

HEWLETT PACKARD

STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Oktober 2009



Featuring English summaries



Da geht doch was!



Lesen bildet. Manchmal erfährt man dabei Sachen, die man nicht für möglich gehalten hätte. So steht zum Beispiel auf der homepage von HP zur Firmenkultur geschrieben: „Wir arbeiten in einer Kultur des Vertrauens und der Inklusion zusammen, die auf Respekt und Würde für alle basiert.“

Würde und Respekt für alle?

HP schreibt schwarze Zahlen. Zwar sind die Gewinne in den ersten drei Quartalen 2009 im Vergleich zum Rekordjahr gesunken. Aber unter dem Strich bleibt immer noch ein stattliches Sümmchen von 5,2 Milliarden Plus unter dem Strich. Dem Unternehmen geht es gut – zum Glück muss man in diesen Zeiten sagen.

Und trotzdem: HP hat gefordert, dass die Beschäftigten auf Teile ihres Gehalt verzichten – ohne irgendeine Gegenleistung. Überdies wurde weiterer Beschäftigungsabbau angekündigt, obwohl die erste Welle der Entlassungen noch nicht einmal abgeschlossen war.

Der Konzern will schlanker werden, Kosten senken, noch mehr Profit machen. Aber nicht mit innovativen Lösungen. Sondern mit Methoden aus dem letzten Jahrhundert: einfallloser Personalabbau und Gutsherrenmanieren anstelle von Innovationen und Dialog. Würde und Respekt? Davon spüren viele HPlerinnen und HPler immer weniger. Doch damit wird das Unternehmen auch ökonomisch nicht weit kommen. Nur ein Unternehmen, das die Leistung und die Interessen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzt und anerkennt und das ihnen gute Arbeitsbedingungen bietet, kann langfristig erfolgreich sein.

Für ihre Arbeits- und Entgeltbedingungen und einen sicheren Übergang zu HP haben die Beschäftigten beim IT-Dienstleister EDS fünf Wochen gestreikt. Eine Kultur der Anerkennung des Vertrauens haben sie beim HP-Management nicht kennengelernt. Eher eine Unkultur aus Arroganz und Respektlosigkeit.

Aber es hat sich gelohnt.

HP übernimmt EDS zum 1. November. Doch beim geplanten Stellenabbau mußte das Unternehmen kräftig zurückrudern. Auch bei der sozialen Sicherung derjenigen, die vom Arbeitsplatzabbau betroffen sind, konnten die Streikenden dem Konzern hohe Zugeständnisse abtrotzen. Lediglich in der Frage eines Tarifvertrages blieb HP unversöhnlich. Noch.

Die vielfältigen Aktivitäten der Beschäftigten bei EDS haben große Resonanz gefunden. Die Kunden haben sich bei HP über die starre Haltung beschwert. Acht Ministerpräsidenten haben einen Brief an HP unterzeichnet, in dem sie ihre Solidarität bekundet haben.

Die Beschäftigten bei EDS haben mit ihren Aktionen gezeigt: Da geht doch was! David gegen Goliath war erfolgreich: gut organisiert, solidarisch, phantasievoll. Viele Gewerkschaftsmitglieder bewegen eben viel.

Auch in der IT-Industrie. EDS ist dafür ein Beispiel, das Schule machen kann. Die EDS- Belegschaft hat „ja zu HP“ gesagt - unter gesicherten Arbeits- und Entgeltbedingungen. Sichere Arbeitsbedingungen sollten auch bei HP gelten. Das Thema Tarifvertrag steht weiter auf der Tagesordnung - nicht nur bei EDS, sondern in der gesamten Branche. Vielleicht auch bei HP.

Wer von Würde und Respekt redet, der muss auch Garantien geben – und das geht am besten mit einem Tarifvertrag.

Durch die Krise mit Würde und Respekt – das heißt für mich und für die IG Metall vor allem: Keine Entlassungen in der Krise. Erst recht keine Entlassungen bei schwarzen Zahlen, sowie HP das vor hat. HP nutzt die Krise, um die eigene Position auf dem Weltmarkt zu stärken – auf dem Rücken der Beschäftigten und indem der Konzern Konkurrenten in die Knie zwingt.

Wenn ein Unternehmen Beschäftigte abbauen will, um seine Renditen in unsinnige Höhen zu treiben, dann gibt es nur eine Antwort: Ohne uns! Die Idee, dass Profite wichtiger sind als Menschen, führt ins ökonomische und gesellschaftliche Desaster. Zusammen mit Ver.di hat die IG Metall daher ein Sechs-Punkte-Programm für die IT-Industrie vorgeschlagen, in dem wir Alternativen zum „hire and fire“-Prinzip benennen (www.igmetall-itk.de).

Wenn Unternehmen tatsächlich in der Krise sind, gibt es genug intelligente Lösungen, damit umzugehen. Zum Beispiel die Anwendung von Kurzarbeit. Oder Qualifizierung. Damit wir nach der Krise nicht wieder das alte Lamento hören, es gäbe keine IT-Fachkräfte. Den Unternehmen muss klar sein: Weiterbildung für

die Beschäftigten ist kein Kostenfaktor. Weiterbildung ist eine Investition in die Zukunft.

Diese Standards der kreativen Krisenbewältigung sollten auch bei HP realisiert werden.

Denn es geht darum, eine Kultur des Dialogs und des Respekts tatsächlich zu leben. Davon können Unternehmen und Belegschaft gleichermaßen profitieren.

SUMMARY

Yes, we can do something!

Reading is educational. You can learn things you wouldn't have thought possible. For example, the HP website says the following under corporate culture: "We work within a culture of trust and inclusiveness based on respect and dignity for everyone."

Dignity and respect for everyone?

HP is in the black. Admittedly, profits in the first three quarters of 2009 were down against the previous record-setting year. But the bottom line still shows a respectable figure of 5.2 billion. The company is doing fine – fortunately, considering the times we're in.

However: HP has asked employees to voluntarily accept salary cuts – with nothing in return. Moreover, more layoffs have been announced although the first wave is not over.

The company wants to slim down, cut costs and make even more profits – and not with innovative solutions, but rather with the methods of the last century: unimaginative downsizing and dictatorial policies instead of innovation and dialog.

Dignity and respect. HP employees are seeing less of it all the time. But this will also do very little to boost the company's economic success.

Only companies that show esteem and recognition for their employees and offer them good working conditions can succeed in the long term.

The employees at EDS went on a five-week strike to fight for their working conditions and pay. In their dealings with the HP management they have not encountered a culture of recognition of trust. More like a non-culture of arrogance and disrespect.

But it was worth it.

HP will take over EDS on November 1st. But the company has been forced to scale back its downsizing plans considerably. The strikers also won major concessions from the corporation for the social security of those who will be laid off. HP remained intransigent only on the issue of a collective agreement. For now.

The wide-ranging activities of the EDS employees have met with a strong response. Customers complained to HP about the company's rigid attitude. Eight state premiers signed a letter to HP stating their solidarity with the employees.

The EDS employees proved: We can do something! David beat Goliath: with good organization, solidarity and imagination. With enough union members a lot can be done.

Even in the IT industry. EDS is an example looking for imitators. The EDS workforce said "Yes to HP" – but with security for jobs and salaries. The same security should exist at HP. The issue of a collective agreement is still on the agenda – not only at EDS, but in the entire industry. Perhaps even at HP.

Those who speak of dignity and respect must also make guarantees – preferably with a collective agreement.

Getting through the crisis with dignity and respect – for me and for IG Metall that means above all: no layoffs during the crisis. And definitely no layoffs while earning profits, as HP is planning.

HP is using the crisis to secure its position in the global market – on the backs of the employees, and by bringing competitors to their knees.

If a company wants to downsize its workforce to boost its returns to nonsensical levels, there is only one answer: Not with us! The notion that profits come before people leads to disaster, both for the economy and society.

Consequently, IG Metall has teamed up with Ver.di to propose a six-point programme for the IT industry, offering alternatives to the "hire and fire" approach (www.igmetall-itk.de).

If companies are really in a crisis, there are enough intelligent solutions for dealing with it. One example is a shorter working day. Or how about training, so that we don't have to hear the old story after the crisis that there aren't enough IT specialists. Companies have to understand that training for employees is not a cost factor. It is an investment in the future.

These standards for creative crisis management should be implemented by HP as well.

What we need is for a culture of dialog and respect to be put into practice and actually lived. This can benefit both the company and the workforce.



Helga Schwitzer
IG Metall

Inhalt/Content

Streik bei EDS/ The EDS Strike	4 - 8	Verkaufen sich gute Produkte.../ Do good products sell themselves	10 - 13
Vergleich Stellenabbau/ Comparison of downsizing	8 - 9	Die 5% Hürde/ The 5% hurdle	13 - 15
Ich bin VIRTUELL/ I'm virtual	9 - 10	Gemeinsam sind wir stark/ Together we're strong	15 - 16

Der Streik bei EDS

Der Streik ist Geschichte. Es war der erste Arbeitskampf in der IT-Industrie in Deutschland seit dem Streik bei Digital in den frühen 90er Jahren. Fast fünf Wochen haben wir gegen Massenentlassungen, gegen Sozialabbau und für einen Haustarifvertrag gestreikt. Das Ergebnis kann sich sehen lassen, auch wenn wir keineswegs alle Ziele erreicht haben. Es war zum Schluss wie in den meisten Tariffkämpfen: das Ergebnis war zu schlecht für die Mehrheit der EDSer, die so lange gestreikt hatten, und es war unverdient gut für die wenigen Trittbrettfahrer und Streikbrecher, die sich nicht am Arbeitskampf beteiligt hatten und trotzdem in den Genuss des Erreichten kommen. Letztlich hat sich eine deutliche Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder in der Urabstimmung für die Annahme des Kompromisses ausgesprochen.

Ein Blick zurück

Das Erstaunlichste an dem Streik war, dass er überhaupt zustande gekommen ist und ohne Ermüdungserscheinungen fünf Wochen durchgehalten wurde. Keiner von uns hätte das überhaupt für möglich gehalten.

Vor wenigen Jahren noch war die Arbeitswelt bei EDS in Ordnung: Die Aussagen der Geschäftsleitung, dass die Beschäftigten das höchste Gut des Unternehmens sind, hatten eine Bedeutung, man fühlte sich geschätzt und anerkannt. Engagement war selbstverständlich und hat sich gelohnt. Vermutlich war es bei HP nicht anders. Seit einigen Jahren jedoch ändert



sich die Welt. IT-Spezialisten sind scheinbar überall auf der Welt billig zu haben, Wissen und Erfahrung verlieren an Wert, Arbeit wird in Billiglohnländer verlagert, die Kollegen fühlen sich weniger geschätzt. Gab es bei HP in den letzten Jahren eine ähnliche Entwicklung?

Im Jahr 2008 verschärfte sich die Lage zusehends: trotz guter wirtschaftlicher Entwicklung von EDS und einer Inflationsrate von 3 Prozent gab es im Frühjahr mit 1 Prozent eine völlig missglückte Gehaltsrunde. Es war offensichtlich, dass die EDS Geschäftsleitung den Konsens mit Betriebsrat und Belegschaft aufgekündigt hatte. Die Betriebsräte waren mit ihrem Mitbestimmungsplateau am Ende und empfahlen den Kolleginnen und Kollegen, in die Gewerkschaften IG Metall oder ver.di einzutreten, denn nur Gewerkschaften haben „Tarifhoheit“ und können „auf Augenhöhe“ mit dem Arbeitgeber verhandeln. Es gab eine erste Eintrittswelle. Beinahe zeitgleich wurde die Übernahme durch HP bekannt. Wir hatten Sorge um unse-

re Besitzstände – viele Betriebsvereinbarungen, die wir in den letzten 20 Jahren bei EDS abgeschlossen hatten – und um unsere Arbeitsplätze. Gleich nach der Übernahme verkündete HP Massentlassungen bei EDS, allein in Deutschland sollte jeder vierte Arbeitsplatz vernichtet werden. Die EDSer hatten keine Alternative mehr: sie traten massenhaft den Gewerkschaften bei und begannen, den Widerstand gegen den „geschäftsschädigenden und unmenschlichen“ Personalabbau zu organisieren: „Ja zu HP, aber für ALLE“ war unser Motto.

Der Arbeitskampf entwickelt eine große Dynamik

Immer mehr EDSer beteiligen sich am Widerstand: große Kundengebungen, vier Warnstreiks zu Beginn des Jahres, Einbeziehung von Politikern und Medien. Wer „HP/EDS“ googelt, bekommt Berichte von den Aktionen der Belegschaft. Aber die Geschäftsleitungen bleiben stur und kommen nicht an den Verhandlungstisch. Es bleibt keine Wahl: Urabstimmung und Streik. Die Urabstimmung ist mit 92 Prozent Zustimmung aller Gewerkschaftsmitglieder ein Riesenerfolg – im Juni wird gestreikt! Aus dem vorsichtigen „flexiblen Streikkonzept“ wird de facto ein unbefristeter Streik der ganzen EDS OS über viele Wochen. Obwohl die Geschäftsführung Streikbrecherprämien auslobt, jede Menge „Fremdarbeiter“ einsetzt und Kollegen aus anderen Ländern einfliegt, sind die Serviceeinschränkungen bei den Kunden erheblich. Einige Kunden vereinbaren direkt mit den Gewerkschaften Notdienstesätze und versuchen die Geschäftsleitungen von HP/EDS zum Einlenken zu bewegen. Was den Geschäftsleitungen offensichtlich noch mehr als der ökonomische Druck zu schaffen macht, ist das öffentliche und politische Interesse am Arbeitskampf. Die Solidarität, die wir aus der ganzen IT-Branche, aus anderen Betrieben, von den Kommunen, Kirchen und Politikern erfahren, ist überwältigend. Sie bestärkt uns in unserer Auseinandersetzung – die Geschäftsleitungen von HP/EDS kommen in die Schlagzeilen, ihr Verhalten gegenüber Arbeitnehmern und Kunden stößt auf großes Unverständnis und Ablehnung. Acht Ministerpräsidenten schreiben einen gemeinsamen Brief an die HP Geschäftsführung und setzen sich dadurch für die Ziele der streikenden EDSer ein.

Auch wenn die Geschäftsführungen nach außen „hart und unnachgiebig“ wirken – rund um die Einigungsstelle zum Personalabbau gibt es mehrere Verhandlungsrunden mit allen Beteiligten. Der Einigungsstellenvorsitzende bemüht sich um eine „ganzheitliche Lösung“, dazu müssen nicht nur EDS Geschäftsleitung und GBR an den Tisch, sondern auch HP und Gewerkschaften. Schließlich gibt es einen Kompromiss: ein inhaltliches Verhandlungspaket zum

Personalabbau und zur HP-Integration, aber keinen Tarifvertrag.

Sind fünfhundert Freiwillige „sozialverträglich“?

Der Personalabbau fällt geringer aus als von der GL geplant:

- 500 Stellen sollen bis zum 31.10.2010 abgebaut werden, davon höchstens 300 durch betriebsbedingte Kündigungen
- Der Standort Wuppertal bleibt erhalten und auch an den anderen Standorten, die geschlossen werden sollen, wird vielen Kollegen eine Weiterbeschäftigung bei HP/EDS garantiert.
- Es gibt ein sehr gut dotiertes Freiwilligenprogramm, das auf dem EDS Rahmensozialplan basiert. „On top“ gibt es eine ansehnliche, fünfstellige Sprinterprämie (zwischen 15 und 50 T€) bis zum 30.9.2009 sowie ein Jahr Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft. Erst nach Abschluss des Freiwilligenprogramms kann es betriebsbedingte Kündigungen geben.
- Die „Abgänge“ aus dem Freiwilligenprogramm werden gegen die 500 Stellen verrechnet. Dort, wo Mitarbeiter aus nicht gefährdeten Bereichen EDS verlassen, werden Stellen geschaffen und die Arbeit wird innerbetrieblich umverteilt.

Unmittelbar nach dem Abschluss hat die Geschäftsleitung noch „eins drauf gelegt“ und ein Super-Sprint-Programm bis zum 31. Juli angeboten. Innerhalb von drei Wochen haben daraufhin fast 300 Mitarbeiter EDS verlassen und sind zum 1. August in die TQG gewechselt oder wurden bezahlt von der Arbeit freigestellt. Die Betriebsräte hatten gehofft, mit dem Verhandlungsergebnis den vereinbarten Personalabbau über mehrere Monate zu strecken – im Interesse der Mitarbeiter und vor allem des Business. Die Geschäftsleitung dagegen hatte vor allem ein Interesse, möglichst viele Mitarbeiter noch vor dem Ende des 3. HP-Quartals loszuwerden ohne Rücksicht auf bestehende Projekte, Übergabe der Arbeit und Serviceverpflichtungen gegenüber dem Kunden. Die großen Lücken, die dieser Exodus innerhalb kürzester Zeit gerissen hat, sind unübersehbar und schmerzhaft.

Die gute Nachricht ist, dass es durch die große Zahl der Interessenten am Freiwilligenprogramm wahrscheinlich ganz ohne betriebsbedingte Kündigungen abgehen wird: keine Namensliste, keine Kündigungen, nur Freiwillige.

Allerdings drückt die hohe Zahl an Freiwilligen auch aus, dass sehr viele Kollegen das Vertrauen in unsere Firma verloren haben und keine Perspektive mehr bei HP/EDS sehen. Wir befinden uns mitten in einer Abwärtsspirale: je mehr gehen, desto schlechter

wird der Service. Bedeutende Kundenverträge in Deutschland sind „on risk“.

Zweifellos ist das sehr gut dotierte Freiwilligenprogramm und die Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen ein Erfolg des Streiks – auch wenn ein bitterer Beigeschmack bleibt.

Die HP-Integrationsvereinbarung

Die Integration von EDS in HP soll zum 1. November stattfinden. Ein wichtiges Ergebnis der Auseinandersetzung war die „HP-Integrationsvereinbarung“. Dadurch konnten wesentliche Strukturen und Besitzstände der EDS Mitarbeiter abgesichert werden:

- Die bestehenden EDS-Betriebe – und dadurch auch die Betriebsratsstrukturen – bleiben bei HP auch noch nach der nächsten BR-Wahl, also für die Periode 2010 – 2014, erhalten.
- Die Pensionszusagen der EDS Mitarbeiter bleiben auch nach der Integration bestehen.
- Der EDS Rahmensozialplan bleibt bis zum 31.12.2010 erhalten.
- Drei wichtige Betriebsvereinbarungen (Arbeitszeit, Rufbereitschaft, Homeoffice) bleiben ebenfalls für mehrere Jahre oder unbefristet erhalten.
- Über den Fortbestand, die Ablösung oder Veränderung der anderen EDS Gesamtbetriebsvereinbarungen wird in einem Integrationsausschuss mit HP beraten.
- Beim Betriebsübergang und bei der nachfolgenden Eingruppierung in HP-Jobcodes können die Gehälter der EDS-Mitarbeiter nicht abgesenkt werden.

Die HP-Geschäftsführung hat dieses Verhandlungsergebnis mit unterschrieben und erklärt: „Da HP durch die vorliegende Vereinbarung also gebunden ist, bedarf es nach Ansicht von EDS OS und von HP keines Tarifvertrages“.

Zwischenbilanz

Die vergangenen Wochen und Monate bei EDS waren sehr schwierige und harte Zeiten. Wir sind aber auch ein bisschen stolz darauf, dass es uns gelungen ist, diese große Solidarität unter den EDS-Beschäftigten herzustellen und einen komplizierten Arbeitskampf auf die Beine zu stellen und durchzuhalten. Diese Erfahrung nimmt uns niemand. Der Zusammenhalt in der Belegschaft war das wichtigste Ergebnis des Arbeitskampfes. Einige wichtige Ziele konnten wir erreichen, aber vieles bleibt noch offen. Wenn wir schon keinen Haustarif bei EDS durchsetzen konnten: Wir freuen uns auf die Diskussion und Erfahrungen unserer neuen HP-Kolleginnen und Kollegen. Vielleicht können wir ja gemeinsam in den nächsten Jahren einen neuen Anlauf nehmen?

SUMMARY

The EDS strike – What did we achieve?

The first industrial action in the German IT industry since the Digital strike in the early 1990s is now history. Our five-week strike, in which we fought mass layoffs and cuts to social benefits and demanded an in-house collective agreement, did not achieve all of our goals. But the results are respectable. The outcome was not quite good enough for the majority of EDS employees who were on strike for so long, but it was much too good for the few strikebreakers and free riders who did not join the strike but will reap the gains.

Looking back

The amazing thing about the strike was that it happened at all and that it lasted five weeks with no sign of running out of steam. Who would have thought it possible?

A few years ago, the sun still shone on the EDS workplace, and the management seemed sincere when calling the employees the company's biggest asset. There was a sense that good work was respected and recognised. A strong commitment went without saying, and was rewarded accordingly. Presumably it was the same at HP. But today, in a world where IT specialists are apparently cheap and readily available all over the world, knowledge and experience are no longer at a premium. Jobs are being moved to low-wage countries and employees no longer feel that they are held in high esteem. Have things gone the same way at HP in recent years?

In 2008 the situation escalated. The 1% salary increase despite good business performance and a 3% inflation rate made it obvious that EDS was no longer prepared to honour its consensus with the employees and the works council. With the possible courses of action under codetermination laws exhausted, the works council advised employees to join either IG Metall or ver.di, because only unions can engage in collective bargaining and negotiate with the employer on an equal footing. Employees heeded the call in large numbers. At about the same time, the HP takeover was announced. We were concerned that 20 years of patient work, reflected in benefits and works agreements, would be wiped out. And we saw a

threat to jobs at EDS. Then, when HP announced mass layoffs at EDS, with one in four jobs on the line, there was no other alternative: EDS employees rushed to sign union cards and started organizing their resistance to the downsizing campaign under the slogan „Yes to HP – but for everyone“.

Industrial action gains momentum

The growing employee involvement – and the rallies, four warning strikes, intervention by politicians and media coverage – is not enough to drag the management to the table. This leaves no other option. A strike ballot results in a 92% yes vote by the union members: a huge success. The strike starts in June, and soon the cautiously formulated „flexible strike concept“ becomes a full-blown strike. Despite the bonuses offered to strike breakers, an army of temps and even colleagues being flown in from abroad – customers are soon howling. Some of them arrange emergency service calls directly with the unions, while others urge the company to give in. What obviously upsets the management much more than the financial pressures is the publicity and the response from policymakers. The overwhelming solidarity from the entire IT industry, other companies, municipalities, churches and politicians boosts our resolve. The management of HP/EDS finds itself in the headlines amid a wave of condemnation for their treatment of employees. Eight German state premiers sign a letter to the HP management backing the objectives of the striking EDS staff.

Despite the bosses' purported „tough and determined“ stance, negotiations go ahead within the framework of the conciliation committee convened to address the staff cuts. The committee chairman calls for a „comprehensive solution“, which means that the HP management and the unions must be at the table alongside the EDS management and works council. The final compromise: a negotiation package for staff cuts and HP integration – but no collective agreement.

Are 500 voluntary redundancies „socially compatible“?

Fewer jobs will be cut than originally planned. The basic terms are as follows:

- 500 jobs will be eliminated by 31 October 2010, with no more than 300 redundancies
- The Wuppertal office will remain open and many of the staff at the locations being closed are guaranteed jobs with HP/EDS.
- A well-funded programme based on the EDS



„On top“ programme is available to employees who leave voluntarily, with a „Sprint Bonus“ between €15–50K available until 30 September 2009, followed by one year with the placement and retraining company. Redundancies are permitted only after the voluntary programme is wound up.

- The voluntary departures will be deducted from the 500 jobs. When employees leave EDS departments that are not threatened, jobs will be filled by internal applicants.

Right after signing the agreement the management decided to „go one better“ and offered an enhanced „Super Sprint“ programme, with 31 July as the cut-off date. Nearly 300 EDS employees signed up, and are now with the placement and retraining organization or on paid leave. The works council had hoped to stretch the downsizing over a period of months in the interests of the employees and the business. Regrettably, the company's priority was to get rid of as many people as possible before the end of Q3, regardless of existing projects, the need for a smooth handover or service agreements with customers. The rapid exodus has left behind big holes.

The good news: The strong voluntary response probably means that the downsizing will be completed with no redundancies: no lists of names, no dismissals – only voluntary departures.

However, the large number of employees leaving voluntarily is also an expression of the loss in trust in the company among many colleagues, who evidently see no future with HP/EDS. We are in a downward spiral: the more people leave, the worse the service becomes. Major customer contracts in Germany are at risk.

The well-funded voluntary programme and the avoidance of layoffs can doubtless be seen as successes of the strike – despite the bitter after-taste.

HP integration agreement

As for the integration of EDS into HP, which is set for 1 November, the HP Integration Agreement was a key result of the conflict which secured important structures and entitlements for EDS employees:

- The existing EDS establishments – and thus the works council structures – will remain intact within HP even after the next works council election, i.e. for the 2010–2014 period.
- EDS employees' pension claims will be unaffected by the integration.
- The EDS master social plan will remain in effect until 31 December 2010.
- Three important works agreements (working time, on-call duty, home office) will also remain in effect for several years or indefinitely.
- Whether other EDS works agreements will be continued, cancelled or amended will be discussed by an integration committee with HP.
- The salaries of EDS employees cannot be reduced in the course of the transfer of operations and the subsequent regrouping under HP job

codes.

The HP management also signed the negotiated agreement and stated „Because HP is bound by this agreement, no collective agreement is necessary in the opinion of EDS OS and HP.“

Where we are now

The past weeks and months at EDS have been difficult. However, we are proud that we succeeded in creating this strong sense of solidarity in the EDS workforce, and that we initiated a complex labour dispute and followed it through. No one can take this experience away from us. The cohesion in the workforce was the most important outcome of the dispute. We achieved some of our objectives, but many things are still unresolved. And even if we didn't quite manage to push through an in-house collective agreement for EDS, we're looking forward to sharing discussions and experiences with our new HP colleagues. Maybe we can join together to take another run at it in the coming years?

Vergleich Stellenabbau bei HP und EDS – die HP Seite

Leistungsdaten HP Sozialplan

Für unter 55jährige Mitarbeiterinnen gibt es eine Matrix in der Lebensalter und Betriebszugehörigkeit einen Faktor zwischen 0,75 bis zu 2,1 Monatsgehältern pro Jahr Betriebszugehörigkeit für die Abfindung ergeben.

Die Höchstsumme der Abfindung ist auf 260.000 Euro begrenzt.

Für über 55 Jahre alte Kolleginnen und Kollegen wurde nur ein monatliches Bezugsgehalt in Höhe von 80 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (2009=5400 Euro) vereinbart.

Dazu endet die Bezugsdauer mit dem frühestmöglichen Renteneintritt von 63 Jahren.

Dann gibt es noch einen Teilausgleich in Höhe von 250€ pro Monat (bis 63) für zu erwartende Rentennachteile.

Dazu gibt es für alle eine Transfergesellschaft mit einer Laufzeit von 12 Monaten. Bei den über 55-jährigen wird obendrein noch die Zeit, in der ALG1 bezahlt wird von der Anzahl der Ausgleichsmonate abgezogen. Damit wird die Abfindungssumme nochmals reduziert.

Speziell die über 55-jährigen werden also mit Beträgen abgespeist, in die weder die Betriebszugehörigkeit noch das Lebensalter eingehen.

Dazu kommt, dass dieser Sozialplan in der ersten Phase mit einer Namensliste und Altersclustering verbunden war.

Diese Verschlechterung der Situation der betroffenen Mitarbeiter/inn/en wurde den Betriebsräten mit der Drohung schlechterer Zahlungen und Ausgrenzung kleinerer Betriebe abgetrotzt.

Die vielbeschworene Ethik + Compliance ist dabei mal wieder auf der Strecke geblieben.



SUMMARY

Comparison of downsizing: HP vs. EDS – the HP side

Benefit parameters in the HP Social Plan

For employees under 55, the age vs. seniority matrix yields a factor of between 0.75 and 2.1 monthly salaries per year of seniority for calculating severance pay, subject to a cap of €260,000.

For colleagues older than 55, a monthly reference salary equal to 80% of the threshold for calculating social security premiums is applied (2009 = €5400.00), payable until the earliest possible retirement date (at 63).

Then partial compensation of €250 per month is paid (until the age of 63) for the expected



pension losses.

Everyone is eligible for a 12-month period with a transitional company. For employees over 55 the period in which the primary unemployment benefit is paid (ALG1) is deducted from the compensation months, resulting in a further reduction in severance pay.

So we see that the over 55s in particular are being fobbed off with payments that do not factor in their age or seniority.

On top of that comes the fact that the first phase of this social plan was linked to a list of names and age clusters.

The works council was bullied into accepting this with the threat of lower payments and the exclusion of smaller establishments.

The much-vaunted ethics and compliance have fallen by the wayside.

Ich bin VIRTUELL ... ganz real

Viel ist passiert seit der letzten Ausgabe, worüber im ganzen Heft berichtet wird - Abbau, Umbau, ... Streik bei EDS: dort stellte sich meinen virtuellen Kollegen die Frage von letzter Ausgabe ganz real: wie streike ich virtuell? ... sie ist weiterhin unbeantwortet.)

Ich bin gerade Teil eines real existierenden Teams – so richtig zum Anfassen, täglich sehen, reden, besprechen, ein Ziel haben, und was sonst so dazugehört: als ehrenamtliche Helferin bei der Leichtathletik Weltmeisterschaft in Berlin während meines Urlaubs. Und: täglich sehen, wie gut eingespielte Teams (schon mal einen virtuellen Staffellauf gesehen?) zu Höchstleistungen kommen! Ja, das wär' was...

Aber HP tut auch etwas für uns, die reduziert und umorganisiert wurden, es beglückt uns mit einem neuen Belohnungsprogramm, um uns zu unseren Höchstleistungen zu bringen.

Als erstes wird empfohlen, „Thank You“ zu sagen, wenn man das erfolgreich geprobt hat, gibt es als nächste Stufe „Practice“, „random acts of recognition“. Random heisst: wahllos, ziellos, queerbeet, willkürlich oder zufällig. Um das einfacher zu machen, gibt es auch Beispiele, wie man es tun soll und auch Templates für die „Winner Spirit Certificates“.

Die beste Stufe dann, „Find ways to celebrate and have fun“, hier kommen dann die „Virtual Celebration Tips“. Das ist etwas für mich. Hier lerne ich, dass ich kreativ und eperimentierfreudig einen e-Party Organisator mir beschaffe sowie die richtige Technologie, dann klappt das schon. Oder?

Und nicht zu vergessen, die „Low-Cost, No-Cost Employee Recognition Ideas“ wo man viele gute Ratschläge findet, wie: „Invite an employee to attend meetings in your place when you are not available“, „Ask for your employees' opinions and use some of their ideas“ oder auch „Provide more of the kinds of work the employee enjoys“.

No comment. Oder doch: ein gutes Entlohnungssystem, das nur eine Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber vereinbaren kann, plus eine Unternehmenskultur, in der „Danke“ zum Alltag und Wertschätzung des Einzelnen dazugehört – das wär' was.



SUMMARY

I'm VIRTUAL ... for real

As you can read in this issue, a lot has happened since last time: downsizing, restructuring ... and the EDS strike! My virtual colleagues found themselves looking for a real-world answer to the question I asked last time: How can I go on a virtual strike? I'm still waiting for an answer.

At the moment I'm part of a very real team – real flesh and blood people who I see every day, talk to, discuss things with, share common goals and all the rest: I'm a volunteer at the World Athletics Championships in Berlin during my vacation. I'm also witnessing what finely tuned teams are capable of. (Or have you ever seen a virtual relay team? Now that would be something.)

But HP has given some thought to those of us who are undergoing downsizing and reorganisation. The company is treating us to a new reward programme as an incentive to perform. The first recommendation: Say "Thank you". Next: "Random acts of recognition". To make this a little less random, some helpful examples are offered,

along with templates for Winner Spirit Certificates. Next comes the best part: "Find ways to celebrate and have fun", followed by "Virtual Celebration Tips". Just look around for an e-party organizer and the right technology. That's all there is to it – or is it?

And don't forget to have a look at the "Low-Cost, No-Cost Employee Recognition Ideas", including such advice as, "Invite an employee to attend meetings in your place when you are not available", "Ask for your employees' opinions and use some of their ideas" or even "Provide more of the kinds of work the employee enjoys".

No comment. Or, actually, how about: A good reward system of the kind that only a union can negotiate with the employer; and to complement it, a corporate culture where "thank you" is part of everyday life, along with esteem for individuals. Now that would be something.



Verkaufen sich gute Produkte von selbst?

Es ist nicht ungewöhnlich, dass HP in dem einen oder anderen Jahr durch eine „Sales Transformation“ die Herangehensweise an die verschiedenen Märkte neu justiert. Was dieses mal passiert, ist jedoch der Hammer.

Nachdem man dem Vertrieb jahrelang vorgegeben hat, dass das Technik-Verkaufen ein Auslaufmodell ist, und der Kunde ganzheitlich und lösungsorientiert betreut werden will, zeigen die derzeitigen Überlegungen des Management genau in die andere Richtung. Fakt ist, dass im Rahmen eines übergeordneten EMEA Modells nur noch sehr wenige Kunden den Anspruch auf einen eigenen Account Manager haben werden, der die verschiedenen Vertriebsaktivitäten und Technologien zu einem Gesamtbild zusammen führen soll.

Auf Grund der simplen Erkenntnis, dass man mit nur wenigen Kunden (ein paar Dutzend) das meiste Geschäft macht, soll zukünftig anstatt bei den bisherigen ca. 150-200 Kunden nur noch bei ca. 50 in Deutschland direkt akquiriert werden. Das gilt auch für das über viele Jahre geförderte „Customer Care“.

Dann soll allerdings der interne Marktanteil beim Kunden („share of wallet“) massiv zugunsten von HP gesteigert werden. Dieses Ziel soll durch Value-Verkauf, d.h. Verkauf komplexer Dienstleistungen und für den Kunden konfektionierte Software erreicht werden. Diese Vorgehensweise erweckt den Eindruck, dass die anderen großen Kunden und der gesamte Mittelstand offensichtlich nicht für so wichtig gesehen werden, dass man wertvolle Vertriebsressourcen in Form eines Account Management an sie verschwendet. Sie sollen zukünftig durch diverse Produktspezialisten, die für definierte Technologiebereiche wie Server, Storage usw. fachzuständig sind, mit HP-Produkten beliefert werden.

Man stelle sich das Durcheinander vor: Der Server-Spezialist wird Server mit vielen Platten verkaufen wollen, der Kollege von Storage eher eine SAN-Lösung, der BCS/Unix Spezialist wird die Proliants jedoch gar nicht gut finden und alle werden den Kunden nicht auf lieferbare Software aufmerksam machen, weil sie daran nicht gemessen werden (und

alles vice versa).

Sollte der Kunde etwa doch auf die Idee kommen, Software einzusetzen, muss er sich nicht nur von verschiedenen Software Sellern die Zeit stehlen lassen, sondern auch beim Service gibt es viele Spezialverkäufer, von Wartungsverkäufern bis zu Schulungsspezialisten, von ex-C&I und EDS- Spezialitäten gar nicht zu reden. Vielleicht sollte man eine hausinterne Buslinie zum Kunden einrichten, denn ein VW-Bus kann die geballte Anzahl der Sales Spezialisten die in Zukunft zum Kunden fahren wollen nicht aufnehmen.

Der Vergleich mit der Deutschen Bank bzw. mit DB 24 drängt sich auf: Dort glaubte man auch, es nicht nötig zu haben mit Kleinkunden und Privatsparern, denen „man nur ein paar Hunderttausend“ pro Jahr Umsatz macht, reden zu müssen. Das Ergebnis ist bekannt.

Ähnlich bei HP: Um Kunden zu beliefern, bei denen man „nur ein paar Millionen“ pro Jahr Umsatz erzielt, da reicht doch der kostengünstigere Telesales oder vielleicht sogar ein Katalogverkauf, eventuell sogar völlig anonym per E-Mail wie: „Contact HR“? Aber direkt vor Ort sein? Lohnt sich wohl nicht? Aber: „Gute Produkte verkaufen sich ja bekanntlich von selbst“?

Nun könnte man über den geplanten Feldversuch hinwegsehen, weil ähnliche Modelle auch in der Vergangenheit nicht funktioniert haben und dann vom Management zurückgerudert wurde, so war es auch nach dem Compaq-Merger.

Was ist jedoch die Folge für die Vertriebskollegen in Zeiten einer zweiten Welle des Personalabbaus? Man darf nicht vergessen, dass alleine im TSG Sales EMEA-weit 629 Stellen gestrichen werden sollen, die Frage, wie viel davon in Deutschland ist noch unbeantwortet. Sicher ist jedoch, dass es deutlich weniger Account Manager geben wird. Von den derzeitigen ca. 160 EAM/CAM, werden nach der Umstrukturierung vielleicht noch 50 übrig bleiben, wenn überhaupt.

Der Rest soll zu Produktspezialisten mit einem niedrigeren Pay Grade abgruppiert werden. Nach dem Motto „friss oder stirb“ werden diese Leute dann direkt von der BU produktbezogen eingesetzt.



Wer nicht dieses „Glück“ hat, wird sich dann vermutlich auf einer neuen „liste“ wiederfinden. Die zu erwartende Abfindung dazu kann er sich ja schon mal mit dem derzeitigen Sozialplan ausrechnen, der gilt ja noch bis Ende 2010.

Es erscheint uns nicht logisch, dass man mit einer massiv verkleinerten Vertriebsmannschaft bessere Umsätze macht und dafür die gesamten, langjährig gewachsenen, persönlichen Kundenbeziehungen aufs Spiel setzt. Gleichzeitig wird vom Kunden erwartet, dass er weiterhin bei HP kauft, obwohl ihm deutlich signalisiert wird, dass er dort so wichtig wohl doch nicht ist.

Kurzfristiges Kostensparen eines Excel-gesteuerten Managements mit Buchhalter-Mentalität ist für den dauerhaften Vertriebs Erfolg des Unternehmens sehr gefährlich und setzt in vielen anderen Bereichen des Unternehmens zahllose Arbeitsplätze der Gefahr des Abbaus aus.

Für dieses zum Scheitern verurteilte Experiment bekommen die Verantwortlichen danach einen satten Bonus, die Mannschaft einen Tritt!

Wir als IG Metall Gewerkschafter und Betriebsräte werden alle Möglichkeiten nutzen um die negativen Folgen solcher Veränderungen für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu minimieren. Allerdings wäre eine umfassende Information über alle geplanten Änderungen in allen Businessbereichen das Mindeste, was zunächst durch das Management erfolgen müsste.

Dann kann durch die Betriebsräte bei der Neu- und Umverteilung der Aufgaben eine wirkungsvolle Mitbestimmung ausgeübt werden. Hier muss auf völlige Transparenz des Prozesses bei der Personalauswahl geachtet werden. Es darf kein „adopt and go“ geben, alle neuen Stellen müssen neu ausgeschrieben werden. Die Vergabe muss soziale Belange berücksichtigen, Auswahlrichtlinien könnten dabei klare Regelungen schaffen. Änderungskündigungen sind als unzulässig zu vereinbaren. Der zu erwartende Personalausbau sollte ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen.

Wir werden dafür kämpfen, das nur faire Lösungen im Mitarbeiterinteresse umgesetzt werden können.

SUMMARY

Do good products sell themselves?

Sales transformations, in which HP adjusts its approach in various markets, are nothing unusual. But this time around, it takes the cake.

For years we were told that selling technology was a thing of the past, and that today's customer wants comprehensive, solution-oriented service. Now, however, the latest ideas from the management are heading back in the opposite direction. Under the new EMEA model very few customers will still be entitled to their own account manager to combine all of the various sales activities and technologies into a coherent picture.

Starting with the simple realization that most business is done with a small number of customers (a few dozen), the idea is to actively pursue business with about 50 customers in Germany instead of the present 150–200. The same applies to the customer care that has been so actively promoted for so many years.

At the same time, however, the objective is to make massive gains in the "share of wallet" with each customer through value sales, i.e. selling complex services along with customized software. All of this creates the impression that the other large customers and the entire mid-sized company segment are no longer important enough to waste valuable sales resources on them in the form of account management and will instead be supplied with HP products through product specialists for servers, storage, etc.

Imagine the chaos: The server specialist will want to sell servers with a large number of drives, the storage colleague will favour an SAN solution and the BCS/Unix specialist will frown on the ProLiant, and none of them will inform the customer about available software because that is not how they are assessed. And customers who might want to run software will not only have to garner some attention for various software sellers, but also from people who sell service, maintenance and training, not to mention ex-C&I and EDS specialists. It might be a good idea to set up a shuttle bus to the customers. A VW bus would likely be too small for the army of sales specialists.

It's hard not to be reminded of Deutsche Bank, where they thought it wasn't worth

dealing with retail customers with their "few hundred thousand a year" in account turnover. We all know how that turned out.

Is the same true at HP: With customers who only generate "a couple of million" in sales each year, is it enough to offer cheaper telesales or even a catalog, or perhaps even anonymous service via e-mail, as in "Contact HR"? And an onsite presence? Not worthwhile? But, as everyone knows, "Good products sell themselves."

We could shrug off this field test, knowing that similar models failed in the past and were reversed. But what does it mean for sales employees in the second wave of downsizing? We must bear in mind that 629 jobs are due to be slashed in TSG Sales in EMEA. The number in Germany remains to be seen, but there are sure to be fewer account managers. Of the 160 EAM/CAMs at present, perhaps 50 will be left, if that, after restructuring. The rest will be regrouped as product specialists with lower pay grades and told to "like it or lump it" when assigned to product-based business units.

Those who do not have this good fortune will presumably be on the next "list". They can calculate their severance pay based on the current social plan, which is in effect until the end of 2010.

It seems to defy logic that sales are supposed to improve by massively downsizing sales team and putting long-nurtured customer relationships at risk. Customers are expected to keep buying our products at the same time as we tell them that they're no longer as important.

Short-term cost-cutting by an Excel-driven management team with an accountant mentality is a danger to the company's long-term sales success and puts countless jobs at risk elsewhere in the company.

Those responsible for this doomed experiment will end up getting a bonus while the team gets a kick!



As members of IG Metall and as works council members we will use all available means to minimize the negative consequences of this kind of changes for the colleagues concerned. However, providing comprehensive information on all of the planned changes in all business segments is the very least that management should

be doing right now.

Then the works council could exercise proper code-termination in the redistribution of responsibilities. It is important to have complete transparency in the personnel selection process. Instead of "adopt and go", new positions must be advertised, with hiring taking social priorities into account. A selection guideline could serve to create clear regulations. A ban on dismissals through alteration of employment conditions should be agreed. The likely job cuts should be handled exclusively through voluntary departures.

In the interests of the employees we will fight to ensure that only fair solutions can be implemented.

Impressum

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

Die 5 %-Hürde

Keine Angst. Es geht nicht um die Bundestagswahl. Und Wahlempfehlung geben wir schon gar keine ab.

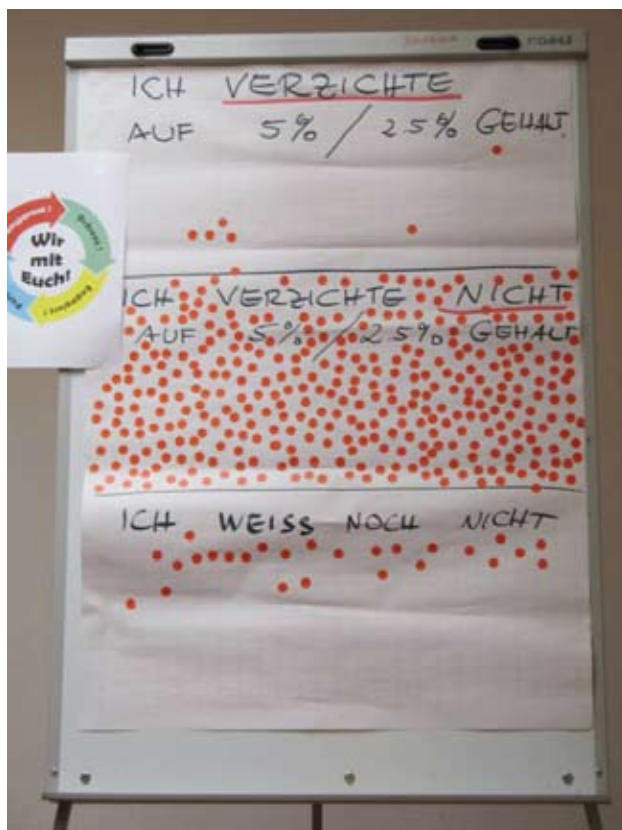
Wir würden nur gerne wissen, ob tatsächlich mehr als 5 Prozent der HP-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter am Gehaltsverzicht teilgenommen haben. Werden wir es jemals erfahren? Umfragen in den Standorten Böblingen, München und Bad Homburg im Vorfeld der Aufforderungen zum Gehaltsverzicht ergaben zwischen 2,5 und 10 Prozent Beteiligung.

Das EMEA Leadership Team schreibt in seiner E-mail vom 20. August 2009 zu den Q3-Ergebnissen: „While the majority of managers consented to the program, the acceptance rate from the employee community was more varied depending on country and Business Group.“

Auch auf Nachfrage in einer Betriebsratssitzung konnte – oder wollte? – HR den Prozentsatz der Manager, die am Gehaltsverzicht teilgenommen haben, nicht mitteilen. Wir sind gespannt, ob der Prozentsatz der Teilnahme der „unteren“ Job Level nach dem 1. September bekannt gegeben werden wird. Wir tippen jedenfalls auf 90 Prozent Nichtteilnahme.

Wenn die Geschäftsleitung die Beteiligung nicht rusrücken will, sollte der BR von seinem Recht auf Einblick in die Bruttogehaltslisten machen (BetrVG § 80 Abs. 2), September mit August vergleichen und schon haben wir's.

Auch sollte die Teilnahme am Gehaltsverzicht ja freiwillig gewesen sein. Die Betriebsräte müssen darauf achten, dass die Verteilung des Variable Performance



Die beabsichtigte Beteiligung am Gehaltsverzicht in Böblingen

Bonus (wenn es denn einen geben sollte...) die „Verweigerer“ nicht einseitig benachteiligt.

Eine Stimme aus der Belegschaft: „Ich wäre ja schön doof, wenn ich jetzt auf 5 Prozent meines Gehalts verzichte. Weiß ich, ob ich nicht bei der nächsten Abbauwelle dabei bin? Dann kann ich jeden Cent Abfindung und Arbeitslosengeld gebrauchen.“

Und tatsächlich hat eine Gehaltskürzung Auswirkung auf mindestens

- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Rente
- Abfindung
- Arbeitslosengeld
- Darüberhinaus spart sich HP auch die Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung.

Francesco Serafini (HP EMEA-Chef) schreibt in seiner E-mail vom 20. August 2009 zu den Q3'09-Ergebnissen:

"We understand that this is a very difficult step to take which impacts everyone's life but we also know that the company does not expect the impact of the salary reductions on Total Rewards to be borne disproportionately by one group or one part of HP only. EMEA will have to contribute to the company's efficiency in the same way as the

Americas and APJ do. We will consequently have to look into other possibilities to get our cost structure aligned."

Also: Sind wir jetzt selbst Schuld, wenn es weiteren Stellenabbau gibt?

Das ist die Umkehrung des Verursacherprinzips.

Nicht HPs Profitgier ist Schuld, wenn Leute entlassen werden müssen sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die es ihrer Firma nicht gönnen, diese Profite noch weiter zu steigern, und dann noch meinen, dass sie anständig dafür bezahlt werden sollen, wenn sie diese Profite miterarbeiten.

Wir haben jedenfalls kein schlechtes Gewissen.

Anmerkung: Wenn wir 5 Prozent schreiben, sind immer alle Kolleginnen und Kollegen, die auf 2,5 Prozent oder 10 Prozent von ihrem Entgelt verzichten sollten, mitgemeint.

SUMMARY

The 5% hurdle

Don't worry. We're not about to discuss the German election or endorse a party.

We would just like to know whether more than 5% of the HP employees accepted the salary cut. Will we ever know? Surveys in Böblingen, Munich and Bad Homburg prior to the call to accept a cut yielded results between 2.5 and 10%.

Intended participation in voluntary salary cuts

In an e-mail on the Q3 results the EMEA Leadership Team wrote: "While the majority of managers consented to the program, the acceptance rate from the employee community was more varied depending on country and Business Group."

Even when asked at a works council meeting, HR couldn't – or wouldn't – tell us the percentage of managers who consented. We're waiting with interest to see whether the consent rate at the "lower" job levels is announced after September 1. We're betting that 90% will not consent.

If the management doesn't want to cough up the numbers, the works council should use its right to check the salary lists and just compare August with September. Then we'll know.

Moreover, the waiver is supposed to be

voluntary. The works council must make sure that the "objectors" are not disadvantaged when it comes to the performance bonus (if there is one...).

A voice from the workforce says, "I'd be pretty stupid to waive 5% of my salary right now. How do I know it won't be my turn when the next downsizing happens? Then I can use every cent of the severance package and unemployment benefits."

And indeed a salary cut has an impact on at least

- vacation pay
- Christmas bonus
- pension
- severance pay
- unemployment benefits

Moreover, HP saves money on the employer's share of social insurance contributions.

In another message from the EMEA management team, Francesco Serafini (head of HP EMEA), writes:

"We understand that this is a very difficult step to take which impacts everyone's life but we also know that the company does not expect the impact of the salary reductions on Total Rewards to be borne disproportiona-



tely by one group or one part of HP only. EMEA will have to contribute to the company's efficiency in the same way as the Americas and APJ do. We will consequently have to look into other possibilities to get our cost structure aligned."

Is he saying that we only have ourselves to blame if more job cuts follow?

This is confusing cause and effect.

It seems that redundancies are not the result of HP's

greed, but rather the employees who begrudge the company the opportunity to increase its profits even more, and then want to be paid decently for helping to earn those profits.

At any rate, we have a clear conscience.

Remark: When we say 5%, we also mean all of the colleagues who are expected to waive 2.5% or 10% of their salary.

Gemeinsam sind wir stark!

Eine Gemeinschaftsaktion der gewerkschaftlich organisierten und interessierten Kolleginnen und Kollegen von HP Frankfurt

Im Frühjahr 2009 bekam jeder HP Mitarbeiter einen Gutschein über 3 Bilder, die er an den neuen, in den Real-Märkten aufgestellten HP-Fotodruckern ausdrucken lassen konnte. Was kann der einzelne Mitarbeiter mit ganzen drei Bildern schon anfangen? Freilich, wenn sich viele zusammentäten?!



Also hat einer aus unserem Kollegenkreis für uns ein Bild gemalt und dieses Poster dann in 255 Einzelbilder der Größe 10 x 15 cm gerastert. Die Einzelbilder haben wir dann unter uns Kolleginnen und Kollegen verteilt und gegen unsere Gutscheine bei Real ausdrucken lassen.

Nun führen die neuen HP Fotodrucker ihr ganz eigenes Leben. So beurteilt der Automat selbständig die Bilder und bietet nur diejenigen zum Ausdrucken an, die nach seiner Auffassung etwas geworden sind. Aber hey, wenn wir was können, dann Probleme lösen und so haben wir Mittel und Wege gefunden, die Automaten zu überlisten.

Die ausgedruckten Bilder wurden anschließend gesammelt und unter den Interessierten, die sich an unserer Aktion beteiligen wollten, verteilt.

Und so kam es, dass sich an einem Donnerstag in der Mittagspause wie von Geisterhand gesteuert ca. 40 Kolleginnen und Kollegen im Eingangsbereich des HP Gebäudes in Frankfurt zusammengefunden haben, um die Bilder auf eine vorbereitete an einer Stellwand befestigte Plane aufzukleben. Etliche weitere Kolleginnen und Kollegen bedauerten, gerade an jenem Donnerstag nicht im Hause sein und sich an der Aktion beteiligen zu können. Ein Mosaik der



Größe 2,30 x 1,70 m setzte sich Stück für Stück zu einem Gesamtbild zusammen.

Die Aussage war klar und wurde auch von allen Unbeteiligten, die dort ihres Weges gingen, wahrgenommen.

Das Bild zeigt neben der Kernaussage auch sehr schön, wie sich diejenigen, die bereits gewerkschaftlich organisiert sind (symbolisiert durch die roten Vierecke), immer weiter in die noch nicht organisierte blaue Masse hinein ausbreiten.

In die Fieberkurve im Bildhintergrund lässt sich Vieles hineingeheimnissen. So kann man sich unter anderem

vorstellen, dass sie das gefühlte Einkommen eines HP Mitarbeiters darstellt, und somit auch die Motivation am Arbeitsplatz widerspiegelt.

Weil uns das Ergebnis so gut gefallen hat und wir stolz darauf sind, was wir mit vielen helfenden Händen Tolles auf die Beine stellen konnten, haben wir uns entschlossen, unser Mosaik bei passenden Gelegenheiten herumzuzeigen. Und heute ist solch eine Gelegenheit!

SUMMARY

Together we're strong! A campaign by unionized and interested colleagues at HP Frankfurt

In the spring of 2009 every HP employee received a coupon for three free photo printouts from the HP photo printers located at a chain of stores. Now, what can one employee do with three pictures? But what if many employees get together...

So, one of our colleagues made a poster and broke it down into a grid of 10x15 cm images, which we then handed out to our colleagues, who went to the stores to have them printed free of charge, using their coupons.

We soon discovered that the new HP photo printers have a mind of their own and decide

at their own discretion which pictures are worth printing. But if there's one thing we're good at, it's problem solving, so we found ways to trick the machines.



The printed images were then collected and distributed to those interested in getting involved.

And so it came to pass on a Thursday at lunchtime that about 40 colleagues gathered in the reception area of the HP building in Frankfurt to stick the photos onto a sheet pinned to a partition, gradually producing a 2.30 x 1.70m mosaic, making a clear statement seen by everyone going about their business.

Apart from its basic message the picture shows quite nicely how the employees who are already organized (represented by red squares) are spreading into the non-organized blue area.

The graph in the background is subject to interpretation. Could it be the way HP employees perceive their income trend, and thus their motivation?

Because we're so pleased with the results and so proud of what we achieved with so many helping hands, we have decided to show off our mosaic at every opportunity – like today!

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.

<small>Name</small>	<small>Vorname</small>	<small>Geburtsdatum</small>	<small>Geschlecht M/W</small>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Land</small>	<small>PLZ</small>	<small>Wohnort</small>	<small>Telefon</small>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Straße</small>	<small>Hausnummer</small>	<small>E-Mail</small>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<small>beschäftigt bei</small>		<small>Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium</small>	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
		<input type="checkbox"/> <small>Vollzeit</small>	<input type="checkbox"/> <small>Teilzeit</small>
<small>Bruttoeinkommen in Euro</small>	<small>Bankleitzahl</small>	<small>Bank/Zweigstelle</small>	<small>Konto-Nummer</small>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Beitrag</small>	<small>Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in</small>	<small>Eintritt ab</small>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:
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 zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.
Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift