



zukunft@hp

Was bietet
das Paket HP
in der Zukunft ?



IM GESPRÄCH:

KLAUS EICHER (IG METALL)
BETRIEBSRATSVORSITZENDER
HP BÖBLINGEN

GEHALTSRUNDE 2012:

DIE AUSGANGSLAGE VON
ANNETTE MAIER, SPRECHERIN
DES AUSSCHUSSES FÜR GEHALT

TARIFPOLITIK:

INTERVIEW
JUAN-CARLOS RIO ANTAS
ZUSTÄNDIG FÜR TARIFPOLITIK ITK

Klaus Eicher, Betriebsratsvorsitzender HP Böblingen:

„Beschäftigte sind verunsichert - Innovation braucht Perspektive!“



Frage: Als die Nachrichten über den Ticker gingen, dass HP sich im Hardware-Geschäft komplett neu aufstellen will, was war da Dein erster Gedanke?

Das ist doch Unsinn. In der ersten Ankündigung war keine Strategie zu erkennen. – Hardware ist eine sichere Bank, die braucht man immer! HP ist hier die Nummer 1 – das stellt man doch nicht ohne Not infrage.

Frage: Du kennst die IT-Industrie aus verschiedenen Perspektiven und bist mit den Compaq-Kollegen zu HP gekommen. Erst war das PC-Geschäft also heiß begehrt. Jetzt soll es nicht mehr zum Markenkern von HP gehören. Sind solche grundsätzlichen Strategiewechsel typisch für HP?

Eigentlich nicht – soweit ich das beurteilen kann – in Hardware hat HP die Nase vorn, da sind wir weltweit die größten – und das soll jetzt nicht mehr richtig sein? Also ich weiß nicht!

Frage: Was bedeutet das alles für die Beschäftigten?

Zumindest mal große Verunsicherung – alle machen sich über ihre persönliche berufliche Zukunft Gedanken, das kennt der HP-Mitarbeiter ja inzwischen, dass nichts mehr sicher ist.

Frage: Nach den ersten Ankündigungen soll die Software-Entwicklung noch stärker den Markenkern von HP bilden. Bestehen dafür zur Zeit die Voraussetzungen bei HP?

Die technisch und menschlichen Voraussetzungen sicher, wir haben sehr viele, sehr gute Leute. Und Software ist immer schon ein zentrales Thema von HP gewesen. Nur: Viele Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich fühlen sich jetzt schon ausgebrannt. Wir brauchen mehr Leute in diesem Bereich. Und Zeit und Raum, Innovationen voran zu bringen und auf dem Markt zu platzieren.

Aber ob wir die Zeit haben, das Segment so stark zu machen, dass im Gegenzug Kürzungen bei der Hardware ausgeglichen werden können, das bezweifle ich. Da hätte man schon vor Jahren mehr investieren müssen.

Frage: Mit welchen Fragen kommen die Kollegen auf Dich zu?

Jeder will wissen, wie es weitergeht, ob es Personalabbau geben wird, ob HP sich aus dem Computergeschäft ganz ausklinken möchte. Die Presseartikel die kursieren, sorgen für weitere Irritationen.

Frage: Welche Möglichkeiten habt Ihr als Betriebsräte überhaupt Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen zu nehmen?

Eigentlich keine, der Arbeitgeber entscheidet alleine über seine Strategien und wie er welches Business voranbringen möchte. Dennoch können wir die

Belegschaft informieren. Und Fragen an die Geschäftsleitung stellen. Einfluss gewinnen wir dabei aber nur, wenn die Belegschaft sich auch zu Wort meldet und die Bemühungen des Betriebsrates unterstützt. Wir können nur die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen abmildern durch einen guten Interessenausgleich und eventuell über einen Sozialplan.

Jeder will wissen, wie es weitergeht, ob es Personalabbau geben wird, ob HP sich aus dem Computergeschäft ganz ausklinken möchte.

Frage: Du hast Dich vor langer Zeit entschieden Gewerkschaftsmitglied zu werden. Wann war das? Und warum war Dir dies wichtig?

Oh – das ist schon lange her. Irgendwann in den 80er Jahren, ich müsste auf meinen Mitgliedsausweis sehen. Mir war das wichtig, weil ich erkannt habe, dass mit der IGMetall die Möglichkeiten eines Betriebsrates stark erweitert werden können, sei es durch Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsräten, Fachvorträge oder sogar praktische Unterstützung. Ich war damals bei DEC (Digital Equipment Corporation) – wir haben zusammen mit der IG Metall für einen Tarifvertrag gekämpft und diesen 1993 auch durchgesetzt.

Frage: Als Betriebsrat hast Du das Vertrauen der Belegschaft. Wofür braucht es da noch eine Gewerkschaft?

Wie eben bemerkt, erweitert die sinnvolle Einbindung einer Gewerkschaft die Möglichkeiten eine Betriebsrates, das liegt an unserem Arbeitsrecht. Das Tarifvertragsgesetz gibt hier einiges vor.

Frage: Welche Themen sind Dir bei HP für die Beschäftigten besonders wichtig?

Wichtigstes Thema ist die Arbeitszeit. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind stark belastet, es gibt viele Burnout-Fälle und schlechtes Betriebsklima, weil die Leute ständig unter Druck stehen. Da müssen wir ran und für Entspannung sorgen.

Frage: Und wie kann der erste Schritt in diese Richtung aussehen?

Zuerst müssen wir das Thema problematisieren. Die Leute müssen verstehen, dass der Grund für die hohe Belastung vom Arbeitgeber zu vertreten ist. Sie müssen lernen, auch mal „nein“ zu sagen. Hier muss der Betriebsrat Hilfestellung geben.

Abschlussfrage: Zur Zeit wird viel über einen Tarifvertrag bei HP diskutiert. Ist das überhaupt eine realistische Option?

Unbedingt – wir brauchen einen Tarifvertrag, um ein Minimum an Arbeitsbedingungen fest zu machen.

Das ist sicher noch ein weiter Weg, aber wie sagen die Chinesen: „Jede Reise beginnt mit dem ersten Schritt“.

Kontakt: Klaus.Eicher@hp.com

Zur Person

- Geboren: 1948
- Studium der Nachrichtentechnik
- verheiratet - 2 Kinder und 2 Enkel
- IG Metall-Mitglied seit 1986
- Ehrenamtlicher Arbeitsrichter beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg seit 1995

Beruflicher Werdegang

- 1977: Vertriebsbeauftragter bei DEC
- 1990: Betriebsratsvorsitzender - Freistellung
- 1998: Compaq kauft DEC auf
- 2002: Compaq und HP fusionieren
- 2006: Erneut freigestellter Betriebsrat
- 2010: Betriebsratsvorsitzender HP Böblingen

zukunft@hp

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mit dieser Zeitung wollen wir einen Beitrag zur Diskussion um die aktuelle Situation bei HP leisten. Wir laden Sie herzlich ein, mit der IG Metall in einen Dialog über Ihre Vorstellungen von einer gerechten und fairen Zukunft bei HP einzutreten.

Unter dem Motto „zukunft@hp“ wollen wir mit Ihnen erarbeiten, welche Themen Ihnen zur Zeit bei HP am wichtigsten sind und welche Schritte wir zur Erreichung dieser Ziele gemeinsam gehen können. Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge und Ideen. Auf der beigelegten Postkarte, bei Gesprächen im Betrieb oder per Mail an HP@igm.de.

Mit herzlichen Grüßen, für das HP Team der IG Metall

Uwe Meinhardt

Ulrike Saaber

Johannes Katzan

Uwe Meinhardt

Ulrike Saaber

Johannes Katzan



Gehaltsrunde 2012: Die Ausgangslage



Annette Maier
Sprecherin des Ausschusses für Gehalt und Boni des HP Gesamtbetriebsrates

Zur Ermittlung einer Gehaltsforderung hat der Gesamtbetriebsrat eine Umfrage

unter der HP-Belegschaft durchgeführt. Etwa ein Viertel der HP-Beschäftigten hat teilgenommen und im Durchschnitt 5,1% Gehaltserhöhung zum 1.2.2012 gefordert. Über die Hälfte der Teilnehmenden hat einen Kommentar zum Thema Lohngerechtigkeit geschrieben. Die meisten Nennungen waren der Wunsch nach einem Tarifvertrag, mehr Transparenz beim Gehaltssystem und die Beseitigung von Schiefverhalten.

Der Gesamtbetriebsrat hat sich die Neuverhandlung der Betriebsvereinbarung Gehaltssystem von 2003 vorgenommen. Eine grundlegende Verbesserung der Situation ist jedoch nur mit einem Tarifvertrag zu erreichen. Solange die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Gehaltserhöhungen auf die Freiwilligkeit von HP angewiesen sind, wird sich an der Lage nicht grundlegend verbessern. Aus diesem Grund hat sich der Gesamtbetriebsrat im Juli einstimmig zum Ziel eines Tarifvertrages für HP bekannt.

Die Betriebsversammlungen im September bieten Gelegenheit diese Themen zu diskutieren.

Interview mit Juan-Carlos Rio Antas im Funktionsbereich Tarifpolitik des IG Metall-Vorstandes, zuständig für die Tarifpolitik ITK



Frage: HP ist in Deutschland mit starkem Umsatz und weit mehr als 10.000 Beschäftigten vertreten. Dennoch gibt es keinen Tarifvertrag. Ist das die Ausnahme oder die Regel in der Bundesrepublik?

HP ist nicht das einzige Unternehmen, das nicht tarifgebunden ist, aber für ein

Unternehmen dieser Größe ist es schon ungewöhnlich die Arbeitsbedingungen nicht tarifvertraglich geregelt zu haben. Viele Unternehmen haben für sich auch die unternehmerischen Vorteile des Tarifvertrages erkannt und sind z.B. durch eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband tarifgebunden. Bei HP überwiegt offensichtlich die Auffassung, dass es günstiger für sie ist z.B. Entgelt-erhöhungen einseitig zu bestimmen. Ich sage: letztlich lohnen sich auch für Arbeitgeber nur faire Bedingungen. Neben guten Geschäftsmodellen und guten Produkten ist das in Zukunft ein Schlüssel auch für den Erfolg des Unternehmens.

Frage: Die Beschäftigten bei HP beklagen sich, dass es keine transparente Entgeltentwicklung bei HP gibt. Was können sie tun, um etwas zu ändern?

Ach, tun sie das? Beklagen sie sich? Aber sehr leise, oder? Ich finde ja, es passiert noch zu wenig. Mein Maß für Unzufriedenheit ist, ob sich eine Belegschaft

zusammenzut, diskutiert und offen nach Lösungen sucht. Dazu gehört auch die Optionen zu nutzen, die ein gewerkschaftliche Mitgliedschaft und Organisation bietet. Ich kann allen nur raten sich zu organisieren. Wir als IG Metall stellen unser Know-how gerne zur Verfügung, unser Job ist es ja, den Beschäftigten zu helfen, wenn sie ihre Interessen im Unternehmen erfolgreich vertreten wollen.

Frage: Kennt die IG Metall sich mit Regelungen für IT Beschäftigte aus?

Ein großer Teil der IT-Industrie hat sich aus unserer Branche Elektroindustrie entwickelt. Und diese Entwicklung haben wir von Anfang an als IT Gewerkschaft aktiv begleitet. Für die meisten in der IT gelten übrigens auch Tarifverträge der IG Metall. Weder Bosch, Airbus, Daimler, Siemens oder Volkswagen sind ohne IT Beschäftigte denkbar. Und für diese regeln wir die Arbeitsbedingungen genauso, wie für viele Beschäftigte in reinen IT Unternehmen. Wir haben also sehr viel Erfahrung, sehr viel Know-how. Auch weil so viele ehrenamtliche Experten bei uns Mitglied sind und sich engagieren: Von SIS, SEN, Fujitsu, Infineon, Vodafone, IBM, Alcatel-Lucent, um nur einige zu nennen, auch von HP arbeiten sehr viele tolle, interessante SpezialistInnen mit und sind in der IG Metall Experten in eigener und gemeinsamer Sache. Das macht uns stark und wir sind immer am Puls der Branche.

Kontakt: Juan-Carlos.Rio-Antas@igmetall.de

Wie weiter bei HP? Kommentar von Volker Müller, Vertrauenskörperleiter HP

Bad Homburg:

Die Nachricht, vom 19. August 2011, dass HP intensiv über eine Neuausrichtung der PC-Sparte nachdenkt, wirft viele Fragen auf. Kein Bereich bei HP scheint mehr sicher vor strategischen Überlegungen zu Ausgliederung und Neuausrichtung außerhalb HPs. Und damit auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in diesen Bereichen tätig sind. Insbesondere scheinen Firmenteile betroffen, die in der Vergangenheit in der öffentlichen und betriebsinternen Wahrnehmung das Kerngeschäft von HP darstellten. Die Zeit läuft. Nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen aus der PSG, sondern für uns alle. Mittlerweile ist auch dem letzten klar geworden, dass sich niemand sicher sein kann, dass sein Bereich, seine Tätigkeit und sein Know-how nicht eines Tages bei HP nicht mehr gewünscht sein werden. Wäre es nicht wünschenswert, wenn wir die Regelungen, die bei HP für uns gelten, gleichsam in Form eines Rucksackes mit zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen könnten? Wie so etwas funktioniert, haben uns z.B. die Kolleginnen und Kollegen von Compaq, Vodafone, EDS und E.ON-IT gezeigt, die erstrittene Regelungen mit zu HP nehmen konnten. Tarifvertragliche Regelungen schützen und nützen, nicht nur bei HP selbst, sondern auch im Falle von Betriebsübergängen. Darum tretet heute schon für die Absicherung unserer Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag ein und beauftragt die Gewerkschaft mit der Wahrnehmung unserer Interessen! Werdet Teil einer großen Gemeinschaft, die unsere Arbeitnehmerinteressen vertritt!

Frage: "Die HP Beschäftigten erhielten zuletzt nach Nullrunden eine Entgeltehöhung von 1,2%. Wie siehst Du die Entgeltentwicklung in der IT Branche?"

„Die Entgelterhöhungen in ITK-Unternehmen mit IG Metall-Tarifvertrag betrug in den letzten 6 Jahren aufsummiert über 16 Prozent. Das heißt fast 3 Prozent Entgelterhöhung jährlich. Damit liegt die Entgeltentwicklung über der Inflation. Entgelterhöhungen in ITK-Unternehmen ohne Tarifvertrag lagen in den letzten Jahren ca. 50 Prozent darunter. Für die Tarifverhandlungen in 2012 hat sich die IG Metall einen Abschluß deutlich über der Inflationsrate vorgenommen.“

Kontakt: Hans-Joachim.Weis@igmetall.de

Zur Sache: Hans-Joachim Weis, ITK Branchenexperte beim Vorstand der IG Metall



Frage: "HP scheint sich in regelmäßigen Abständen komplett neu erfinden zu wollen. Zuletzt der angekündigte Abschied vom integrierten Hardware Portfolio. Ist das typisch für die IT-Branche?"

"Der Trend zu IT Dienstleistungen ist überall zu beobachten. Aber daraus allein ergibt sich noch keine Strategie. HP hat bisher als integrierter IT-Konzern den Markt bearbeitet und hatte damit eine besondere Stellung. Für eine überzeugende Softwarestrategie sind jedenfalls hohe Investitionen in Personal, Qualifizierung und Innovationen erforderlich."

Frage: "Der Branchenverband BITKOM beklagt regelmäßig den Fachkräftemangel als Wachstumsbremse für den IT-Bereich. Lässt sich dies aus Deiner Perspektive nachvollziehen?"

"Gebremst haben in Realität in der Vergangenheit ja eher die Unternehmen der Branche. Aus unseren Analysen wissen wir, dass die Aus- und Weiterbildung in den letzten Jahren sträflich von Unternehmen vernachlässigt wurde. Sicherlich ist es wichtig, künftig mehr junge Menschen zum Informatikstudium zu motivieren und mehr Hochschulabgänger einzustellen. Mindestens genauso wichtig ist es, in die vorhandene Belegschaft zu investieren und als Unternehmen auch selbst auszubilden. Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote müssen nahtlos in die berufliche Entwicklung integriert werden. Was mir die HP Betriebsräte hierzu berichten, macht deutlich, dass HP in diesem Punkt noch große Defizite hat".

