

— HEWLETT PACKARD —



STANDPUNKT

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten

Juli 2003



**„HP seems to have
digested Compaq.“**



Mitreden – mitbestimmen – mitwählen

Einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es immer noch verborgen geblieben. Aber – besonders ausgeprägt in Deutschland – können sie die Geschicke Ihres Unternehmens durchaus beeinflussen. Um diese Möglichkeit auszuschöpfen, müssen sie sich zumindest an Wahlen beteiligen. Wahlen zum Betriebsrat und auch Wahlen zum Aufsichtsrat sind hier gemeint. Die Krönung der Beeinflussung erreichen sie durch den Eintritt in die Gewerkschaft. Alle drei Möglichkeiten werden unter dem Begriff Mitbestimmung zusammengefasst. Der Gesetzgeber in Deutschland hält sich aus den Arbeitsbeziehungen heraus. Er überlässt den Arbeitgebern mit deren Verbänden und den Gewerkschaften als Vertreter der Beschäftigten die Gestaltung der Arbeitswelt. Das Werkzeug zur Gestaltung sind Tarifverträge im weitesten Sinne. Am bekanntesten sind wohl die Entgelttarifverträge, die Lohnzuwächse regeln. In Manteltarifverträgen lassen sich praktisch alle anderen Bedingungen der Arbeitswelt regeln. Dazu gehören insbesondere Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte, Rationalisierungsschutz in allen Belangen, Bürogestaltung – wie viel Platz hat jede/r Beschäftigte – und auch Datenschutzüberlegungen. Die so beschriebene Tarifautonomie hat den entscheidenden Vorteil, über streikbewährte Durchsetzungsmechanismen zu verfügen. Kraftvolle Verhandlungen mit vorgegebenen Spielregeln sorgen so für ein Ergebnis, das weit über die sonst vom Arbeitgeber freiwillig gewährten Leistungen hinausgeht. Um etwas zu erreichen, muss die Gewerkschaft allerdings über viele Mitglieder verfügen. Eine Streikdrohung ohne Mitglieder ist zahnlos.

Einen Betriebsrat muss man wählen. Seine Handlungsmöglichkeiten sind im Betriebsverfassungsgesetz beschrieben. Er vertritt die Beschäftigten im Betrieb in allen sozialen Belangen. Der Betriebsrat soll für Gleichbehandlung und Gerechtigkeit sorgen. In Fragen der Lohngestaltung, Arbeitszeit, Ordnung im Betrieb, Mehrarbeit und Leistungsbemessung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur informieren. Er muss auf mögliche Einwände der Betriebsräte eingehen und eine Einigung herbeiführen. Gelingt das nicht, entscheidet eine Schlichtung, die Einigungsstelle genannt wird. Die Achtung, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat entgegenbringt ist von

drei Faktoren abhängig. Vom bereits erwähnten Betriebsverfassungsgesetz, von der Integrität des Gremiums und seiner Mitglieder und von der Wahlbeteiligung. Letzteres bestimmen Sie unmittelbar.

In den Aufsichtsrat von GmbH's und Aktiengesellschaften, die eine bestimmte Größe in Umsatz und Zahl der Beschäftigten überschreiten, können Sie als Beschäftigte Ihre Vertreter direkt wählen. Deren Einwirkungsmöglichkeiten werden durch das Mitbestimmungsgesetz und durch das Aktiengesetz festgelegt. Einstellung und Entlassung der Geschäftsführer, den Jahresabschluss und den Buchprüfer bestimmt der Aufsichtsrat. Immerhin wird die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder durch Ihre Wahl bestimmt. Wenn sich die gewählten Personen einig sind, sind die Einwirkungsmöglichkeiten immens. Aber auch hier gilt – auch wenn es nicht gesetzlich festgelegt ist: Die Achtung vor den Belegschaftsvertretern steigt mit der Wahlbeteiligung.



*Uwe Meinhardt
Aufsichtsratsmitglied*

Inhalt

Halbjahresergebnisse bei HP	Seite 3
Angst essen Seele auf	Seite 6
Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft	Seite 7
Erfahrungen eines Betriebsseelsorgers	Seite 9
Work-Life-Balance	Seite 11
Gesprächskreise	Seite 12
Zutrittsverbot	Seite 13
Gehaltserhöhung 2003	Seite 13
Vertrauen und Kontrolle im Arbeitsverhältnis	Seite 14

Join in – participate – vote

Some folks still haven't realized it, but especially in Germany, employees are able to exert influence on the way their companies are run. In order to make use of these means of influence, however, employees at the very least need to vote. What we're referring to here are the works council elections and the elections of the employee representatives on the supervisory board. The height of employee influence is reached by joining the union. These three avenues of influence make up what is called the German system of employee codetermination.

The German lawmaker mostly stays out of industrial relations. The regulation of the working world is left up to employers and their organizations on the one hand, and trade unions as representatives of employees on the other. The most important mechanism are collective agreements. The most well-known collective agreements cover wages and salaries. But other forms of collective agreements cover nearly all other aspects of the employment relationship, especially protection from dismissal for older employees, protection from rationalization measures, the organization of your workplace, and data protection, for example. The autonomy of collective bargaining actors has one decisive advantage: it can rely on the tried and tested right to strike in order to assert employee rights. Strong negotiations according to the established rules of the game yield results that go far beyond what an employer would otherwise freely agree to. But in order to achieve anything, the trade union has to have a strong membership base in the company. Without members, the threat of a strike is toothless.

A works council has to be elected. Its rights to negotiate and its capacity to act are laid out in German labor law, the Works Constitution Act. The works council represents the employees at the workplace with respect to all social issues. The works council is charged with ensuring equal treatment and justice. The employer must not only inform the works council about issues like payment systems, working time, the maintenance of order at the workplace, overtime, or performance evaluations; the employer must respond to possible objections raised by the works council on these issues and must reach an agreement with the works council. If no agreement can be reached, then a mediator is called in to decide. The employer's respect for the works council depends on three factors: the works council's legal rights, its own integrity as a group and the integrity of its individual members, and the voter turnout. This last depends directly on you! In companies of a certain size, you as an employee have the right to directly elect half of the members of the supervisory board. The supervisory board's means of influence derive from German labor and corporate law: the Codetermination Act and the Joint Stock Company Act. The supervisory board has the right to appoint and dismiss the management board, to verify and approve the company accounts and to appoint the external auditors. Half the supervisory board is elected by your vote. If the elected employee representatives agree with each other, then their combined ability to influence the company is immense. But here too – even if the law doesn't say so — the respect for the employee representatives on the supervisory board increases the higher the voter turnout.

Halbjahresergebnisse bei HP

Ende des Arbeitsplatzabbaus?

Wenn man sich die Ergebnisse der Corporation anschaut, sieht ja alles ganz gut aus. „HP kommt in Schwung“, schreibt das Handelsblatt und verweist auf steigende Aktienkurse. Allerdings ist es wesentlich der Kosteneinsparung und nur ganz wenig den Umsätzen zu verdanken, die nur von 17,9 auf 18 Mrd. \$ stiegen. Man muss sagen, der Börse gefällt es, dass Carly Fiorina bereits 16 600 Leute abgebaut hat. Wenn sie sich auch zukünftig an die Ratschläge der Analysten hält, dann „wird (HP) bei den Kostensenkungsinitiativen in den höheren Gang schalten müssen“. Das heißt: Der Arbeitsplatzabbau geht weiter, zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen und Kundenbeziehungen. Sinnvoller wäre doch, sich genauer zu überlegen, wie man der Konkurrenz Marktanteile wegnehmen und Wachstum generieren kann. Reines Kostendenken führt, wie man weiß, zu der

Erkenntnis, dass nur ein geschlossenes Unternehmen keine solche produziert.

Dies wurde auch in der E-Mail von EMEA-Chef Kaspar Rorsted verdeutlicht, in der er mitteilt, dass 3500 weitere Beschäftigte, davon schwerpunktmäßig 1200 aus der ESG zusätzlich abgebaut werden sollen. Und dies, obwohl die ESG fast aus den roten Zahlen heraus ist. **Wie man mit Vertriebsabbau den Verkauf steigern will, bleibt ein Management Geheimnis, welches er mit ehemals Digital, Tandem und Compaq Vertriebsplanern teilt.**

Wie sieht es in den einzelnen Business Units in Deutschland aus? In der ESG, d.h. dem Server- und Großkundengeschäft, scheint sich der Umsatz insgesamt zu stabilisieren, der mergerbedingt sehr gelitten hatte und pendelt sich zwischen 180 und 200 Mio. EUR ein.

Erfreulich das Storage Geschäft, welches mit guten

Margen auch im EMEA Vergleich recht erfolgreich war. Das Software Geschäft ist relativ klein, aber wenigstens stabil. Der lang anhaltende Umsatzverfall konnte nunmehr im Intel-Standard-Server Geschäft gestoppt werden. Besonders positiv, dass die völlig verfallene Marge nunmehr wieder auf EMEA Niveau und absolut im grünen Bereich liegt. Interessant, dass die Priolians, welche in schärfste Konkurrenz beispielsweise zu Fujitsu-Siemens liegen, jetzt derart erfolgreich sind und dicke schwarze Zahlen schreiben. Eindeutiges Sorgenkind ist dagegen der Unix-Server Bereich. Dass das Tandem-Geschäft (NSK) auf niedrigem Umsatzniveau zumindest stabile Profite einfährt ist ok, Sorgen muss jedoch das HPUX Geschäft machen. Massiv sinkende Umsätze und Marktanteile machen sich besonders hart bemerkbar, weil die Margen in diesem Geschäftsfeld ansonsten ausgezeichnet sind. Damit entwickelt sich der Business Mix sehr negativ. Grund dafür dürfte die aufkommende Itanium-Welt sein, welche die Kunden beim Bezug herkömmlicher Unix-Systeme zögern lässt. Itanium und auch Linux stehen jedoch unverständlicherweise bei HP nicht gerade in vorderster Front der Bemühungen, was die IBM, die im wesentlichen nur aus Marketing in diesen Segmenten besteht, bestimmt entzückt und bereits gute Umsätze beschert.

„Synergieeffekte“: Jobs gehen verloren

Aufmerksam machen muss man auf einige sich erheblich auswirkende organisatorische Änderungen. Ausgehend von der EMEA sollen Finance- und Operations Funktionen zusammengefasst werden. Sicher werden hier „Synergieeffekte“ erzielt, d.h. Jobs gehen verloren. Dieses Muster kann man bei vielen Umorganisationen innerhalb HPs erkennen. **Interne Funktionen stehen unter massivem Rechtfertigungsdruck.** Die verschiedenen preMerger Businessgruppen werden zusammengefasst, die Führung gestrafft. Die PSG bezahlt der ESG kein Geld mehr für den Verkauf der PSG Produkte durch die in der ESG ansässigen Account Manager, was rechnerisch in der ESG zu einem Personalüberhang im Vertrieb führt, da die Umsätze in der ESG um die PSG Umsätze verringert werden müssen. Steigende Vorgaben oder Abbau werden die Folge sein, auch wenn das Management (noch) etwas anderes erzählt. Die Anzahl der Vertriebsregionen wurde von 6 auf 3 halbiert. Auch hier sind Einsparungen gewünscht. Ansonsten muss man die Vertriebsstruktur genau beobachten. Auffällig ist die Zuordnung des gesamten Presales (TSO) in der HPS C+I Organisation zum 1.11.03. Dies kann doch nur weitere „Synergie“ bedeuten. Es wird zur Folge haben, dass die internen vertriebsunterstützenden Dienstleistungen weiter reduziert werden (und schon beim letzten Personalabbau schon heftig gebeutelnd wurden) und dem Vertrieb das Leben nochmals erschwert wird. Die fusionierte Truppe soll am Markt durch C+I plaziert werden und wenn dort die entsprechende Nachfrage nicht schnell genug geschaffen wird, kann es ein wunderbares Potential für zukünftigen Abbau sein, weil sie nicht „afford-



ble“ sind, wie dies im schicken Management Deutsch heißt.

Neue Vertriebsmodelle, um die Vertriebsmannschaft weiterhin zu verkleinern, werden im Management kontrovers diskutiert. Jedenfalls ist kaum zu erwarten, dass ein „kostengünstiger“ Mini-Vertrieb der Position eines Weltkonzerns im Markt gerecht werden kann.

Vertriebsstruktur genau beobachten

In der PSG, d.h. dem Desktop-Geschäft, kommt es „planmäßig“ zu einem Rückgang des Business mit Geschäftskunden um 30%. Dies hängt sicher mit der Streckung der Neubeschaffungen durch diese Kunden zusammen. Schrecklich wird es im Consumergeschäft: Massive Umsatzrückgänge sorgen für höchst enttäuschende Ergebnisse. Der Grund: Die anhaltende schlechte wirtschaftliche Lage der Konsumenten und deren pessimistische Erwartungen für die Zukunft bezüglich Sicherheit des Arbeitsplatzes, Gehaltes, Tariffucht und steigende Lasten für Krankheits- und Altersvorsorge führen gerade in diesen Bereichen zu einer massiven Konsumzurückhaltung, die auch HP trifft. Nächster Grund ist auch die bei HP nicht geklärte Situation, wie man einerseits die Händler nicht verärgert, sondern als Vertriebskanal im Massengeschäft nutzt, andererseits die unbestreitbaren Erfolge von Dell und Consorten (wenn auch weniger in Deutschland) im Direktgeschäft (via Internet) zur Kenntnis nimmt. Für die nächsten Quartale plant die PSG ganz optimistisch einen 18% Umsatzzuwachs. Wir drücken die Daumen. HP wird sich hier entscheiden müssen, da die jetzige Vertriebsstruktur gemessen an den möglichen Erträgen nicht dauerhaft halten werden kann. HP wird sich dann der Frage stellen müssen, ob sie das bessere Geschäftsmodell von Dell oder IBM adaptiert.

Für die IPG gilt ähnliches. Sie kam auch bei 100% raus. Bei erheblichen Unterschieden bei den einzelnen Produkten, liegt auch hier das Problem im Geschäft mit dem privaten Endkunden. Organisatorisch gibt es auch hier Bemühungen, kundenferne Dienstleistungen outzusourcen. Absolut betrachtet immer noch der Hort guter Gewinne.

Im Service (HPS) muss man konstatieren, dass sich nach erfolgreichem erheblichen Abbaus bei C+I die Lage stabilisiert hat und bei den Umsätzen und Margen über 100% liegt. Ob das Unternehmen strategisch den Weg des wünschenswerten Ausbaus eigener Wertschöpfung bei Dienstleistungen gehen wird, d.h. C+I und Managed Services personell und „skillmäßig“ stärkt oder das Feld den anderen überlässt und über „strategische Partnerschaften“ nur einbindet, wird man sehen. Die bekannten Großaufträge im Outsourcing Business stärken das Image und Position von HP am Markt sicherlich.

Als strukturelles Thema erweist sich der klassische Service. Absenkungen des „Level-of-Service“, d.h. das Kündigen und Stornierung teurer Dienstleistungsverträge, verlängerte Gewährleistungen, Konkurrenz durch Billig-Anbieter, heftigster Preisdruck durch große Kunden und RZ-Konsolidierungen hinterlassen ihre Kratzer und sorgen langsam aber nachhaltig für zurückgehendes Neugeschäft und permanentes Sinken der Marge seit vielen Jahren. Wenn die deutsche HP-Tochter 11% Auftragswachstum bei HP CS anführt, so muss man berücksichtigen, dass ohne Währungseffekt ein erheblicher Rückgang in EUR festzustellen ist. Auch wenn immer noch ganz gut verdient wird, ist dem Unternehmen noch kein Weg eingefallen, um dem Verfall der Margen wirksam entgegen zu wirken.

Insgesamt ist die GmbH mit einem blauen Auge davon gekommen. Anlass zum Jubeln ist das nicht, weil die Zahlen im wesentlichen in einem zugegeben schwierigen wirtschaftlichen Umfeld nicht durch heftiges Wachstum, sondern durch heftigen Personalabbau erzielt wurde. Die pm-Compaq Beschäftigten können ein Lied davon singen, dass dies auf Dauer keine erfolgreiche Strategie ist. Orientierung auf hochklassige Dienstleistung, welche sehr beschäftigungsschöpfend ist, eine Vertriebsstruktur, welche mal zur Ruhe kommen muss braucht es u.a für den von allen gewünschten Erfolg des Unternehmens. Beim nächsten Personalabbau wird es nicht mehr auf blaue oder rote Adelstitel ankommen. Betriebsräte und Gewerkschafter werden bei HP in den nächsten Quartalen noch viel zu tun bekommen.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de
Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel
Dr. Dieter Jung
Uwe Meinhardt

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Summary

This article discusses the midyear results at HP and asks whether the series of job cuts are finally over. The rising share price has more to do with cost cutting than with higher sales: the stock market clearly appreciates the fact that Carly Fiorina has let 16,600 people go. Surely it would be more sensible to think about how to generate growth and increase market share. But if she takes heed of the analysts' advice that HP will need to keep on cutting costs, then the job cuts will go on—to the detriment of HP employees and customer relations. The news broke recently that EMEA will let go a further 3500 employees, of which about 1200 from ESG alone will be made redundant—how they want to increase sales by cutting the sales force is a mystery.

The prospects within the different business units in Germany are mixed. Some divisions, such as ESG, storage and software are doing pretty well. Performance of Unix and HP-UX is worrying, though. Despite the fact that desktop sales at PSG are still extremely weak, HP is nonetheless forecasting a sales increase of 18%. At HPS the situation has improved and stabilized, but whether or not HP will further strengthen internal consulting and integration capacity has yet to be decided. Margins in the classic service business are still falling, as they come under massive market pressures.

Major organizational changes are in store at EMEA as internal functions remain under great pressure to generate so-called “synergies”: the finance and operations functions will be consolidated, and discussions are ongoing about ways to restructure the whole sales, marketing and distribution system. Beyond the fact that all of this will most likely lead to even more job cuts, it is difficult to understand how a global company can compete with supposedly more cost-effective mini-sales and marketing departments.

Overall the company got off lightly. There's no real reason to celebrate, since despite the difficult economic situation most of the figures improved by radically cutting costs, not because of healthy growth. In order to succeed the way we all want it to, the company needs to be able to deliver top class service based on a healthy sales, marketing and distribution system. The next job cuts won't distinguish between red and blue: works council members and trade unionists will have plenty to do in the next quarters...

Angst essen Seele auf die Erste



Angst?

Das Gespräch ist zäh. Die Luft ist bleiern. Als externer Gewerkschafter unterhalte ich mich mit einem Beschäftigten von HP. Mein Gegenüber fragt sich: „Was will der“? Kein Vertrauen, nur Furcht. Mein Gegenüber befürchtet, gesehen zu werden, von seinem Vorgesetzten, von seinen Kollegen. Er befürchtet, das habe Konsequenzen. Er weiß: Stellen werden abgebaut. Er fürchtet, das könne auch ihn treffen. Jede Auffälligkeit ist zu Vermeiden. Er fürchtet sich vor willkürlichen Kriterien bei betriebsbedingten Kündigungen. Humankapital ist im Überschuss vorhanden. Erbrachte Leistung zählt wenig. Jeden Tag muss man erneut sich und den anderen beweisen, dass man gebraucht wird. Die Arbeitsmenge ist reichlich. Dauernde Umorganisationen vergrößern den zeitlichen Aufwand. Der Merger schlägt erbarmungslos zu: EDV-Systeme sind veraltet oder nicht kompatibel. Die Geschäftsleitung schürt die Furcht. Wenn ihr nicht genug leistet, wenn ihr nicht flexibel seid, wird Eure Abteilung einfach nach Barcelona verlegt. Wer kann schon nach Barcelona umziehen? Wer will das?

Furcht ist ein Affekt, der aus einer objektbezogenen Bedrohung erwächst. Ich fürchte einen Hund, weil er mich beißt.

Angst ist dagegen ein Seelenzustand, der durch eine unbestimmte Bedrohung hervorgerufen wird. Angst macht psychisch krank. Mit etwas Unbestimmten, mit etwas Diffusem kann ich mich nicht auseinandersetzen. Angst ist eine schwarze Wand, die morgens auf einen zukommt. Ein Gefühl allgemeiner Verunsicherung. Es macht depressiv. Angst erfordert zu nächst Eigenanalyse. Welche konkreten Befürchtungen liegen vor? Akzeptiere ich meine Furcht? Kann ich sie abbauen? Die Antwort lautet in vielen Fällen ja. Einfach durch Gespräche. Gespräche mit Kollegen, die auch Gesprächsbedarf haben. Gespräche aber auch mit Externen. Die IG Metall stellt diese

Dienstleistung zur Verfügung. Man muss nicht Mitglied sein. Das Sorgentelefon hat die Nummer: 0160-92431534. Kontaktaufnahme und Gespräche sind streng vertraulich.

Angst essen Seele auf die Zweite

Menno Harms in der Financial Times 22.05.2003: „Wir sind mit den Ergebnissen in Deutschland sehr zufrieden.“ Allerdings beklagt er einen Wettbewerbsnachteil gegenüber den Niederlassungen anderer Länder. Der mit dem Merger einhergehende Stellenabbau ist außer in Frankreich und Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Grund ist die arbeitnehmerfreundliche Gesetzgebung in diesen beiden Ländern. In England wird bereits wieder eingestellt, während in Deutschland noch verhandelt wird. Wichtige Positionen, die der Konzern zu vergeben hat, werden nicht in Deutschland angesiedelt. Verlagerungen finden allerdings (noch) nicht statt.

Menno Harms – auch stv. Vorsitzender des Branchenverbandes BITCOM arbeitet an einem Brief an führende Politiker. Man darf gespannt sein, was drin steht.

Angst essen Seele auf die Dritte

Die IG Metall schreibt auch einen Brief. Allerdings an den Bundeskanzler. Sie kennt das Kompetenzwirrwarr in der Politik. In diesem weist sie auf die unbestrittenen Erfolge der Mitbestimmung und der Tarifautonomie hin. Ganze Branchen sind sozialverträglich umgestaltet worden. Soll das nun alles abgeschafft werden? Wollen wir englische, wenn nicht gar amerikanische Verhältnisse? *Wollen wir eine hire-and-fire-Politik?* Wollen wir eine ständige Bedrohung der Arbeitsplätze? Schön, dass in England wieder eingestellt wird. Warum musste dann vorher abgebaut werden? Ist das nicht eine Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die abhängig Beschäftigten? Sie als Leserin und Leser können auch tätig werden: Wenden sie sich an das von Ihnen gewählte Bundestagsmitglied. Erzählen sie von Ihren Erfahrungen.

Angst essen Seele auf die Vierte

Bei Hewlett Packard in Australien werden wesentliche Teile des technische Supportcenters nach Indien verlegt. Genauer: Die Jobs gehen nach Indien, die Techniker bleiben in Australien, allerdings arbeitslos.

Einige beginnen sich zu wehren. Sie informieren auf einer Website über diese Auswirkung der Globalisierung. Das gefällt Hewlett Packard gar nicht. Das Management ermittelt den „Rädelsführer“ und lässt ihn vor versammelter Restmannschaft von den Sicherheitskräften aus dem Gebäude entfernen. Eine Demonstration der Macht und Einschüchterung.



Einige beginnen sich zu wehren

Summary

The article ironically outlines four kinds of anxiety: firstly the anxiety felt by employees who feel that their jobs are increasingly precarious and that there's little they can do about it; secondly the anxiety felt by German and French managers at the fact that due to the more employee-friendly laws in their countries they haven't been able to lay off as many employees as in other countries; thirdly, the anxiety felt by trade unions and their members at the fact that the IT industry hasn't received the kind of structural government aid that other industries have; and fourthly, the anxiety felt by Australian HP employees when management publicly removed their colleague from the building after he and others had informed them on a website that substantial parts of the technical support center were to be transferred to India.

München: Verlagerung der Zentralfunktionen

Hannover: geschlossen

Welche Rolle kann eine BQG spielen?

Nach der Ankündigung, dass alle zentralen Aufgaben in München aufgelöst und das Compaq-Büro in Hannover ganz geschlossen werden sollte, entstand bei den IGM-nahen Betriebsräten die Idee, in den Verhandlungen zu dem anstehenden Interessenausgleich/Sozialplan die Einrichtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) – neuerdings auch Transfergesellschaft genannt – zu fordern.

Es war klar, das würde den Personalabbau nicht verhindern, würde den Betroffenen jedoch die Möglichkeit geben, sich intensiv auf Stellensuche zu begeben, ohne kurzfristig arbeitslos zu sein.

Nach erstem Zögern ließ sich die Geschäftsleitung auf die Idee ein und so konnte nach zähem Ringen um die Ausstattung und Konditionen ein unter diesen Umständen attraktives Paket für die Beschäftigten erreicht werden.

Was ist die Funktion einer BQG?

Im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen dienen solche Gesellschaften dazu, den Beschäftigten eine längere Übergangszeit zu verschaffen, um sich eine neue Stelle zu suchen und gleichzeitig die Möglichkeit zu haben, sich Qualifikationen anzueignen, die ihnen eine bessere Vermittelbarkeit gewährleisten. Dort wird also nicht operativ gearbeitet – der Sinn und Zweck ist allein die Vermittlung einer neuen Tätigkeit.

Der Arbeitgeber wollte auf jeden Fall eine externe BQG (eine interne BQG wäre eine „Abteilung“ von HP innerhalb des Unternehmens gewesen – siehe Siemens). Eine externe BQG bedeutet, dass die Beschäftigten durch Schließen eines Aufhebungsvertrags mit HP unter Zahlung einer Abfindung in Höhe der Individualzusage und gleichzeitiger Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses in die externe BQG übergehen.

Die Firma PEAG wurde als Betreiber ausgewählt. Ihre Aufgabe ist neben der administrativen Verwaltung der befristeten Arbeitsverhältnisse

- die Vermittlung der Beschäftigten in ein neues qualifiziertes Arbeitsverhältnis
- die notwendige Weiterqualifizierung durch Qualifizierungsunternehmen
- die Betreuung und Beratung der Beschäftigten

Wie lange können die Beschäftigten in der BQG bleiben?

Es wurde eine garantierte Verweildauer von 14 Monaten vereinbart. Wenn Beschäftigte früher ausscheiden, verbleibt das Geld, das sie nicht benutzt haben

weiter in der BQG. Damit wird der evtl. Verbleib der Kolleginnen und Kollegen finanziert, die länger brauchen um eine Stelle zu finden. Die maximale Verweildauer ist 24 Monate.

Sobald jemand eine Stelle gefunden hat, kann er oder sie aus der BQG unter Zahlung einer Startprämie ausscheiden – also auch vor Ablauf des befristeten Vertrags. Die Startprämie ist ein Anreiz, nicht die ganze Zeit auszunutzen, wenn es nicht nötig ist.

Das Geld, das für früher Ausscheidende nicht verbraucht wird, verbleibt in der BQG, um die Verweildauer derjenigen zu verlängern, die noch keine Stelle haben. Es ist sogar möglich, während der Laufzeit Probearbeitsverhältnisse bei neuen Arbeitgebern einzugehen – entweder im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen oder als „Test“ für beide Seiten.

Diese Möglichkeit ist freiwillig. Wenn es nicht klappt, können die Beschäftigten in die BQG zurückkehren und bis zum Ende der Vertragsdauer bleiben.

Wie hoch ist die Vergütung in der BQG?

Sie beträgt 85 % des bisherigen Nettoverdienstes. Der Betrag setzt sich zusammen aus 60 % Struktur-Kurzarbeitergeld, abgekürzt KUG (67 %, wenn Kinder vorhanden sind) und einer Aufzahlung durch den Arbeitgeber – teilweise finanziert sich dieser Betrag aus den Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber in jedem Fall zu zahlen hätte.

Wie läuft die Qualifizierung ab?

Für jede Person, die in die BQG geht, ist eine Summe von € 4000 errechnet worden – insgesamt 1 Million € – die für zusätzliche Qualifizierung zur Verfügung steht. In der BQG wird zunächst der Qualifikationsbedarf jedes oder jeder Einzelnen ermittelt und dann entscheidet ein Gremium aus Betriebsräten und Arbeitgeber über die Vergabe. Für die Qualifizierungsmaßnahmen stehen spezielle Anbieter zur Verfügung.

Was passiert nach der BQG?

Sollten Beschäftigte nach Ablauf ihrer Zeit in der BQG noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben und sich arbeitslos melden müssen, haben sie immer noch den vollen zeitlichen Anspruch und keine Sperrzeiten. Als Basis für die Berechnung des Arbeitslosengeldes wird das Gehalt vor Eintritt in die BQG herangezogen.

Welche Vor- und Nachteile hat die BQG?

Der Arbeitgeber vermeidet betriebsbedingte Kündigungen und das Risiko von Klagen. Er kann den Beschäftigten relativ kostenneutral diesen Übergang ermöglichen und in den Statistiken für die Corporation können sie als „abgebaut“ gemeldet werden.



Die Beschäftigten haben eine „verlängerte Kündigungszeit“, während derer sie sich qualifizieren und intensiv eine Stelle suchen können. Das ist vor allem in Zeiten wie heute, in denen die Arbeitsmarktlage schlecht ist, von großem Nutzen. Die Abfindung geht nicht verloren, ebenso wenig der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Sie haben allerdings ein reduziertes Gehalt für diesen Zeitraum.

Fazit

Wir – die IG-Metall und die ihr nahestehenden Betriebsräte – haben uns sehr für die Einrichtung einer BQG eingesetzt und wir sind froh, dass wir sie erreichen konnten.

Dennoch meinen wir, dass sich der Arbeitgeber durch eine solche Maßnahme nicht aus der Verantwortung stehlen kann, viele Hunderte von Jobs zu eliminieren und damit in das Schicksal von Betroffenen und deren Familien in unangemessener und so nicht erforderlicher Weise einzugreifen.

Denn *auch eine BQG kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie – insbesondere in der derzeitigen Arbeitsmarktsituation – eine sehr wackelige Brücke zum neuen Job ist.*

Summary

In response to the closures in Munich and Hannover, the works council members associated with the IG Metall managed after very difficult negotiations to convince HP management to agree to set up a “transition company” to take in those employees affected by the closures. This article describes the way this model will work.

In essence, such a transfer company enables employees who have been made redundant to have a longer transition phase, and to support them in finding new jobs and further developing their skills. HP employees who choose to transfer to this new company will be entitled to the severance payment from HP and will receive a new contract from PEAG, the company selected to run the new transition company. The purpose of the transition company is to support people in their search for

Erfahrungen eines Betriebsseelsorgers

Sechzehn Monate bin ich in meiner neuen Aufgabe nun schon tätig, tätig für Menschen mit und ohne Arbeit, ohne Ansehen von Person, Geschlecht, Alter, Herkunft, Konfession oder Religion.

Die Umstellung in den kirchlichen Dienst nach 12 Jahren Industrie war insgesamt leichter als ursprünglich gedacht. Das hängt auch damit zusammen, dass ich sehr frei meine Dienststelle leiten kann und wichtige HP-Errungenschaften in meinem neuen Team einführen konnte, wie z.B. regelmäßige Dienstgespräche („team meetings“) mit festgehaltenen Ergebnissen („meeting minutes“), klar strukturierten Zielen („objectives“), einer gesunden Teamstruktur („roles & responsibilities“) sowie regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (wie hießen die übrigens gleich noch mal im HP-Denglisch?).

Zum Betriebsseelsorger kommen immer wieder Personen zu Einzelberatungen, die entweder über ihre Verhältnisse arbeiten und sich dadurch überfordert fühlen - oder welche, die aufgrund von Arbeitslosigkeit unterfordert sind. Beide geraten dadurch in menschliche Krisen. Sie suchen einen Raum, in dem sie sich aussprechen können und auf Menschen treffen, die „Ahnung haben vom Geschäft“ und Möglichkeiten anbieten, diese persönliche Krise in irgendeiner Form zu bewältigen.

Große Sorge macht mir dabei insgesamt die zunehmende Rationalisierung, die un- und angelernte Kräfte durch Arbeitslosigkeit aus dem Sozialverband unserer Gesellschaft hinaus- oder zumindest an den Rand drängt, sowie die Leistungsverdichtung, die den „Kernbelegschaften“ eine solche Menge an Arbeit aufbürdet, dass diese auf Dauer nicht ohne gesund-

heitliche, partnerschaftliche oder seelische Schäden zu bewältigen ist.

Darüber hinaus ist der Trend verderblich, der um die Kernbelegschaften herum so genannte „prekäre Arbeitsverhältnisse“ einrichtet: Zeitverträge, Leiharbeitsverhältnisse, Scheinselbständigkeit und geringfügige Beschäftigung ... alles Formen von Erwerbsarbeit, die dem arbeitenden Menschen kaum die Möglichkeit geben, das Leben mittelfristig zu planen, weil sie das unternehmerische Risiko aus der Firma heraus auf die Arbeitnehmer verlagern. Auch die meisten mir geschilderten Formen von Teilzeitarbeit entsprechen nicht den Wünschen der arbeitenden Frauen und Männer, um eine gesunde und dauerhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Alle diese genannten Arbeitsverhältnisse kommen eher dem Bedürfnis der Arbeitgeberseite entgegen, die sich mit dieser Gruppe „leicht zuschaltbarer Arbeitnehmer“ eine besondere Antwort des risk managements für Auftragschwankungen geschaffen haben, nicht aber grundlegenden menschlichen Bedürfnissen nach Dauer und Maß menschlichen Tuns.

Das Thema „Überstunden“ wird zunehmend tabuisiert. Wenn sie denn überhaupt noch erfasst werden. Schweige denn den Betriebsräten zur Genehmigung vorgelegt werden. Dass hier ein Problem vorliegt, äußern Betroffene in den vertraulichen Gesprächen meistens erst auf Nachfrage, um zu erklären, wie es zu gesundheitlichen oder partnerschaftlichen Krisen gekommen ist. Und ich fürchte, dass aus meiner Generation noch viel mehr Männer als je zuvor später bitter bedauern werden, dass sie kaum Zeit für ihre Kinder hatten, als diese klein waren, und für ihre Partnerin, als diese nach der Familienpause sich beruflich neu orientieren wollte.

Was kann ein Betriebsseelsorger mit einem überaus bescheidenen Budget und einer vernachlässigbaren work force in einem solchen „set-up“ tun?

Bescheiden gesagt: Wenig! Die Menschen, die sich an mich oder meinen Sindelfinger Kollegen Zweigle wenden, erwarten schlicht oft nichts Anderes, als sich offen und ungeschminkt einmal aussprechen zu können, eine Art persönlicher Standortbestimmung, eine Hilfe beim Sortieren und Priorisieren ihrer Lebenswerte, eine Vernetzung mit Anderen in ähnlichen Umständen „for sharing best practises“.

Darüber hinaus ist es unser Auftrag als Betriebsseelsorger, aus der Unabhängigkeit und Kompetenz unserer Position heraus „laut zu sagen, was ist“: Hinzuweisen, dass unsere Wirtschaftsform uns alle in den Ruin zu treiben droht, wenn als ihr einziger

new jobs: they will not be operatively working for HP or the new company. They will be entitled to remain in the transition company for at least 14 months, and will receive 85% of their previous salary at HP. Those who find a new job before the 14 months are up will be entitled to a special premium payment. It is also possible to take on temporary work outside the company without giving up the right to at least 14 months employment at the transition company. A additional budget of 1 million Euro has been set up to finance individual further training. The provision of these training opportunities will be decided by a joint committee of works council members and management. The salaries saved if people leave the transition company early or if they leave the company temporarily will be used to extend the life of the transition company to support those employees who have not yet found new jobs.

Zweck das oberste Wohl der Aktionäre unser gesamtes Handeln bestimmt. Die Gegnerschaft zum shareholder value war übrigens einer der Hauptgründe für meinen Wechsel der Branche!

„Die Arbeit ist für den Menschen da und nicht umgekehrt!“ Diesen Leitsatz christlicher Soziallehre gilt es, immer und immer wieder öffentlich zu betonen, und genauso mutig darauf hinzuweisen, dass ohne eine Sozialpflichtigkeit des Eigentums unsere Gesellschaft in nicht mehr kompatible Teile zerfällt. Das große Thema des Erwerbslebens ist nicht mehr eine irgendwie politisch zu destillierende „Verteilungsgerechtigkeit“, sondern eine „Beteiligungsgerechtigkeit“ für jede Bürgerin, jeden Bürger unseres Landes an den verschiedenen Formen von menschlicher Arbeit: Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Sozialarbeit, politische Arbeit u.s.w. Meine Vision vom „Himmel der Arbeit“ ist, dass jede(r) von uns das arbeiten kann, was ihr/ihm am besten liegt, in einem Maß, das ihr/ihm gut tut, und so lange, wie sie/er will.

Darüber hinaus sind es gerade auch die ethischen Fragen, wie das gerechte Aufteilen von Zeit und Geld, das Schaffen und Erhalten gesunder Beziehungen in Familie und Freundschaften, die demokratische Mitbeteiligung an Entscheidungen, die Sinnfrage hinter jeglicher Form von Arbeit, die mich und die zu mir Kommenden umtreiben... ethische Fragen, die immer auch in den geistlich-spirituellen Bereich hineinragen und auf die jede(r) von uns in irgendeiner Form eine lebbare Antwort sucht.

Als Betriebsseelsorger setze ich mich politisch ein

- für ein Bürgergeld, auf das jede Person unseres Landes Anspruch hat, um das Durcheinander von staatlichen Sozialleistungen zu vereinfachen und allen, besonders aber den Kinderreichen, eine Existenzgrundlage zu gewähren,

- für eine Vermögens- und Luxussteuer, wie sie in anderen Ländern üblich und akzeptiert ist,

- gegen eine Verkürzung der Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes (seit ich mit vielen STP-Mitarbeiterinnen über 40 in unserem Arbeiter-Zentrum gesprochen habe, weiß ich genau, was ich da schreibe!)

- gegen eine einseitige finanzielle Belastung der abhängig Beschäftigten für gesamtgesellschaftliche Aufgaben wie den ökologischen Umbau oder den „Aufbau Ost“,

- für eine Kranken- und Rentenversicherung, die alle Bürger/-innen unseres Landes gleichermaßen umfasst, um die Risiken von Krankheit und Altersarmut möglichst breit abzufedern, und nicht zuletzt
- für eine stufenweise Einführung einer Wertschöpfungsabgabe für Unternehmen, um den außer Kontrolle geratenen Rationalisierungsprozess, der sich direkt gegen menschliche Arbeit richtet, langsam aber sicher wieder zu humanisieren.

Das mögen, gerade für Beschäftigte eines profitablen Großunternehmens wie HP, unangenehme Vorschläge sein, die ich da anspreche, sind wir doch gewohnt, in amerikanischer Denkmanier das Schicksal des Einzelnen möglichst seinem Glück zu überlassen und „dem Markt“ alle Freiheiten einzuräumen. Dass aber die Spielregeln des Marktes auf Dauer für uns alle schädlich sein werden, wenn seine posi-



tiven Kräfte nicht gesteuert werden, dämmert immer mehr Menschen, mit denen ich zu tun habe. Denn wenn der Markt ohne äußeres Zutun alles richten soll, wird er uns alle - zugrunde - richten.

Walter Wedl war von 1989 bis 2002 Mitarbeiter von HP, davon die letzten drei Jahre auch im Betriebsrat, bevor er das Angebot der katholischen Kirche annahm, als Betriebsseelsorger in Böblingen zu wirken. Er ist erreichbar unter 07031/66 07 50 oder <mailto:wedl@betriebsseelsorge.de>.

Summary

Walter Wedl worked at HP from 1989 until 2002, and was also a member of the works council during his last 3 years at HP. Since 2002 he has been working for the Catholic church in Böblingen as a pastoral advisor for all workers and unemployed regardless of their religious denomination. He can be reached at 07031 / 66.07.50 or <mailto:wedl@betriebsseelsorge.de>. In this article he describes his work, and explains his own motivation for his work. He also describes the different political activities and campaigns in which he is involved. People come to him seeking advice, not only about work-related issues such as stress and overwork or the frustrations of unemployment, but also about the negative effects this has on their private lives. Walter describes the destructive effects that ruthless rationalization, the increase in precarious employment, and the fixation on shareholder value rather than healthy and productive working environments has on the people who come to see him.

Fröhliches Schaffen bis zum Anschlag?

Work-Life-Balance

Die schöne neue Arbeitswelt hat uns lange zu suggerieren versucht, dass fröhliches Schaffen bis zum Anschlag – im besten Fall verstimmt durch eine Gratisakupunktur gegen den täglichen Ärger, Fußreflexzonenmassage zur Entspannung, Waschservice für Hemden und Blusen und Vertrauensarbeitszeit – Erfolg und Zufriedenheit ausmacht. **Doch der Mythos einer völlig neuen Erwerbswelt, von Arbeit mit Lust und Laune und ohne Zeitdiktat ist entzaubert.**

Bei näherer Betrachtung entpuppt sich der als trendige Zauberformel verwendete Begriff „Work-Life-Balance“ als Synonym für den altmodischen und etwas schwerfälligen Begriff der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und beschreibt eher einen unbefriedigenden Ist-Zustand, als ein wegweisendes Zukunftsmodell. Er impliziert eine Dichotomie zwischen Arbeit und Leben und stellt die Arbeit vor das Leben, obwohl ein gutes, altes Sprichwort uns lehrt, dass Arbeit nur das halbe Leben ist.

Betrachtet man den Begriff „Work-Life-Balance“ in einem umfassenden Sinn, so meint er, dass es neben dem Arbeitsleben andere gleichwertige Lebensfelder gibt, geben darf, geben soll und wir kommen einem anzustrebenden Zustand näher.

Doch das ist Theorie.

In der Praxis erhöht sich ständig der Zeit-, Kosten-, Qualitäts-, Share-Holder-Value- und Veränderungsdruck. Mit unübersehbaren Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden – egal wie gut oder schlecht sie selbst es schaffen, eine Work-Life-Balance herzustellen.

Es entstehen neue Arbeits- und Organisationsformen, die die alten Ordnungsmuster zerstören, Umorientierung verlangen und damit noch mehr Unvorhersehbarkeit, geringere Planbarkeit und Kontrolle sowie wachsende Unsicherheit nach sich ziehen.

Sie verlangen immer höhere Qualifizierungen, noch mehr permanente Lernprozesse, Flexibilität, Mobilität und die Bereitschaft, alte Bindungen aufzugeben und neue zu knüpfen – Arbeits- und Privatleben entgrenzen sich zunehmend.

Es wird täglich schwieriger, komplexe soziale Systeme sowohl im Arbeits- wie auch im Privatleben auf einem geordneten Kurs zu halten, weil die Bekanntheit zukünftiger Systemzustände sinkt und die Orientierungsmarken (z.B. Werte und Vorbilder), wie auch der soziale Begleitkonvoi (stabile Kolleginnen und Kollegen und Zweierbeziehungen) zu immer größeren Teilen verloren gehen. Durch die steigenden Anforderungen auf allen Ebenen bleibt immer weniger Zeit, den Akku aufzuladen.

Der schwierige Arbeitsmarkt, die hohe Arbeitslosenzahlen tun ihr Übriges, den Druck noch zu erhöhen.

Dabei sind die Unternehmen in der Regel

bestrebt, ihre Beschäftigten dazu zu bewegen, ihr Privatleben zwecks Produktivitätssteigerung noch stärker zu flexibilisieren bzw. hinten anzustellen, sie wollen gerade die kreativen und emotionalen Potentiale ihrer Angestellten ausschöpfen – und das möglichst rund um die Uhr.

Selbst individuelle Eigenschaften oder moralische Qualitäten werden zur ökonomisch verwertbaren „Humanresource“. Der ganze Mensch soll sich in den Dienst der Firma stellen, seine Energie vollständig dem Unternehmen zur Verfügung stellen.

Die Folge: Verringerte Arbeitszufriedenheit, verminderte Produktivität, häufigere und längere Fehlzeiten, gehäufte innere Kündigungen. Ebenso wurden Auswirkungen auf das Partner- und Familienglück nachgewiesen, sowie Stress, Sucht, Burnout-Symptome, Depressionen und Erschöpfungszustände.

In der Konsequenz wird es höchste Zeit, die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben besser zu meistern. Umdenken tut Not. **Eine Abkehr der Mentalität „Viel = gut“ ist dringend gefordert.** Zahlreiche Studien belegen, dass beispielsweise Teilzeitbeschäftigte wesentlich produktiver und effizienter arbeiten, wesentlich weniger Fehlzeiten haben und insgesamt mit ihrem Leben zufriedener sind, als ihre Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit.

Das Gleichgewicht von Beruf und Privatleben ist essentiell für die physische und seelische Gesundheit der Arbeitnehmenden und muss somit im Interesse des Unternehmens sein. In Zukunft wird es sich daher kein Unternehmen leisten können, den Konflikt zwischen Privatleben und Beruf auszublenden. Im Gegenteil müssen die privaten Lebensverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im eigenen Interesse stärker berücksichtigt werden.

Aber Vorsicht: Ein so fundamentaler menschlicher Anspruch wie der auf Lebensgestaltung kann nicht als ausschließlich als Unternehmensaufgabe vereinnahmt werden. Und alle vom Unternehmen aufgelegten Work-Life-Balance-Programme können den Betroffenen meist



nicht das bieten, was sie am dringendsten brauchen: ein paar Tage Ruhe und Erholung, die wohl fast jede/r lieber für sich allein, mit Freunden und/oder der Familie findet – finden muss, damit der Haussegen nicht noch schiefer hängt und die erstrebte Balance nicht noch stärker auf der Businessseite ins Ungleichgewicht gerät.

So ist jede/e Einzelne gefordert, seine/ihre Prioritäten im Leben zu setzen.

Der Schlüssel zum Erfolg liegen in der qualitativen Zeit-Balance zwischen allen beruflichen und persönlichen

Summary

The myth that if we worked hard yet flexibly in our chosen professions, we would lead happy and fulfilled lives has lost its magic, as the line between private life and working life becomes more and more blurred.

The so-called work-life-balance is anything but balanced. Balance implies that next to work there are other parts of our lives that receive equal attention – in theory, anyway.

In practice, the pressure of deadlines, internal and external competition and the need to increase shareholder value means that employers demand heart and soul from their employees – they want to utilize their full emotional and creative potenti-

als als a “human resource”. And they expect constant availability, flexibility, and mobility. But where is all this energy, this creative potential, supposed to come from, if we never have enough time away from work pressures to regenerate?

Finden Sie heraus, was Sie in Ihrem Leben noch erreichen wollen, aber aus den Augen verloren hatten. *Denken Sie nach – denken Sie um – und machen Sie mehr aus Ihrem Leben.*

Auf unserer Internetseite www.hpneu-igm.de finden Sie weiterführende Links, zahlreiche Tipps, was Sie tun können, um nicht im Stress zu versinken und sich zu verausgaben, sondern sich in Ihrer Arbeit zu verwirklichen und das Leben (wieder?) zu genießen.

al as a “human resource”. And they expect constant availability, flexibility, and mobility. But where is all this energy, this creative potential, supposed to come from, if we never have enough time away from work pressures to regenerate?

It's time we took a closer look at our work-life-balance. Companies need to realize that healthy, fulfilled, and rested employees are the most motivated and productive employees. And we all need to think about what else – besides work – we want out of life. Each of us needs to define his or her own priorities.

Check our website at www.hpneu-igm.de for ideas about how to reduce stress and get more out of life!

Umzüge

Für Sommer/Herbst diesen Jahres ist die Zusammenlegung der pm-Compaq- und der pm-HP-Standorte geplant. Nur in München werden die pm-HP-Beschäftigten nach Dornach zu den Kolleginnen und Kollegen von pm-Compaq umziehen, an allen anderen Standorten ziehen die pm-Compaq-Beschäftigten in die HP-Geschäftsstellen.

Nachteile für die Beschäftigten aufgrund dieser Umzüge sollen auf Wunsch des Arbeitgebers in einer deutschlandweit zu verhandelnden Vereinbarung geregelt werden.

Allerdings besteht an den pm-Compaq-Standorten bereits eine lokale Vereinbarung, die die Nachteile bei einem Umzug regelt (nachzulesen auf der Webseite des Betriebsrats RTO/FKR). Somit besteht für diese kein Bedarf für eine Neuregelung.

Die „Fernumzüge“ im Rahmen der Betriebsänderung München (Umzüge nach Ratingen, Böblingen, Bad Homburg etc.) sind bereits mit dem gerade abgeschlossenen Interessenausgleich/Sozialplan geregelt worden. Hier können einige Verbesserungen gegenüber der bestehenden Richtlinie erreicht werden.

Summary

This summer and autumn, pm-Compaq will move to the pm-HP buildings in every city except Munich, where the pm-HP employees will move to Dornach. Management wants to negotiate an agreement covering the whole country to compensate employees for disadvantages arising out of the moves. Local agreements are already in force at all pm-Compaq sites (see the RTO/FKR works council website), so there's no need for a new agreement to cover them. The long-distance moves from Munich to Ratingen, Böblingen, Bad Homburg, etc are already covered by the social plan which was negotiated in response to the closure of central pm-Compaq functions in Munich.

Gesprächskreise

Seit etwa einem Jahr finden in den Niederlassungen München, Böblingen und Köln / Ratingen Gesprächskreise statt. Manchmal lädt die IG Metall ein, manchmal ist sie auch nur Gast. Eingeladen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Hewlett Packard, aber auch Beschäftigte benachbarter Firmen wie z. B. MULTEK und Agilent sind willkommen. Essen und Trinken ist je nach Lokalität meist vorhanden, aktueller Ort und genaue Termine sind stets in der Website www.hpneu-igm.de zu finden.

Oft haben diese Treffen den Charakter eines Stammtisches. Man unterhält sich und tauscht Neuigkeiten aus. Ab und zu gibt es aber auch Programm: Trends der Branche, Auswirkungen auf Manufacturing, und Konsequenzen im Messgerätebereich sind Themen von Kurzvorträgen mit anschließender Diskussion.

Als Auswirkung der Betriebsschließung München werden dortige Beschäftigte nach Böblingen und Ratingen versetzt. Wir wollen ihnen vor Ort mit Tipps aus dem Wohnungsbereich und in der Integration in das neue Umfeld behilflich sein. In Böblingen finden die Treffen in den Räumen der Betriebsseelsorge Sindelfinger Straße statt. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Summary

For the past year, HP employees and employees from other companies such as Moultec and Agilent have been meeting in Munich, Böblingen and Cologne/Ratingen to exchange industry news and gossip, or to listen to presentations on industry trends. Sometimes the IG Metall officially sponsors the meetings, sometimes the IG Metall is a guest. We'd like to support employees transferred from Munich to Böblingen or Ratingen in their adjustment to their new working and living environments. Check the website www.hpneu-igm.de for times and venues.

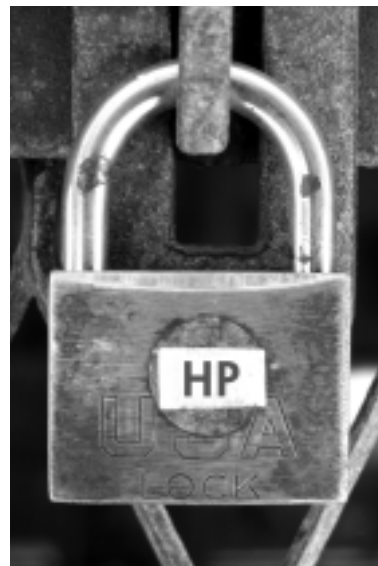
Zutrittsverbot

Wie bereits in der vorherigen Ausgabe des STANDPUNKTES berichtet, verbieten die Geschäftsführer Menno Harms und Fritz Schuller den Zutritt von Beauftragten der IG Metall zu den Betrieben von HP. Natürlich sind nicht alle Betriebe gemeint. Nur diejenigen, die den „Spirit“ der alten HP atmen, sollen vor dem Zugriff der wilden Horden geschützt werden. Zu diesen Horden gehören nicht nur externe Beauftragte der IG Metall, sondern auch bei HP beschäftigte Mitglieder. Deren Gewerkschaftsaktivitäten werden unterbunden. Bei Zuwiderhandlung wird zwar nicht die Todesstrafe verkündet, aber Abmahnungen werden schon einmal angedroht, wenn nicht gar vollzogen. Gespräche und Lösungsversuche des Mitgliedes im Aufsichtsrat, Uwe Meinhardt, haben nicht gefruchtet, obwohl alle Beteiligten wissen, dass dieses Verbot rechtswidrig ist. So muss die IG Metall die Arbeitsgerichte bemühen. Der Zutritt in dem Betrieb Bad Homburg wurde durch eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichtes Frankfurt erzwungen. Dennoch beharrt die Geschäftsleitung auf ihrem Verbot. Die Verteilung des STANDPUNKTES in Taufkirchen wurde ebenfalls verboten.

Diese Vorgehensweise fand selbst das bayrische Arbeitsgericht merkwürdig. In der Verhandlung am 30.04.2003 sprach der Richter deutliche Worte. Das Vorgehen der Geschäftsleitung verstößt gegen das Grundgesetz Artikel 9, Absatz 3, gegen die Mitbestimmung und gegen die Individualrechte des einzelnen Beschäftigten. Der Anwalt, Herr Dr. Hesse, geriet ins Schwimmen und murmelte etwas von „Beratungsresistenz“ und Anweisungen aus Amerika. Aber in der Sache blieb er hart. Die Geschäftsführung will aus fundamentalen Gründen diese Auseinandersetzung, Kompromisse werden nicht angestrebt. Das ging dem Richter zu weit: Die Verteilung der IG Metall Zeitung STANDPUNKT in Taufkirchen wurde genehmigt.

Am Montag, dem 12.05. 2002 fand beim Arbeitsgericht Frankfurt die Hauptverhandlung in dieser Sache statt. Auch dieser Richter hält nichts von Zutrittsbeschränkungen. Werbung für die Gewerkschaft

muss möglich sein. Wie bereits gesagt, eine Abmahnung wurde schon erteilt. Die Begründung der Abmahnung ist interessant zu lesen. Der ehemalige Arbeitsdirektor Fritz Schuller verglich die Werbeaktionen der Gewerkschaft mit denen eines Kochkurses. Von der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hat er wohl noch nichts gehört. Tarifautonomie ist ihm fremd. Von dem neuen Arbeitsdirektor erwarten wir mehr.



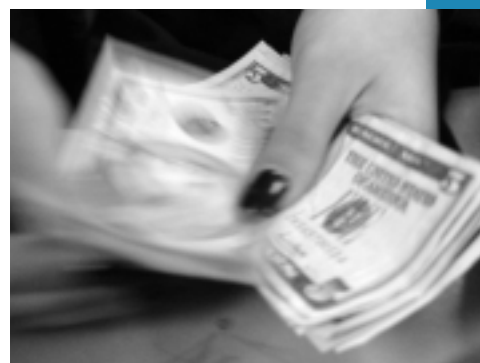
Gehaltserhöhung 2003

Die Betriebsvereinbarung zur Tarifierhöhung für pm-Compaq-Beschäftigte ist zwischen dem GBR und dem Arbeitgeber vereinbart. Eine Anrechnung der außertariflichen Zulagen erfolgt nicht.

In der Regel sollen pm-Compaq Beschäftigte nicht mehr als die Tarifierhöhung von 2,6 % erhalten. Im Vergleich dazu gibt es für pm-HP Beschäftigte einen Topf von 4.5%, im Einzelfall soll es mindestens 100€ geben.

Damit jedoch die Chance verpasst, die beiden Belegschaften gleich zu behandeln, denn es wird bei pm-Compaq Beschäftigte geben, deren Erhöhung weniger als € 100 ergibt und es wird pm-HP-Beschäftigte geben, deren Erhöhung weniger als 2,6 % ausmacht.

Die IGM-nahen Betriebsräte bedauern dies sehr, denn es wäre ein erster Schritt zur Annäherung gewesen.



Summary

As reported in the last issue, HP management are trying to stop representatives of the IG Metall from distributing information like this magazine at HP sites. This also applies to HP employees who are members of the IG Metall. All attempts by Uwe Meinhardt, the IG Metall employee representative on the supervisory board at HP, to clarify the situation have failed – even though management knows that it is illegal to block trade union access to its sites and the IG Metall has won a series of cases in court against HP to confirm this constitutional right.

Summary

In this year's round of pay raises, management missed a chance to treat pm-HP and pm-Compaq employees the same. There will be employees at pm-Compaq whose pay raises amount to less than 100 Euros, and there will be pm-HP employees whose pay raises come to less than 2,6%.

Vertrauen und Kontrolle im

Die Art und Weise, wie Arbeitgeber sich in einer Reihe von Unternehmen im Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positionieren, ist derzeit von einem Grundwiderspruch geprägt: Einerseits entdecken sie den mündigen Beschäftigten, dem Vertrauen entgegenzubringen ist. Folge ist beispielsweise der Verzicht auf Arbeitszeitkontrollen zugunsten von „Vertrauensarbeitszeit“, bei der jeder und jede arbeiten darf, wo, wann und so lange er oder sie will. Andererseits nimmt das Bedürfnis von Arbeitgebern zu, die Inhalte von E-Mails und das „Surf-Verhalten“ im Internet zu kontrollieren. Zur Begründung wird oft darauf verwiesen, dass auf diese Weise verhindert werden soll, dass Arbeitnehmende auf pornographische Inhalte oder auf andere verbotene oder vom Arbeitgeber nicht gewünschte Internet-Seiten zugreifen können. Als weiteres Argument wird von Arbeitgebern ins Feld geführt, dass sich nur durch solche Kontrollen vermeiden lässt, dass Beschäftigte Arbeitszeit dafür aufwenden, um E-Mail-Systeme oder das Internet zu privaten Zwecken zu nutzen.

Arbeitgeber, die kontrollieren wollen, welche Inhalte E-Mails haben oder welche Internet-Zugriffe erfolgen, stehen heute vielfältige technische Möglichkeiten zur Verfügung. So ist praktische jede Firewall-Software bei entsprechender Konfiguration dazu geeignet, die Zieladressen von Internet-Zugriffen der Beschäftigten zu erfassen oder die E-Mail-Kommunikation zu kontrollieren. Optimaler sind aber die Kontrollmöglichkeiten, die einschlägige Software-Produkte aus dem Bereich der „Spyware“ bieten. Hierzu gehören sogenannte „Key-Logger“ (z.B. Programme wie „Spector“, „Orvell Monitoring“, „STARR“, „IamBig-Brother“), die alle Aktivitäten von Nutzern auf einem PC bis hin zu jedem einzelnen Tastendruck erfassen und an Dritte weitergeben. Ähnliche Funktionen erfüllen sog. „Content-Filter“ (z.B. Programme wie „WebSpy“, „Mail-Gear“, „Internet-Manager“ usw.), durch die sich Zugriffe auf das Internet oder E-Mails steuern oder begrenzen lassen und die ebenfalls in der Lage sind, Kommunikationsvorgänge zu erfassen usw.

Sind derartige Programme auf der Administrator-Ebene entsprechend professionell konfiguriert, sind sie von Enduser praktisch nicht zu entdecken (vgl. hierzu Wiegand/Friedel, „Der Chef surft mit“, www.onlinerechte-fuer-beschaeftigte.de). Die Beschäftigten erfahren in diesen Fällen nicht, was der Arbeitgeber über sie weiß. Das dicke Ende kommt dann erst, wenn der Arbeitgeber sie mit angesehenen Seiten konfrontiert und die damit verbundene Privatnutzung als Begründung für eine Abmahnung oder Kündigung anführt.

Je nach Konfiguration der genutzten Software können sich allerdings schnell auch Missverständnisse ergeben. So wurde etwa ein Mitarbeiter vom zuständigen Systemadministrator ermahnt, weil er eine E-Mail mit dem Header „Schweinestall“ erhielt. Der Verdacht, dass es sich hierbei um verbotenen „Schweinkram“ handelte, war allerdings aus der Luft gegriffen. Der Bruder des Mitarbeiters hatte lediglich ein paar digitale Fotos vom Stand des Umbaus seines Bauernhofs geschickt.

Bewertet man die Praxis der Inhaltskontrolle elektronischer Kommunikation der Beschäftigten aus juristischer Sicht, ist festzustellen, dass sie rechtlich fast immer höchst

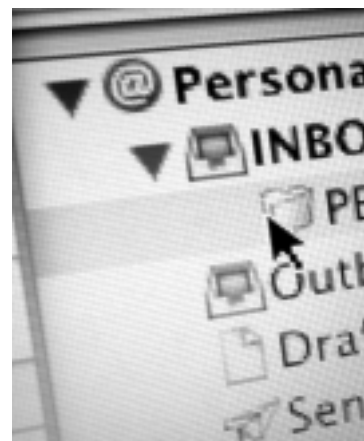
bedenklich und in einer steigenden Zahl von in einer Reihe von Fällen sogar schlichtweg unzulässig ist. Um diese Aussage zu verstehen, ist ein kurzer Blick auf die rechtliche Situation notwendig.

Arbeitgeber haben zwar grundsätzlich das Recht, den Umgang ihrer Beschäftigten mit Arbeitsmitteln zu reglementieren. Dieses Recht schließt auch Inhaltskontrollen nicht absolut aus. So sind z.B. Einsichtnahme in die von Beschäftigten verfassten oder empfangenen Geschäftsbriefe zulässig. Das Kontrollrecht ist allerdings nicht schrankenlos. Sollen etwa Inhaltskontrollen erfolgen, die in Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden eingreifen, muss stets eine sogenannte Rechtsgüterabwägung erfolgen. Bezogen auf Kontrollen der elektronischen Kommunikation heißt dies nichts anderes, als dass Grundrechte der Betroffenen wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder das Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt werden. Ein Eingriff in diese Grundrechte ist nur dann zulässig, wenn er das mildeste aller denkbaren Mittel ist. Kann der Arbeitgeber objektiv als notwendig zu bewertende Kontrollen auch auf andere Art und Weise realisieren (etwa durch Aufforderung an den oder die Betroffene, ihm die entsprechende E-Mail zu zeigen), muss er diesen Weg wählen.

Den Kontrollmöglichkeiten von Arbeitgebern sind damit enge Grenzen gesetzt. Hieran ändert auch ein Verbot der Privatnutzung nicht. Unter sagt der Arbeitgeber beispielsweise die Privatnutzung von E-Mail- und Internet-Systemen im Betrieb völlig, darf er in der Konsequenz nicht automatisch auch die Inhalte der dann nur noch dienstlichen Mitteilungen lesen. Es steht nämlich außer Zweifel, dass es auch im Arbeitsverhältnis Mitteilungen mit persönlichem Charakter gibt (etwa vertrauliche Schreiben an die Personalabteilung, den Betriebsarzt, den Betriebsrat, den betrieblichen Datenschutzbeauftragten usw.), die vom Grundrechtsschutz erfasst werden. Der Einblick in derartige Inhalte bleibt dem Arbeitgeber in der Praxis schon deshalb verwehrt, weil sich persönliche und ausschließlich dienstliche Inhalte im Regelfall nicht vorab trennen lassen.

Wo eine Einsicht in Inhalte ausnahmsweise rechtlich für zulässig zu erachten ist (etwa bei Kundenkorrespondenz), muss der Arbeitgeber für Transparenz sorgen. Er muss seinen Beschäftigten konkret ankündigen, was wann wie kontrolliert und ausgewertet wird. Dabei muss er allerdings beachten, dass nach der Rechtsprechung des BAG entsprechende Kontrollen nur aus begründeten Anlass stichprobenartig erfolgen dürfen. Regelmäßige „Totalkontrollen“ sind hingegen in jedem Fall unzulässig. Gelangt der Arbeitgeber im Rahmen von solchen unzulässigen Kontrollen an Informationen zu vertragswidrigem Verhalten, unterliegen diese einem gerichtlichen Verwertungsverbot und können folgerichtig auch nicht zur Begründung arbeitsrechtlicher Sanktionen herangezogen werden.

Vollständig anders stellt sich die rechtliche Situation dar, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung toleriert oder aus-



Arbeitsverhältnis

drücklich erlaubt. Aufgrund der einschlägigen Vorgaben des Telekommunikationsrechts unterliegt der Arbeitgeber dann als Provider den hier verankerten Datenschutzregeln. Diese verbieten grundsätzlich, auf Inhalte der Kommunikation zuzugreifen. Dieses Verbot erstreckt sich sowohl auf dienstliche wie auf private Nutzungen, da in der Praxis eine Trennung nicht möglich ist. Zulässig ist dann nur die Verarbeitung der Verbindungsdaten, die zwingend zu Abrechnungszwecken gebraucht werden.

Fasst man die angesprochenen rechtlichen Vorgaben zusammen, folgt hieraus, dass offene und anlassbezogene Inhaltskontrollen nur ausnahmsweise zulässig sind. Der heimliche Einsatz von Spy- und Filtersoftware aller Art ist hingegen rechtswidrig. Gleiches gilt für betriebs- oder grenzübergreifende Kontrolle innerhalb von Unternehmen und Konzernen, die ohne Rechtsgrundlage sind.

An dieser eindeutigen rechtlichen Situation ändert sich auch dann nichts, wenn Beschäftigte im Arbeitsvertrag oder durch gesonderte Erklärung entsprechenden Kontrollen zugestimmt haben. Dies folgt aus § 4a Bundesdatenschutzgesetz, der für nicht gesetzlich erlaubte Datenverarbeitungen eine freiwillige Einwilligung der Beschäftigten zwingend voraussetzt. Diese „Freiwilligkeit“ wird im Regelfall nicht gegeben sein, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Erklärung zusammen mit dem Vertragsabschluss einholt. Aber selbst wenn eine entsprechende Erklärung wirksam wäre, kann sie der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin jederzeit widerrufen.

Der Ausschluss bzw. eine enge Begrenzung der Zulässigkeit von Inhaltskontrollen ist im übrigen auch vom nationalen wie vom europäischen Gesetzgeber gewollt: Sowohl in der BRD als auch auf Ebene der Europäischen Union laufen derzeit die Vorbereitungen für ein spezifisches Arbeitnehmerdatenschutzrecht.

Beide Gesetzesinitiativen haben nach derzeitigen Kenntnisstand das Ziel, heimliche Auswertungen zu Lasten von Arbeitnehmenden vollständig zu verbieten. Zulässig soll ausnahmsweise nur anlassbezogene Kontrolle im Rahmen von Stichproben sein. Diese müssen aber den betroffenen Beschäftigten vorher konkret und begründet angekündigt werden.

Die gesetzlichen Initiativen können allerdings über ein praktisches Problem nicht hinwegtäuschen: Führt der Arbeitgeber gesetzeswidrige Kontrollen durch, müssen sich die Beschäftigten persönlich gegen dieses vertragswidrige Verhalten zur Wehr setzen. Dies kann natürlich in Zeiten der lahrenden Konjunktur zu beruflichen Benachteiligungen führen. Besser ist die Situation in Betrieben, in denen der Betriebsrat den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor entsprechenden Kontrollen zu seinem Thema gemacht hat. Steht ihm doch mit § 87 Abs. 1 Ziff 6 BetrVG ein starkes Mitbestimmungsrecht zur Verfügung, dass sich nutzen lässt, um heimliche Kontrollen zu verhindern und zulässige Anlasskontrollen auf ein vertretbares Maß zu reduzieren. In diesem Rahmen kann auch sichergestellt werden, dass Beschäftigte über konkrete Kontrollen in-

formiert werden. Ein effektiv eingesetztes Mitbestimmungsrecht kann heimliche Kontrollen verhindern und offenen Kontrollen auf ein Minimum begrenzen.

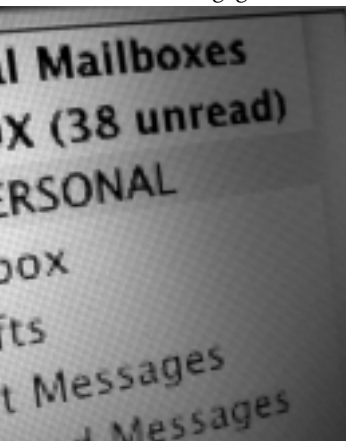
Prof. Dr. Peter Wedde lehrt Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt am Main. E-Mail: Mail@Peter-Wedde.de

Summary

Peter Wedde, a professor of labor law who specializes in the laws governing the information society, outlines the rights that employees have to privacy and data protection at the workplace. Despite the fact that many employers seem to have discovered the merits of allowing their employees more flexibility, they are at the same time making increasing use of ever more intrusive ways to try to control employees' internet use. Alleged infringements by employees are used to put pressure on them. Various internet tracking programs have become so sophisticated that it is virtually impossible for employees to know their internet traffic is being tracked. Professor Wedde concludes that the legality of nearly all attempts to monitor employees' internet use is highly questionable, and that in an increasing number of cases, such monitoring is actually illegal.

An employers' ability to exercise control over his employees is in fact quite limited. Even if an employer forbids all private internet use at the workplace, this still does not mean that he has the right to monitor employees' internet use. The right of an employer to oversee the use of his equipment, or to inspect correspondence with customers, must still always be balanced against the employees' right to privacy. As a rule, employers must always select the least intrusive method of monitoring, and an employee must always have the right to know exactly what is to be monitored and according to what criteria. A total monitoring system is not permissible by law under any circumstances, and evidence gained in this way cannot be used against employees in labor courts. If an employer tolerates or even explicitly permits private internet use at the workplace, the situation is even more clear. As a provider in the sense of the German telecommunications law, the employer must abide strictly by the data protection regulations, which explicitly forbid him from accessing correspondence, even if employees have been asked to agree to monitoring arrangements. In new legislation which is currently under consideration, both the German and European lawmakers are aiming at an even higher degree of data protection specifically for employees.

But all the legal rights in the world can't make up for one fundamental flaw: if an employee's right to individual privacy is not respected, he or she must defend him or herself personally against this infringement—which these days more than ever can have negative effects on their career development. Their situation is far better in companies where the works council has taken up the issue of employee data protection. German labor law grants works councils important rights which can and should be used to stop secret monitoring altogether and limit transparent monitoring to an absolute minimum.



„com paq dei Zeig“ ...

Dies ist der neueste Spruch (will heißen: komm, pack dein Zeug), mit dem pm-Compaq-Beschäftigte in Böblingen begrüßt werden.

Die Integration ist wohl erreicht – allerdings anders, als sich das die pm-Compaq-Kolleginnen und -Kollegen ausgemalt hatten. Das zeigt auch ein anderer Fall, bei dem die Betroffene heftiges Gelächter erntete, als sie mitteilte, dass sie nun nach Böblingen umziehen werde, um im neuen Team zu arbeiten.

Wenn die Abbaumaßnahmen, die nun in München und Hannover durchgeführt werden, erreicht sind, wird ein weiterer wichtiger Schritt zur „Integration“ getan sein. Sehr förderlich zur Erreichung dieses Ziels sind Manager, die ihren Beschäftigten eine Stelle in Böblingen anbieten, die jedoch at-risk sei oder ihnen mitteilen, sie sollen sich doch endlich entscheiden zu gehen, denn man müsse ja für ihn/sie eine Nachfolger/in einarbeiten.

Die Frage ist, wer ist als nächstes dran?

- Die CCCSC, die jetzt bereits in eigene Betriebe abgespalten wird und die im Moment nur noch die Verlustvorräte aus Compaq-Zeiten schützen, die damals realisiert wurden. Ab Ende nächsten Jahres läuft diese Galgenfrist jedoch aus...

- Die Kölner Beschäftigten, die als einziger pm-Compaq-Betrieb nicht mit dem pm-HP-Beschäftigten zusammengelegt werden; der Mietvertrag deren Gebäude jedoch bereits zum 31.3.04 gekündigt ist... Aber auch pm-HP-Betriebe bleiben nicht verschont:

- Es gibt Planungen, 35 der 52 Beschäftigten im Bereich Financial Services bei pm-HP in eine neu zu gründende legale Einheit auszulagern. Begründet wird dies mit dem Hinweis, die Tätigkeiten (Leasing) hätten nichts mit dem Kerngeschäft von HP zu tun. Die Beschäftigten würden per Betriebsübergang (613a BGB) übergehen. Auch die Beschäftigten der Compaq Financial Services Firma sollen in diese neue Firma übergehen.

- Projekt Sunflower
Hinter diesem sonnigen Namen verbirgt sich eine Planung des Managements, die Vertragsverwaltung zu zentralisieren bzw. ggf. an einen Dienstleister zu vergeben. Zunächst soll geprüft werden, ob Back-Office Aufgaben von Bangalore aus übernommen werden können. Kundennahe Funktionen sollen im Land verbleiben. Problem ist wohl derzeit, dass sich die Aufgaben schlecht trennen lassen, da die Beschäftigten bisher beide Arten von Aufgaben wahrnehmen.

Summary

“Integration” is on the way to being completed—but not necessarily the way that pre-merger Compaq employees expected. One colleague’s announcement that she was planning to move from Munich to Böblingen to work in a new team was met with laughter. Others are offered new positions in Böblingen that are still classed as at-risk. Another was told to hurry and leave the company, since her successor needed to be trained to fill her position.

The question is, who’s next? The situation at CCCSE from the end of next year is entirely unclear. The rental contract for the Cologne pm-Compaq office, the only one which was not merged with pm-HP, runs out next spring. There are plans to transfer 35 out of 52 employees from pre-merger HP Financial Services and the pre-merger Compaq financial services division to a separate company, on the grounds that leasing has nothing to do with HP’s core business. And the sunny name “Project Sunflower” refers to plans to centralize and/or outsource contract management and other back office functions to Bangalore.

Mal wieder rein geschaut?

Auf unserer Webseite

www.hpneu-igm.de

für Hewlett-Packard finden Sie Veranstaltungshinweise, Tipps und Tricks und die neuesten Artikel aus der Internationalen Presse

