standards of Business Conduct, Business Ethics – alles nur Worthülsen die schon lange nicht mehr vorgelebt werden.

Wie lange es die oftmals geleistete und viel beschworene „Extrameile“ das „besondere Engagement“ der Beschäftigten für HP wohl noch gibt? Mit diesem Management wird sie jedenfalls keine große Zukunft haben . ●

SUMMARY

Where are our salary increases? or: "Putting a Hurdin' on us"

Computerwoche, not a magazine noted for its political bias, reported some interesting details from a recent SEC filing by Hewlett-Packard (HP):

CEO Mark Hurd collected a total of \$42.5 million in remuneration in 2008 – a substantial increase over the \$25.2 million he earned in 2007, thanks mainly to a \$16.8 million performance bonus based on HP's previous three years' earnings. Hurd's base salary is "only" \$1.45 million. In 2008 he received another \$5.34 million as a bonus and \$12.9 million in stock. Performance bonuses also went to other top managers, such as CIO Randy Mott, who received a total of \$28.3 million (2007: \$7.4 million), thanks mainly to a \$16 million payment under the three-year plan.

The entire management team enjoyed a deep drink from the well – to the tune of \$100m.

For a comparison, let's look at the competition: An SEC filing by IBM states that Sam Palmisano, that company's chairman and CEO, collected \$20.96 million in compensation in 2008 – approximately half of what Hurd paid himself for heading a company of similar size. And how about our colleagues at IBM? They received a collective salary increase of 3.3% – at least a small share in the company's performance.

And what do the HP employees get? No salary rises in 2009. And only a small percentage of the



workforce will get any variable performance bonus at all as a small additional token of recognition for continuing to "go the extra mile" – as demonstrated by the almost 180,000 overtime hours requested in Böblingen alone! The amount of overtime at all locations in Germany is unknown.

But it gets even more shameless than that: The management is expecting employees to agree to a voluntary pay cut of between 2.5% and 10%, depending on pay grade. It will mean 5% less income for the overwhelming majority of the staff – for an indefinite period. Other nasty measures in the pipeline include the elimination of canteen allowances and further cuts to social standards. And what for? Not to save jobs, but rather to increase profits and executive bonuses, or to buy up other companies, as Volker Smid explained a few weeks ago in Bad Homburg.

The top managers are stuffing themselves while those who do the work and create the company's profits must make do with the crumbs that fall from the table. Standards of business conduct, business ethics – nothing but slogans that are no longer lived by.

How long can we expect to see the much-touted "extra mile" and "special commitment" of the HP workforce? With this management team its days would seem to be numbered. ●

Ich bin VIRTUELL ... 2009 - die Zweite

Real, virtuell, ... die Ereignisse überschlagen sich:

Ich soll 5% vom realen Gehalt abgeben, für was eigentlich: für Mark Hurd's reales Einkommen, für Innovationen, für ... ja für was eigentlich? Ich weiß nur, dass das Geld irgendwann einmal in einem virtuellen Topf landen wird, der dann ganz nach realem Nasenfaktor, sorry: Leistung! verteilt wird.

Noch mehr Neuigkeiten jagen durch den Cyberspace:

- > Alles, was kürzbar scheint, wird angegangen; unsere Kollegen in den USA werden einen direkten (Gehalts-)Beitrag leisten, um den Q2-Gewinn zu verbessern;
- > viele Kollegen äußern harsche Kritik, offen in den existieren Forum mit ihrem Namen, obwohl sie zum Teil so gut wie keinen Kündigungsschutz haben;
- > aus Ländern mit hohem Gewerkschaftsengagement hört man geballte Kritik mit Streikandrohungen;

Nur hier scheint es so ruhig zu sein, dass die Kollegen schon per IM fragen: Können „die“ das auch mit uns machen, einfach kürzen? Und: Wieso geht bei uns so etwas wie Streik nicht?

IM zurück: „Die“ können bei uns vieles tun, nämlich

- > alles, was per „Policy“ existiert, ändern,
- > für alles was bei mir im Arbeitsvertrag geregelt ist, mir ein Änderungsangebot machen (das ich annehmen oder ablehnen kann),
- > alles, was mit dem Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen geregelt ist, aufkündigen, neu verhandeln, usw.

Was kann ich tun: Änderungsangebote ablehnen, meinen Betriebsrat stärken, Regelungen in meinem Sinne zu verhandeln.

Und was den Streik angeht: hier müssen sich schon viele zusammentun, als Gewerkschaftsmitglieder, und die (Mitglieder-)Stärke haben, die notwendig ist, um überhaupt an Streik denken zu können.

Und dann kommt die spannende Frage: Wie streikt man virtuell? In diesem Sinne . ●



SUMMARY

I'm virtual ... 2009 - part two

Real, virtual, ... there's no keeping up with what's happening:

I'm supposed to give back 5% of my real salary – and for what? For Mark Hurd's real income, for innovation? All I know is that this money will end up in some virtual kitty to be handed out based on a real "what-have-you-done-for-me-lately" assessment or, as it's better known, "performance".

In other news snatched from cyberspace:

- > No opportunity for cuts is being left behind: Our US colleagues are making a direct contribution from their salaries to polish up the Q2 results;
- > Many colleagues are levelling harsh criticism in the forums under their own names despite their almost complete lack of job security;
- > In countries with a high level of union organization we are hearing massive criticism with threats of strikes;

This is the only place where it's so quiet that colleagues are sending IMs asking whether "they" can do that to us: just cut our pay? And "Why isn't it possible to strike here?"

We send an IM back: "They" can do lots of things here, for instance:

- > change things that exist under "policies"
- > offer an agreement regulating changes to anything in my employment contract (which I can accept or reject)
- > terminate or renegotiate anything arranged with the works council or in works agreements, etc.

What can I do: Reject offers stipulating changes, back up my works council in efforts to negotiate regulations in my interest.

And as far as a strike is concerned: That will take a lot of people getting together as union members and reaching the kind of numbers where a strike starts to become conceivable.

And now the interesting question: How do you strike virtually? On that note . ●

Der erste Schritt

Auch die längste Reise beginnt mit dem ersten Schritt. So sagt ein chinesisches Sprichwort. Unter diesem Motto fand Anfang Februar 09 das erste gemeinsame Wochenendseminar von gewerkschaftlich orientierten Betriebsräten aller HP Standorte im Rhein-Main Gebiet statt. Unser Kernthema war die Schaffung einer gemeinsamen solidarischen Plattform damit die einzelnen Standorte nicht gegeneinander ausgespielt werden. Ein sehr beliebtes Spiel des Management in der heutigen Zeit. Wir waren uns alle einig, dass die gemeinsame Forderung nach einem auf unsere speziellen Bedürfnisse zugeschnittenen Haustarifvertrag bei EDS und HP der richtige Weg ist, mit dem wir uns aus der Umklammerung unternehmerischer Willkür, besser bekannt als "Vorgaben der Corporation", lösen können. Und nur starke Gewerkschaften können uns dabei helfen, dieses Ziel auch zu erreichen - was macht Gewerkschaften stark? Ihre Mitglieder.

Steht nicht abseits und wartet auf die Anderen - sondern macht den ersten Schritt: Online beitreten bei www.igmetall.de oder www.verdi.de.

Personalabbau verhindern, Gehaltserhöhungen durchsetzen, Arbeitsbedingungen verbessern.

Informiert euch hier www.hp-eds.dgb.de oder www.eds.dgb.de.

SUMMARY

Even the longest journey begins with a single step.

At the first joint weekend seminar for pro-union works council members at all HP locations in the Rhine-Main region, the core topic was creating a joint platform to prevent the various locations from

being played off against one another – a popular pastime these days.

There was full agreement that the joint demand for an in-house collective agreement at EDS and HP is the right way to escape the stranglehold of arbitrary treatment better known as "corporate standards".

Only strong unions can help us to achieve this goal. And what makes a union strong? Its members !!! Don't stand on the sidelines – get involved. To join online, go to www.igmetall.de or www.verdi.de. Prevent downsizing, achieve salary increases, improve working conditions !

For more information: www.hp-eds.dgb.de or www.eds.dgb.de.

Ich bin VIRTUELL ... 2009 - die Dritte

Aller guten Dinge sind drei!

Da ich mich ja den ganzen Tag nur virtuell bewege, bekomme ich zwar nicht viele Menschen „zu Gesicht“, aber jede Menge zu lesen.

Zum Beispiel auch über unsere Schwesterfirma EDS, mit der wir ganz offiziell erst nach dem „Merger“ was zu tun haben. Bis dahin kann man ja so tun, als gäbe es sie nicht.

Es gibt sie aber: Kämpferisch, ideenreich, mit einem klaren Ziel vor Augen und dem Weg dorthin. Es lohnt sich, mal in den Internetseiten dort zu stöbern: <http://www.eds.dgb.de/>.

Interessant ist auch zu lesen, was so in anderen großen Betrieben los ist, wie zum Beispiel IBM, T-Systems, Daimler, usw.: <http://www.stuttgart.igm.de/betriebszeitungen/>.



Mein virtueller Glückskeksspruch (ja, auch das gibt es bereits) für heute soll dann auch das Schlusswort sein:

Manche Wahrheiten sollen nicht, manche brauchen nicht, manche müssen gesagt werden.

SUMMARY

I'm virtual ... 2009 - part three

Third time lucky!

Because I spend my days operating virtually, I don't get much face time with people, but there's always plenty to read.



For example there's our sister company EDS, which we won't be dealing with officially until after the merger. Until then we can pretend it doesn't exist. But it does: and they're militant, creative and have a clear goal in mind and the means for getting there. It's worth paying a visit to the website: <http://www.eds.dgb.de/>.

The goings-on in other big companies such as IBM, T-Systems, Daimler, etc. also make interesting reading: <http://www.stuttgart.igm.de/betrieb-szeitungen/>.

I'll conclude with my virtual fortune cookie message (yes, someone has come up with that!) of the day:

Some truths shouldn't be spoken, some needn't be spoken and some must be spoken.

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.Fotolia.com
© Michal Kolodziejczyk
© GrafX.dk
© photoGrapHie
© ctacik
© cornelius

Druck / Print

hartmann Druck, Wildberg

Private Gewinner- und soziale Verlustwirtschaft

Die Wirtschaftskrise ist in aller Munde und ihre Auswirkungen kommen langsam auch bei uns an. „Es wurde klar, dass Fehler von Banken und Gier von Investoren die größte Finanzkrise seit 1929 verursachten – und Millionen Menschen auf dem Globus das mit dem Verlust ihres Jobs bezahlen könnten“ (Zitat aus der Süddeutschen Zeitung, Freitag 6. März 2009)

Die Werktätigen, die am wenigsten für die Misere können, zahlen den größten Anteil der Zeche mit ihren Steuern, mit Lohnverzicht und möglicherweise sogar dem Existenz bedrohenden Verlust des Arbeitsplatzes, während viele der Verursacher weiter absahnen oder ihre Schäfchen schon längst im Trockenen haben: **die Gewinne wurden und werden privatisiert.**

Die **Verluste werden sozialisiert**: Die Welt schreit nach Solidarität, alle müssen verzichten, einige zahlen mit Jobverlust, andere mit Gehaltsverzicht,

Streichung des Kantinezuschusses, Kürzungen bei der Betriebsrente, schlechterer Dienstwagenregelung, etc.. Hinzu kommen Verluste beim Ersparten und den Rücklagen zur Aufbesserung der Rente, weil die Aktien nichts mehr wert sind und auch die Zinsen drastisch sinken.

Komisch: die Zinsen für Privatkredite wollen diesem Trend nicht so richtig, zumindest nicht mit gleicher Dynamik, folgen und das würde der Wirtschaft doch auch helfen. Woran mag das nun wieder liegen?

„Die Einkommen von Managern und den einfachen Arbeitnehmern entwickeln sich seit Jahren stark auseinander. Nicht nur in den Vereinigten Staaten, sondern auch in Deutschland. Ein durchschnittlicher Vorstand kassierte 2007 im Schnitt 900 000 Euro“ /1/. Die Gesamtbezüge der HP Topmanager waren letztes Jahr um ein Vielfaches höher. Mit Steigerungsraten, von denen wir nur träumen können (bis zu ca. 60 Prozent).

Jetzt protzen die Manager mit eigenem Gehaltsverzicht, der sich bei HP, umgelegt auf die Gesamtbezüge, prozentual im Zehntelbereich bewegt. Den übrigen HP Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird weit mehr zugemutet. Dies nach jahrelangem Verlust an Realeinkommen wegen der seit vielen Jahren praktisch nicht existenten Gehaltserhöhungen. Den Verlust des Digital/Compaq Haustarifvertrags spüren die HP-Beschäftigten jeden Monat deutlich und schmerzlich in ihrer Brieftasche – Tarifvertrag und die Arbeit der IGM waren wohl doch nicht so schlecht.

Ich überlege mir jetzt, wie ich mich finanziell auf die aktuelle Situation einstellen kann. Folgendes ist mir eingefallen:

- Brotzeit mitnehmen anstatt in die teure nicht mehr subventionierte Kantine zu gehen. Was würde wohl passieren wenn die HP Kantinen alle auf einmal leer wären?
- Mein privater PC, Drucker und auch der Monitor müssten schon lange dringend ersetzt werden. Stattdessen bekommt jetzt mein Sohn 2 € mehr Taschengeld für die Erlaubnis der Mitbenutzung seines Equipments. Die 2 € kann er dann ja konsumieren und damit die Wirtschaft ankurbeln.
- Konsumverzicht - was bleibt schon Anderes übrig, wenn einfach nicht mehr Geld da ist?

Wieder sagen einige Unternehmen - volkswirtschaftlich betrachtet - am eigenen Ast, indem Sie auf die Krise nur mit einfallslosem Personalabbau und sozialem Rückschritt antworten.

Eine gesunde und nicht existenziell bedrohte Firma wie HP nutzt die Gelegenheit, um sich so schlank wie nur möglich zu machen und ihre Kosten zu Lasten der Beschäftigten extrem zu senken – alles mit dem Ziel, gestärkt aus der Krise hervorzugehen. HP teilt dies seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so auch unumwunden als Begründung für den erwarteten Gehaltsverzicht mit. So mancher Mitbewerber



wird am Ende verschwunden oder in Schwierigkeiten und reif für eine Übernahme sein. Die Marktposition ist weiter gestärkt, noch mehr Macht, Umsatz und Gewinn.

Die „normalen“ HPlers werden nicht viel davon haben, denn Gehaltsverzicht und Reduzierungen der Benefits sind permanent. Eine freiwillige Änderung des restriktiven Vorgehens bei den Gehaltserhöhungen ist auf für die Zukunft nicht zu erwarten. Leider ist mit dieser Politik auch ein deutlicher Verlust an Innovation und eine Konzentration auf das am Markt hart umkämpfte Massengeschäft verbunden. Dies ist ein Risiko, dessen Auswirkungen die derzeitige Firmenpolitik zum Bumerang werden lassen könnte.

Niemand soll sagen, die aktuelle Krise wäre nicht vorhersehbar gewesen. Viele Kritiker waren schon lange skeptisch, warnten schon länger, dass diese Gier irgendwann einmal zum Kollaps führen müsse.

Ich selbst hielt mich aus diesem Grunde zum Glück mit Aktienkäufen etwas zurück. Auch seitens der Gewerkschaften waren deutliche Warnungen zu hören. Diese verhallten jedoch weitgehend ungehört bei Politikern und Managern. Stattdessen wurden die Gewerkschaften als die „ewig Gestrigen“ und „Konservativen“ beschimpft, die nicht in der Lage wären sich den Wandlungen in der Wirtschaftswelt (z.B.: der Globalisierung) anzupassen.

Nun, man stelle sich jetzt einmal global agierende Gewerkschaften vor, die z.B. Arbeitskämpfe organisieren bei denen sich Kolleginnen und Kollegen weltweit solidarisieren und der Gier und dem sozialen Rückschritt für alle Menschen Einhalt zu gebieten. Ich könnte weiter träumen. ●

SUMMARY

The economy of individual gains and social losses

The economic crisis is the talk of the town, and we're gradually starting to feel the effects here as well. "It became evident that bank blunders and investor greed had caused the biggest financial crisis since 1929 – and that millions of people around the world could end up paying for it with the loss of their jobs" /1/

Once again the employees who are least to blame for the turmoil will pay the lion's share with taxes, lost wages or even the loss of their jobs, while many of those who caused it will keep riding the gravy train or have already thoroughly feathered their nests: **the profits have been and are still being privatised.**

The **losses are being socialised**: With the world screaming for solidarity, some are paying with their jobs, others with wage cuts, the elimination of canteen allowances, cuts in company pensions, downgrades in car policies, etc... Then there are the losses of retirement savings because of falling stock prices and lower interest rates.

Strange: Rates for personal loans are not falling as fast – although that would actually help the economy. And why would that be?

"The gap between management salaries and the incomes of low-level workers has been rapidly widening for years, not only in the USA, but also in Germany. The average board member earned 900,000 euros in 2007." /1/. That amount was dwarfed by the total pay of HP's top executives last year with rates of increase beyond our imagination (up to 60%).

Now they are boasting about their sacrifice in waiving part of their salary, although the amount involved represents just a few tenths of a percent of their total earnings. The other HP employees are expected to shoulder a much bigger burden – following years of declining real incomes because salary increases have been as good as non-existent. The loss of the Digital/Compaq company collective hits the HP employees' wallets very hard every month. Perhaps the collective agreement and the work of IG Metall were not such a bad thing.

Now I'm wondering how to adjust financially to the current situation. So far I've come up with the following:

- Take a lunch to work instead of going to the expensive canteen, which is no longer

subsidized. What would happen if the HP canteens were suddenly empty?

- It's high time I replaced my PC, printer and monitor at home. Instead I'm going to give my son two euros extra in pocket money for permission to use his equipment. He can spend the entire two euros to stimulate the economy.
- Stop consuming – What else can I do when there simply is no more money?

Once again, some companies are biting the hand that feeds them – in economic terms – by responding to the crisis with knee-jerk downsizing and social backpedaling.

A healthy company like HP whose continued existence is not under threat is seizing the opportunity to slim down as much as possible and to slash costs at the expense of its employees with the goal of emerging from the crisis as strong as possible, and is quite frank in telling the staff that this is the reason for the anticipated salary cuts. In the end, some competitors will have vanished or will be ripe for the picking. HP's market position will be stronger: even more power, sales and profits.

The "normal" HP employees will not benefit much from this, because salary cuts and reduced benefits will be permanent. The company cannot be expected to reverse its restrictive policy on salary increases of its own accord any time soon. Unfortunately this policy also results in a significant loss in innovation and a focus on the fiercely competitive mass market segments. This is a risk which could turn the current business policy into a boomerang.

No one should pretend that the current crisis could not be seen coming. For a long time critical voices warned that the greed would have to lead to disaster.

For this reason I luckily refrained from investing in stocks. The unions also issued clear warnings. However, among politicians and managers they fell on deaf ears. Instead the unions were dismissed as outmoded or as conservatives who were incapable of moving with the times in the business world, for instance with the globalisation trend.

And now try to imagine unions that operate at the global level, for example organizing industrial action, bringing colleagues together in worldwide solidarity to stand up against the greed and social backpedaling for all of humanity. I could dream on . ●

/1/ "Geld Stinkt doch", Süddeutsche Zeitung, Friday, March 6, 2009

Die Räuber?

Abgesagte Weihnachtsfeiern, Gehaltsnullrunde, Stellenabbau, Streichung des Kantinenzuschusses, Standortverlagerungen, freiwilliger Gehaltsverzicht ... Die Kröten, die wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jüngster Vergangenheit zu schlucken hatten oder noch schlucken sollen, rauben uns in unterschiedlichem Ausmaß das Verständnis, die Motivation und auch ganz einfach gesehen das Geld.

Dabei ist die Liste der Grausamkeiten noch nicht mal vollständig.

Aber Lethargie ist unsere Sache nicht. Die Neueintritte in die Gewerkschaft nehmen von Woche zu Woche zu. Und auch diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die schon seit längerem Mitglied sind, diese Tatsache aber bisher verborgen hielten, geben sich immer öfter zu erkennen. Wir wollen etwas unternehmen, damit wir nicht länger unter die Räuber fallen.

Dazu haben sich am 29. März gewerkschaftlich organisierte oder interessierte Kolleginnen und Kollegen des HP Standortes Frankfurt zu einem Treffen im Nebenzimmer eines Restaurants in Nähe zum Industriepark Höchst zusammengefunden, haben drei Stunden Freizeit investiert, um zu diskutieren, sich informieren zu lassen und weitere Schritte zu besprechen. Die Organisation des Treffens lief über die eigens dafür eingerichtete private Mailadresse mit dem beziehungsreichen Namen „Wir-HP-Frankfurt“. Nomen est Omen.

Die zunächst erwartete Teilnehmerzahl wurde erheblich übertroffen, die gewählte Räumlichkeit hätte beinahe nicht genügend Platz geboten. Besondere Aufmerksamkeit fanden die Ausführungen der eingeladenen Gastredner von EDS Rüsselsheim, für deren Kommen sich alle herzlich bedankten. Die anschließende Diskussion erfolgte sehr diszipliniert und engagiert. Viele Themen wurden angesprochen.

Insbesondere wurde immer wieder vorgebracht, dass wir als gewerkschaftlich Organisierte das Ziel haben, noch stärker zu werden, sowohl in Frankfurt, als auch an anderen HP Standorten. Die große Zahl von Neueintritten in Frankfurt spricht „eine deutliche Sprache“. (Ist das nicht auch das Motto der EDS?) Auch die Möglichkeiten, einen Haustarifvertrag zu bekommen, wurden erörtert. Schließlich haben wir Frankfurter mit unseren Kollegen der Triaton schon einmal einen Haustarifvertrag ausgehandelt.

Die Treffen sollen jetzt im monatlichen Rhythmus fortgesetzt werden, denn wir sind zu der Auffassung gelangt, dass man sich in räuberischen Zeiten wie diesen zur Wehr setzen soll, ja muss.

Ach so. Noch was. Beim Studium der Speisekarte stieß ich auf einen „Räuberspieß“. Ich weiß auch nicht, weshalb ich dabei spontan an meinen Arbeitgeber denken musste. Auf jeden Fall habe ich mich letztendlich doch für das Truthahnsteak entschieden.



SUMMARY

Robbers?

Cancelled Christmas holidays, no annual salary increases, job cuts, canteen allowance eliminated, office relocations, voluntary pay cuts ... The number of times we employees have bitten the bullet lately, or will have to do so in the near future, is starting to put varying degrees of strain on our understanding, motivation and also, in simple terms, our income.

And the above list of dirty deeds is not even exhaustive.

But lethargy isn't our thing.

The numbers joining the union are increasing week by week, and many long-standing members who used to be quiet about this fact are starting to come out into the open.

We want to take action to stop falling prey to highway robbery.

On March 29th, HP employees from the Frankfurt office who are union members or have an interest in the union met in a restaurant function room near the Höchst industrial estate for an information session and to discuss further action.



The audience far exceeded expectations, with the room filled almost to capacity. The guest speakers from EDS Rüsselsheim met with particular attention and were warmly thanked for taking part.

A number of issues were addressed in the lively and committed discussion that followed.

In particular it was repeatedly mentioned that it is our goal as organized employees to increase our numbers both in Frankfurt and at other HP locations. The many new members in Frankfurt are sending "a clear message". (Isn't that the motto of EDS?) The

chance of securing a company collective agreement was also discussed. After all, we in Frankfurt once negotiated a company collective agreement along with our colleagues at Triaton.

From now on, these meetings will take place on a monthly basis, because we concluded that in times like these, with robbers on the loose, we should – and must – defend ourselves.

And, incidentally, as I studied the menu I came across Räuberspiess – Robber's skewers. I don't know why the first thing to pop into my head was my employer. Anyway, in the end I ordered the turkey steak.

IG Metall-Mitglied werden

Beitrittserklärung

Bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name	Vorname
Straße/Hausnummer	
Postleitzahl/Wohnort	
Telefon	Geburtsdatum
E-Mail	
Betrieb: Name und Ort	
☐ z.Zt. vollzeitbeschäftigt ☐ teilzeitbeschäftigt ☐ männlich ☐ weiblich ☐ Auszubildende/r bis _____ ☐ Angestellte/r ☐ Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 €)	
Nationalität	Änderung des bisherigen Status
Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes)	ab Monat
geworben durch (Name und Betrieb)	

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto. Nr.	Bankleitzahl
Name des Kreditinstituts	in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug 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/Kontainhabers

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