

HEWLETT-PACKARD

STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

März 2006

Neues Spiel –
neues Glück?!?

BR-WAHLEN 2006
Sie haben die Wahl.

Featuring English summaries



Editorial: Sie haben die Wahl

Uwe Meinhardt, IG Metall



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Noch nie in der Geschichte von HP war so deutlich, wie wichtig entschiedenes Betriebsrats Handeln für eine Belegschaft sein kann, oder besser gesagt, sein könnte. Denn die Ankündigung einer Geschäftsführung, Personal abbauen zu wol-

len, stellt für jeden Betriebsrat die Probe aufs Exempel dar: Wie versteht er den Prozess und seine Rolle?

Grundsätzlich gibt es dafür drei Möglichkeiten:

1. Der Betriebsrat gibt der Belegschaft gegenüber die Parole aus, durch gemeinsame, geschlossene und gewaltige Protestaktionen könne der Personalabbau vollständig verhindert werden. Mit einer solchen Position allerdings würde sich die betriebliche Interessenvertretung völlig überheben und in der Belegschaft Hoffnungen wecken, die sich schrecklich an der Realität blamieren müssten. Denn in einer Marktwirtschaft ist kein Betriebsrat in der Lage, Konzernentscheidungen über Personalabbau mal eben so rückgängig zu machen. Es sei denn, man gibt sich der Illusion hin, einen betrieblichen Konflikt in eine grundsätzliche gesellschaftliche Umwälzung transformieren zu können. Doch Betriebsräte sind keine Revolutionäre.
2. Im anderen Extrem versteht der Betriebsrat den Prozess als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, die im Interesse des Unternehmens möglichst schnell und geräuschlos abgewickelt werden müsse. In einer höchst einseitigen Interpretation der im Betriebsverfassungsgesetz geforderten „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Arbeitgeber werden die Auswahl der Betroffenen und die Modalitäten im kleinen Kreise vertrauensselig unterschrieben und dem erstaunten Publikum anschließend zum gefälligen Genuss vorgelegt. Auch diese Vorgehensweise ist wenig empfehlenswert. Denn ganz abgesehen davon, dass sich die Beschäftigten dabei so gut vertreten fühlen wie beim russischen Roulette, muss die Frage erlaubt sein, ob es klug ist, der Ratio von Konzernentscheidungen blindlings zu folgen. Schließlich gibt es genug Beispiele dafür, dass sich Unternehmen durch irrationalen Personalabbau erfolgreich ruiniert haben.



Was also kann ein Betriebsrat wirklich tun?

3. Abstrakt formuliert besteht seine Aufgabe darin, mehr oder weniger willkürliche Entscheidungen der Geschäftsführung zu zivilisieren. Die Entscheidung des Unternehmens, Personal abzubauen, darf nicht schwerer wiegen als die Entscheidung der/s einzelnen Beschäftigten, ihren/ seinen Arbeitsplatz zu behalten. Niemand verlässt das Unternehmen gegen seinen Willen.

Arbeitsrechtlich gesprochen ist dies nicht mehr und nicht weniger als der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Dieses Ziel kann der Betriebsrat aber nur erreichen, wenn ersten seine Ziele und sein Handeln in jeder Situation für die Belegschaft transparent und nachvollziehbar sind und er zweitens die Beschäftigten im ganz wörtlichen Sinne mitnimmt. Denn nichts beeindruckt einen Arbeitgeber mehr als wirkliche Menschen. Ob vor dem Verhandlungslokal, bei betriebsöffentlichen Informationen nach jeder Verhandlungsrunde, bei öffentlichen Pressekonferenzen oder aber auch vor der Einigungsstelle oder dem Arbeitsgericht gilt: Erst wenn der Arbeitgeber sieht, dass sein Verhandlungspartner sein Geschäft versteht und alle Register zieht, wächst sein Einigungswille.

In Zukunft muss der Betriebsrat die Belegschaft organisieren, sonst bleibt er isoliert und ohnmächtig.

In den nächsten Wochen sind Betriebsratswahlen.

Ich meine: Auch Sie, die Beschäftigten bei HP, haben einen Betriebsrat verdient, der sich weder als Revolutionär noch als Erfüllungsgelhilfe versteht, sondern schlicht gemeinsam mit Ihnen Ihre Interessen vertritt.

Sie haben die Wahl.

**BETRIEBSRAT – SO STARK,
WIE SIE IHN MACHEN!**

SUMMARY

You have the choice

Never in the history of HP has it been so clear how important it can be (or, rather: could be) to have a works council that takes decisive action. The announced job cuts will put every works council member to the test: How do they see the process and their own role?

Basically there are three possibilities:

The works council can convince the workforce that they can block the layoffs if they fight hard enough. But in a market economy no works council can reverse such corporate decisions – unless we believe that a company conflict can be used to transform society. But works councils are not revolutionaries.

At the other extreme the works council can accept the process as a business necessity and, taking a one-sided view of its statutory obligation to engage in "trusting cooperation" with the employer, can negotiate in a closed session on who will be laid off and under what criteria, and then present the outcome to the workforce. But this approach is not advisable either. It is questionable how clever it is to blindly accept the logic of company decisions. There are enough examples of companies being ruined through irrational staff cuts.

What can a works council really do?

In abstract terms, its task is to exert a civilizing influence on arbitrary decisions made by management. The company decision to cut staff cannot outweigh the desire of the employees to keep their jobs. Nobody must leave the company against his/her will. In other words: no dismissals for operational reasons. The works council can only achieve this objective by making their goals and their actions transparent and understandable in every situation, and by – literally – taking the staff along with it. Nothing impresses an employer more than real people. Whether in the negotiating room, at company information events, at public press conferences, but also outside the door at arbitration sessions or labor court hearings: the employer will be much more willing to negotiate when it is clear that the other side understands

what it is doing and is willing to pull out all the stops. In the

future the works council must organize the staff: otherwise they will remain isolated and powerless.

Works council elections will take place in the next few weeks. I believe that you, the employees of HP, also deserve a works council that does more than play at revolution or merely follow orders. You deserve one that works with you to represent your interests.

You have the choice!

Inhalt / Content

Editorial / Editor's note	2/3
Leserbrief: Schlicht unanständig	4
- Letter to the editor: Not a shred of decency	5
Unwort des Jahres / Anti-Word of the Year	5
Aus meinen KollegInnen werden Excel „line items“	6
- Excel „line items“	7
Knowledge Capture and Re-use	8
- Knowledge Management	9
Webblog Computerwoche	9
Leserbrief: K.O.-List / Knock-out list	10
EU überprüft das Geschäftsgebahren von HP	11
- Letter from the EU to M. Serafini	11
Betriebsratswahlen 2006	12
- Works Council Elections 2006	14
Wer mitreden will, braucht eine Stimme	15
- The voters list	15
BR-Wahlen und EMEA / WC Elections and EMEA	16
CCCSC wird geschlossen / CCCSC will be closed	17
„Ich fühle mich, wie auf den Müll geworfen“	18
- I feel like I'm being tossed into the garbage	19
HP and the Shadow employees	20
Bezahlungssysteme im Vertrieb	22
- Compensation in Sales	22
Betriebliche Altersversorgung	23
- Company Pension Plan	24
Streik AEG / What does it have to do with HP?	25
ALG I / ALG II	26
- Unemployment Benefits	27

Impressum / Disclaimer

Herausgeber / Publisher	IG Metall Stuttgart
Internet	www.igmetall.de www.hp-standpunkt.de
Email	igm.stgt.presse@gmx.de
Verantwortlich / Responsible	Jürgen Stamm 1. Bevollmächtigter
Redaktion / Editorship	Uwe Meinhardt Dr. Dieter Jung Alle VerfasserInnen sind der Redaktion namentlich bekannt
Druck / Print	Gotteswinter GmbH, München gedruckt auf Umweltpapier

Leserbrief: Schlicht unanständig

Was bei HP seit einigen Monaten in der Luft lag, wurde öffentlich: Die deutsche HP-Tochter baut 1500 von seinen etwa 9.000 deutschen Beschäftigten ab. Es trifft also rein rechnerisch jeden sechsten Mitarbeiter.

Nun war ich dieser Firma über 12 Jahre lang als Beschäftigter verbunden und habe aus dieser Zeit noch eine ganze Anzahl an persönlichen Kontakten zu ehemaligen Kolleginnen und Kollegen. Daher stehen für mich hinter der nackten Zahl eine ganze Reihe von Gesichtern und Erwerbsbiografien:

Es sind mindestens 100 ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die „vor der Zeit“ aufhören sollen, d.h. ab einem Alter von 53 Jahren mit mehr oder weniger sanften Druckmitteln in den Vorruhestand und die Altersteilzeit abgeschoben werden – Kolleginnen und Kollegen, die in 20, 30 oder gar mehr Erwerbsjahren die Firma mit aufbauen halfen.

Es sind viele hundert Kolleginnen und Kollegen in meinem Alter, also Anfang oder Mitte 40, die ihres Alters wegen kaum noch als „vermittelbar“ gelten – und viel zu jung sind für die Rente. Gingen sie, würden sie gegangen, würden sie in der (Schein-) Selbständigkeit landen oder in irgendwelchen Arbeitsgelegenheiten, die kaum noch eine Familie ernähren. Denn der Markt für EDV-Leute ist dieser Tage ziemlich voll, sodass die Bundesagentur für Arbeit jüngst verlauten ließ, der Stundensatz für einen SAP-Spezialisten sei mittlerweile unter den eines Maurermeisters gesunken.

Nun haben zu allen Zeiten Firmen Leute entlassen, weil das Geschäft den Bach runter ging und die Firma bankrott. Was mich bei meiner ehemaligen Firma allerdings so erbost und was ich schlicht unanständig finde, ist dass die Firma floriert und sich mitnichten in einer wirtschaftlichen Schiefelage befindet. (Die ganzen Internet-basierenden Pressemitteilungen der jüngeren Zeit weisen für jedes Quartal einen guten Gewinn aus.) Wir sind in einem Abschnitt des herrschenden Kapitalismus gelandet, bei dem das Wirtschaften bei weitem nicht mehr dem Gemeinwohl dient, sondern nur noch dem Profit.



Wie kann so etwas sein, dass eine Firma trotz sehr guter bis ausgezeichneter Geschäftszahlen Leute entlässt – Leute entlassen kann? Da sind einige Börsenanalysten, die der Firma eben noch einen höheren Gewinn zutrauen. Diese sprechen regelmäßig mit dem amerikanischen Vorstand und üben Druck aus, die Rendite über jegliches normale Maß hinaus in satte zweistellige Zahlen zu steigern – und irgendwann lässt sich diese Steigerung nicht mehr durch noch so geschickte Senkung der Betriebsmittelkosten erreichen, sondern nur noch durch fantasielosen „Personalabbau“.

Dass die Leute, die gehen sollen, zuvor bereits mehr als ihnen gut tut ausgelastet waren, spielt keine Rolle – ebenso wenig, wie deren Arbeit auf die „Glücklichen“ verteilt werden soll, die übrig bleiben. Dass die Qualität von Produkten und Dienstleistungen zwangsläufig sinken wird, kann man an fünf Fingern abzählen.

Was tun? Bei der Betriebsseelsorge beschäftigt sich in einem „Treffpunkt Ethik“ ein Kreis Interessierter damit, wie sich die kleinen Leute gegen diese aktuelle Ausprägung unseres Wirtschaftssystems und seine widermenschlichen Spielregeln zur Wehr setzen können. Und wir kommen immer wieder auf die „Hebelarme der kleinen Leute“ zu sprechen: Den Geldschein (sprich den Konsum) bewusst und gezielt einsetzen. Bei den Wahlen darauf achten, dass die Rechte der Beschäftigten gesichert bleiben. Die Sprechstunden der politisch Verantwortlichen aufsuchen und sein eigenes Schicksal schildern, ohne etwas hinzu zu fügen und ohne etwas weg zu lassen, in der Hoffnung, dass auf Dauer nicht gegen das Volk regiert werden kann. Und immer wieder in der Öffentlichkeit, wie es durch diesen Leserbrief geschieht, seine Unzufriedenheit mit den Auswirkungen des Kapitalismus zur Sprache bringen und auf eine Rückkehr zur sozialen Marktwirtschaft zu drängen.

Dies sind die Dinge, die jeder Bürger tun kann.

(Walter Wedl, Betriebsseelsorge Böblingen)

**Die Arbeit wird auf
die „Glücklichen“
verteilt, die übrig
bleiben.**

**Die Firma floriert
und befindet sich
mitnichten in einer
wirtschaftlichen
Schiefelage.**

SUMMARY



Not a shred of decency!

It's out now that the rumors are true: HP is cutting 1500 of its 9000 jobs in Germany. People who have spent many years helping to build the company are supposed to retire early or switch to pre-retirement part-time work. There are hundreds of colleagues my age – early to mid-forties – who are considered 'unplaceable,' but are much too young to retire. But the market for IT specialists is so saturated that the German Employment Office recently reported that the average pay for an SAP specialist is now less than that of a master tradesperson.

Of course companies have always laid people off in hard times or when facing bankruptcy. But when I see my former employer laying off staff although it is doing well, I feel that the company does not have a shred of decency. We have reached an era in capitalism where economic activity does not serve the public good, but only profit.

How can a company lay people off despite reporting strong figures? Analysts who believe that better

performance is possible put pressure on the HP board to raise the return on equity into the double digits – and at some stage the only way of achieving these gains is by blindly slashing jobs.

The fact that people who have to leave were swamped with work is just as unimportant as the question of who – among the "lucky ones" who stay – will pick up the slack. A drop in the quality of products and services is inevitable.

What can be done? At the company chaplaincy, an "Ethics Group" meets to discuss how ordinary people can respond to the way our economic system is now operating. We keep coming back to the "levers" available to the little guy: exercising awareness at the cash register and at the ballot box to make sure employee rights are respected; going to constituency meetings to relate what you've gone through in the hope that sympathy will give way to the admission on the part of politicians that it's not possible to govern against the people in the long run. And never missing a chance – as in this letter – to publicly express your dissatisfaction with the impact of capitalism and urge a return to the social market-based economy.

Unwort des Jahres 2005

Gestern unser „Argument des Tages“, heute Unwort des Jahres. „Mit der Wahl des betriebswirtschaftlichen Begriffs „Entlassungsproduktivität“ zum „Unwort des Jahres 2005“



haben sich Sprachwissenschaftler für eine in der Öffentlichkeit kaum gehörte Formulierung entschieden, meint die „Allgemeine Zeitung Mainz“, die wohl zu selten Wirtschaftsnachrichten liest. Treffender da schon die „Badische

Zeitung“ die meint : „Jeder, dem dieses Wort unbekannt ist, kann eigentlich froh sein. „Entlassungsproduktivität“ ist ein betriebswirtschaftlicher Begriff ... und entscheidend für die Auswahl ist nicht die Gebräuchlichkeit, sondern, so die Duden-Jury, ein „krasses Missverhältnis von Wort und bezeichneter Sache“.

Das ist ohne Zweifel hier der Fall: „Entlassungsproduktivität“, die Steigerung der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens durch Personalabbau, ist allenfalls aus der Sicht des von moralischen Skrupeln befreiten Arbeitgebers eine angemessene Bezeichnung. Aus der Perspektive des Arbeitnehmers, der, sofern die Firma ihn behält, unter „Arbeitsverdichtung“ (eine weitere Schönfärberei) zu leiden hat, steckt darin purer Zynismus; von denen, die unmittelbar betroffen sind, ganz zu schweigen.“

Dazu passt: „DaimlerChrysler spart sich reich“ titelt die „tageszeitung“ zu den Plänen, weltweit 6.000 Stellen in seiner Verwaltung zu streichen. „Personalabbau wird für den Vorstand offenbar zum zentralen Mittel der Effizienzsteigerung im Unternehmen“, sagt dazu Betriebsratschef Erich Klemm.

SUMMARY

"Dismissal productivity" is the "anti-word of the year"

It went from the favorite argument of the day to the 'Anti-word of the Year 2005.' This dubious honor was awarded by a panel of linguists to the phrase 'dismissal productivity' – a suddenly ubiquitous term in the German-speaking business press. It refers to the gains in competitiveness resulting from layoffs of staff. Explaining its choice, the jury cited the "sharp discrepancy between the word and what it designates." The phrase can only be seen as appropriate under the logic of an employer bereft of all scruples.

Quite fitting: "DaimlerChrysler is saving its way to wealth" – a headline reporting a plan to cut 6000 administration jobs. "Staff layoffs will be the central tool for the Board to boost competitiveness in the company" according to Erich Klemm, head of the works council (quoted in the "Financial Times Deutschland).

... und plötzlich werden aus meinen KollegInnen Excel-"line items"

Der derzeitige Stellenabbau bei HP hat mit fast 17% eine im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats bei HP bisher nicht gekannte Größenordnung erreicht. Ein solches Ansinnen des Arbeitgebers ist eine große – wenn nicht die größte – Herausforderung an das Durchsetzungsvermögen und Verhandlungsgeschick jeder Interessenvertretung. Gilt es doch, die KollegInnen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und beim Erhalt ihrer Arbeitsplätze maximal zu unterstützen. Wir sind der Meinung, dass dies mit dem erreichten Verhandlungsergebnis nicht gelungen ist.

Welcher Weg wurde gewählt?

Der vom Gesamtbetriebsrat gewählte Weg hieß „Namenslisten“, genauer gesagt „Kündigungslisten“ als Teil des Verhandlungsergebnisses. Das bedeutet:

- der Arbeitgeber hat eine Liste der MitarbeiterInnen vorgelegt, die er aus seiner Sicht entlassen möchte,
- der jeweilige lokale Betriebsrat hatte die Aufgabe, diese Listen auf Richtigkeit der Sozialauswahl unter Berücksichtigung der jeweiligen Vergleichsgruppen zu prüfen,
- hat dann den gegebenenfalls überarbeiteten Listen zugestimmt,
- schließlich hat der GBR der daraus zusammengesetzten Gesamtliste als Teil des Interessenausgleichs zugestimmt.

Was bedeutet das für die Betroffenen?

Für die einzelnen Betroffenen ist dieser Weg der denkbar schlechteste: Bedeutet er doch, dass sie im Fall der Kündigung – wenn sie das „Angebot“ zum Übertritt in die Transfergesellschaft nicht annehmen – praktisch keine Chance mehr haben, gegen die Kündigung vorzugehen. Ein deutlicher Eingriff in die Rechte der Einzelnen also.

Warum ist das so?

- Die Auseinandersetzung über die Richtigkeit der Sozialauswahl und über die Unvermeidbarkeit der Kündigung findet nicht mehr nach der Kündigung im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses statt, sondern ist „vorverlegt“ auf die Überprüfungsphase der Namenslisten durch die lokalen Betriebsräte.
- Eine detaillierte Beleuchtung der individuellen Situation der einzelnen Betroffenen durch den zuständigen Betriebsrat kann unter diesen Gegebenheiten praktisch nicht stattfinden, schließlich bearbeitet man eine mehr oder weniger große Liste nach vorgegebenen Kriterien und Punkteberechnungen.
- Da der Betriebsrat schließlich durch die Zustimmung zur Namensliste sein „okay“ zur geplanten Kündigung erteilt hat, kann er dann bei tatsächlicher Kündigung nicht mehr plausibel der Kündigung widersprechen – das wäre aber eine wichtige Voraus-

setzung für eine erfolgreiche Klage und für die vorübergehende Weiterbeschäftigung bis zum Abschluss des Verfahrens (wie das Beispiel der im Frühjahr 2005 gekündigten TSG Admin KollegInnen zeigt, die gegen ihre Kündigungen klagen).

Warum hat der Gesamtbetriebsrat diesen Weg gewählt?

Der Arbeitgeber wollte – aus seiner Sicht logisch – einen möglichst reibungslosen, für ihn risikofreien Ablauf des Stellenabbaus sicherstellen. Kündigungsschutzklagen sollten möglichst verhindert werden, die Nicht-Betroffenen sollten möglichst schnell wieder zur Tagesordnung übergehen können. Er hat daher eine „Paketlösung“ angeboten: Namenslisten als Voraussetzung für einigermaßen akzeptable Abfindungsregeln und die Einrichtung von Transfergesellschaften.

Der Stellenabbau

soll möglichst

reibungslos und

„ruhig“ ablaufen.

Der Gesamtbetriebsrat ist dieser Argumentationslinie gefolgt. Auch er wollte eine „ruhige“ Lösung. Manche bezeichnen eine solche „Paketlösung“ auch als „Gegengeschäft“. Letztlich auf Kosten der Betroffenen und ihrer Handlungsmöglichkeiten. Eine andere, aktivere Verhandlungsstrategie wurde nicht ernsthaft in Erwägung gezogen.

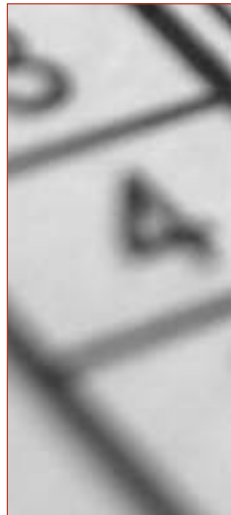
Was haben die lokalen Betriebsräte damit zu tun?

Die lokalen Betriebsräte hatten im Vorfeld das Thema „Namenslisten“ in ihren Gremien diskutiert und mehrheitlich als richtigen Weg deklariert, der Verhandlungskommission des GBR also das Mandat dafür erteilt.

Anfang Januar war es dann soweit. Die „Wunschlisten“ des Arbeitgebers wurden den lokalen Gremien zur Prüfung vorgelegt. Die Fristsetzung war äußerst eng – gerade mal 8 Arbeitstage standen dafür zur Verfügung. Eine detaillierte Beleuchtung der individuellen Situation der einzelnen Betroffenen durch den zuständigen Betriebsrat kann unter diesen Gegebenheiten praktisch nicht stattfinden, schließlich bearbeitet man mehr oder weniger umfangreiche Listen nach vorgegebenen Kriterien und Punkteberechnungen.

Was die Bearbeitung solcher Listen – abgesehen vom unzumutbaren Zeitdruck – sonst noch erschwert:

- Das Problem der „Vergleichsgruppen“: Wer ist mit wem vergleichbar, wie lange braucht man, um sich in ein benachbartes Aufgabengebiet einzuarbeiten?



- Das Problem „Leistungsträger“: Wen definiert der Arbeitgeber als unverzichtbaren Leistungsträger, der nicht in die Sozialauswahl einbezogen wird, und wie nachvollziehbar begründet er das?
- Das Problem „Betrieb“: Die Sozialauswahl findet nur innerhalb eines Betriebs statt, gerade für kleinere Geschäftsstellen ist das schwierig, und für Betroffene aus deutschlandweit verteilten Teams.

Der Arbeitgeber war nicht sonderlich beweglich, was die Definition von Vergleichsgruppen und Leistungsträgern angeht. Seltsam auch, dass aus verteilten Teams oft gerade diejenigen auf der Namensliste standen, die als Einzelne in kleinen Geschäftsstellen arbeiten – ohne Berücksichtigung der sozialen Umstände aller Team-Mitglieder. Das mag zwar gesetzeskonform sein, fair ist es mit Sicherheit nicht.

So manches lokale Betriebsratsmitglied hat unter dieser Situation gelitten und mit sich gerungen. Erfordert diese Vorgehensweise doch, dass man bei Kritik an der Namensliste „Ersatznamen“ nennen muss, die dann, falls der Arbeitgeber darauf eingeht, auch ersatzweise auf die

Namensliste genommen werden. (Anders als bei einem Widerspruchsschreiben gegen eine Kündigung: Auch dort muss der Betriebsrat aufzeigen, warum die Sozialauswahl durch den Arbeitgeber nicht korrekt war, das bleibt aber folgenlos für die evtl. benannten sozial weniger schützenswerten KollegInnen.)

Hinzu kommt die mit dieser „Paketlösung“ verbundene Erpressbarkeit: Zieht der Arbeitgeber zugesagte Änderungen auf der Namensliste, wie z.B. den Austausch von Freiwilligen, wieder zurück, wenn der Betriebsrat nicht

endlich der Liste insgesamt zustimmt?

Irgendwie ist es die Wahl zwischen Pest und Cholera: entweder ich prüfe die Namenslisten nicht richtig, um keine Ersatznamen nennen zu müssen, oder ich muss Ersatznamen nennen – und werde damit zum Mittäter.

... ein kleiner Ausblick

Wie es aussieht, war das leider nicht die letzte Abbaurunde. „Phase II“ ist bereits in Verhandlung. Wieder nach demselben Modell, das wurde bereits in „Phase I“ festgelegt. Wie die Betriebsräte in Zukunft mit Abbauplänen umgehen, entscheidet sich wohl an der Wahlurne im Frühjahr ...

**GUTER RAT FÜR ALLE –
BETRIEBSRAT!**

SUMMARY



... and suddenly my colleagues turn into Excel 'line items'

The staff cuts at HP Germany exceed anything faced in the past by the HP central works council.

It is a huge challenge to a works council's ability to assert itself and negotiate. The priority is to give maximum support to the staff, making them aware of their rights and helping them keep their jobs. We believe that the outcome of the negotiations falls short of this goal.

Which path was taken?

The approach taken by the central works council is a 'list of names.' This means:

- The employer presented a list of names of colleagues to be laid off.
- The local works council checked the list for compliance with the criteria of the 'social plan', taking into account the benchmark groups.
- The local works council approved the revised list (where applicable).
- Finally, the central works council agreed to the total amended list as part of the 'reconciliation of interests.'

What does this mean for those concerned?

This is the worst possible outcome. It basically leaves them with no way of fighting the dismissal. Why?

- The conflict on the social plan and the need for layoffs is shifted to the local work council instead of being settled in a wrongful dismissal suit.
- The works council cannot properly assess individual situations.
- Because the works council approved the layoffs by agreeing to the list of names, it can no longer plausibly object to individual dismissals – which would be an important prerequisite for a successful claim and for continued employment pending a labor court ruling (as in the case of the TSG colleagues laid off in spring 2005 who are fighting their dismissals in court).

Why did the central works council take this path?

The employer wanted a simple, risk-free procedure, avoiding litigation, with no disruption of business, and unaffected employees settling down to work quickly. Therefore a 'package solution' was offered in the form of a list of names to be approved in exchange for half-decent severance terms and the establishment of an employment and qualification company.

The central works council accepted this line of argument. They also wanted a 'quiet' solution. Some see this 'package solution' as 'trade-off' at the expense of the laid-off colleagues and their negotiating chances.

A different, more active negotiating strategy was not seriously considered.

What do the local works councils have to do with it?

The local works councils reached a majority decision that the lists were the right approach and gave a mandate to the negotiating commission of the central works council. In early January the employer's 'wish list' was submitted to the local committee for examination.

The difficulty in processing such lists – apart from the unreasonable time pressure:

- 'benchmark groups': who can be compared with whom; how long does it take to be trained in a related area?
- 'key players': who is an indispensable key player?
- 'establishments': the social criteria are applied only across an 'establishment.'

Some works council members struggled with this situation, especially since any objection to the lists had to be accompanied by suggestions of other names. On top of this 'package solution' there is also the threat of extortion: will the employer withdraw the offer of changes to the list (e.g. replacement of names through employees who leave voluntarily) if the works council doesn't agree to the total list? It puts the works council between a rock and a hard place: Either I don't check the list in detail to avoid having to name substitutes, or I name substitutes, making myself an accomplice.

Looking ahead ...

It looks like this was not the last round of layoffs. 'Phase II' is being negotiated – using the same model applied to 'Phase I'. How the works council will deal with layoffs in the future may be decided in the ballot box in the spring...

GOOD COUNSEL FOR EVERYONE
- THE WORKS COUNCIL

„Knowledge Capture and Re-use“

In Aller Munde: „Knowledge Capture and Re-use“ – und was geht uns das an?

Ein nicht ganz neues Thema bei HP: Transfergesellschaften und Knowledge Management. Was hat das miteinander zu tun?

Der jetzt abgeschlossene Interessensausgleich und Sozialplan sieht auch Transfergesellschaften vor. Im Vorfeld wurde dem GBR angetragen, doch auf die bereits bei HP gemachten Erfahrungen mit den Transfergesellschaften PEAG (2003 in München und Hannover) und TÜV (2005 in Köln) zurückzugreifen: Warum neu erfinden, wenn es schon ausgestaltete Vereinbarungen gibt? Angebote der darin erfahrenen Betriebsräte gab es genügend.

Auf vorhandene Erfahrungen wird leider nicht zurückgegriffen.

Leider hat der GBR auf diese Angebote verzichtet und ist den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Weg gegangen: PEAG war gut für HP – wir nehmen, bis auf eine Ausnahme, PEAG – zu welchen Bedingungen ist unklar. PEAG war weniger gut für die Münchner MitarbeiterInnen, die sich eine aktive Arbeitsvermittlung erhofften. TÜV war auch gut für HP, spart die Firma doch gegenüber einer „normalen“ betriebsbedingten Kündigung, aber auch für die Kölner KollegInnen, die sich dort gut betreut fühlen und fühlten – kostete aber wohl etwas mehr als die PEAG?



Man weiß es nicht – weder, warum nicht auf vorhandene Erfahrungen zurückgegriffen wird, noch, wie der Vertrag mit der Transfergesellschaft letztlich ausgestaltet wurde.

Vorhandenes nutzen, Inhalte diskutieren und verbessern, Erfahrungen erweitern und kommunizieren – das wäre aktives Knowledge Management – auch bei (Gesamt-)Betriebsräten.

Eure alternativen BetriebsratskandidatInnen stehen mit Rat und vor allem Tat bereit: Transparenz im Vorgehen, Diskussion von Inhalten, Wünschen, und Bedürfnissen mit potenziell Betroffenen, Verhandlungen, die dies zum Ziel haben.

PS.: Hier ein kleines Beispiel für den Unterschied zwischen dem PEAG und TÜV Bewerbermarkt, mit dem Stellen gesucht werden – jederzeit im Internet zu finden:

Suche einen „Projektleiter“ unter
<http://peag-transfer.peag-jobcenter.de/suche/>

http://www.de.tuv.com/de/produkte_und_leistungen/bildung_und_consulting/personal/transfer/index.html

SUMMARY

Not exactly a new topic at HP: Qualification companies and knowledge management. What do they have in common?

Under an agreement signed by the works council and management in connection with the layoffs, transfer companies are to be set up. The works council rejected the idea of building on past experience at HP (in Munich, Hanover and Cologne). There were plenty of works council members who had experience with those past agreements. Unfortunately the central works council preferred to accept management's proposal. Nobody knows why the available experience wasn't used. Making use of what we already have, discussing contents and

**The works council
rejected the idea
of building on
past experience**

making improvements, broadening our experience and communicating – that would be active knowledge management.



Your alternative works council candidates are ready and willing to provide advice and take action: to take a transparent approach, discuss the concerns, wishes and needs of those concerned, negotiate with a goal in mind... and much more.

P.S. These sites (the PEAG and TÜV job markets) will provide an insight into the differences between the types of transfer companies under discussion. Try searching for "project leader."

<http://peag-transfer.peag-jobcenter.de/suche/>

http://www.de.tuv.com/de/produkte_und_leistungen/bildung_und_consulting/personal/transfer/index.htm

CW Notizblog Computerwoche-Redakteure sagen Ihre Meinung

Hat HP etwas gegen ältere Mitarbeiter?

Anlässlich der Schließung von HPs Servicesparte Compaq Computer Company Service Center erreichten die COMPUTERWOCHE von verschiedener Seite Informationen, ein wesentlicher Grund für die Betriebschließung sei auch das vergleichsweise hohe Durchschnittsalter – und damit vergleichsweise hohe Gehalt – der erfahrenen Mitarbeiter. Auf Anfragen beim HP-Management wurde dies natürlich bestritten. Jetzt habe ich in einem US-amerikanischen Wirtschaftsdiskussionsforum folgende Meldung eines US-amerikanischen HP-Servicemitarbeiters gefunden, die ich im Folgenden wörtlich wiedergebe. Duplizität der Ereignisse oder doch eine durchgängige Strategie von HP? Fairerweise muss ich natürlich hinzufügen, dass Hewlett-Packard solch neoliberalen Gebaren nicht erfunden hat.

Hier der Text von tigereye99 aus dem Dow-Jones-Medium Marketwatch:

"Hello all;

Well I am a member of the HP Class of December 2005 layoff class. My stats, over 50yrs old, with almost 31yrs service, was the only member of my team laid off and also the oldest member with most years service.

My layoff was definitely age/yrs of service related, hard to prove. I was also the highest contributor of the team, so go figure. They spread the lay ages across the board so it is hard to prove discrimination.

So HP, I did everything asked of me and more but that does not matter, bottom line, HP gets rid of older employees even if they are still productive."

This entry was posted on Friday, February 10th, 2006 at 18:19 by Jan-Bernd Meyer

www.hp-standpunkt.de

Neben der Betriebszeitung **STANDPUNKT** betreiben wir noch eine Website mit der oben angegebenen Adresse. Dort finden Sie interne und externe Veranstaltungshinweise und aktuelle Pressestimmen zu HP. Der **STANDPUNKT** steht hier im pdf-Format zum Download zur Verfügung.

www.hp-standpunkt.de

In addition to the **STANDPUNKT** magazine for HP employees, we operate the above website with announcements of events inside and outside the company and the latest press comments on HP. You can also download **STANDPUNKT** in PDF format."

Leserbrief: K.O.-Liste = K.O.-Kriterium

Bei HP, meiner ehemaligen Firma, hat sich die Situation zugespitzt: Heute werden über dreihundert Kolleginnen und Kollegen erfahren, dass sich ihr Name auf einer „K.O.-Liste“ befindet: Sie wurden vom Management ausgewählt und erhalten ein Angebot, um die Firma innerhalb kurzer Zeit zu verlassen.

Die ganze Aktion verläuft bislang weitgehend unbemerkt von der Öffentlichkeit „im Stil des Hauses“: zügig, effektiv und geräuschlos.



Ältere Kolleginnen und Kollegen sollen nach Möglichkeit in den vorgezogenen Ruhestand. Meine Generation soll nach Möglichkeit einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung unterschreiben. Kolleginnen und Kollegen in bestimmten Bereichen

wird nach Möglichkeit ein Job bei einem Vertriebspartner angeboten.

Zudem besteht die Möglichkeit, für einige Monate in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft zu wechseln, in der vagen Hoffnung, während dieser Zeit einen neuen anständigen Arbeitgeber zu finden, der einen unbefristet einzustellen bereit ist.

Wer bis zum 20. Februar 2006 keines dieser Angebote angenommen hat, soll – so der Plan – betriebsbedingt

gekündigt werden. Dieser Kündigung mit gerichtlichen Mitteln zu widersprechen wird insofern schwierig, da der Gesamtbetriebsrat der Liste und ihrem Inhalt zuvor zugestimmt hatte.

HP entlässt Leute >trotz< sehr guter Geschäftsergebnisse (vgl. <http://www.hp.com/hpinfo/investor/financials/quarters/2005/q4.html>), um noch profitabler zu werden! Ein Auszug aus dem letzten Quartalsergebnis: „PALO ALTO, Calif., Nov. 17, 2005 – HP today reported financial results for its fourth fiscal quarter ended Oct. 31, 2005, showing net revenue increased 7% year-over-year to \$22.9 billion. Non-GAAP operating profit of \$1.7 billion, \$0.51 earnings per share GAAP operating profit of \$232 million, \$0.14 earnings per share. Cash flow from operations of \$1.9 billion ...“

Dass eine Firma trotz ordentlichem Gewinn einen Teil der Belegschaft (in Deutschland etwa jede(r) Sechste!) los wird, darunter viele altgediente Mitarbeiter, ist ein gesellschaftspolitischer Skandal allerersten Ranges.

Auch hinsichtlich der im Grundgesetz verankerten Sozialpflichtigkeit des Eigentums liegt hier ein schwerwiegender Verstoß vor. Zudem widerspricht dies allen elementaren Regeln christlicher Soziallehre.

Diese Vorgehensweise schafft Leid und Perspektivlosigkeit für zahllose Einzelschicksale, Gesichter, Erwerbsbiografien, Familien ... und wird unseren Landkreis nachhaltig schwächen. Das kann nicht einfach hingenommen werden!“

(Walter Wedel)

SUMMARY



Letter to the editor: About a knock-out list

At HP, (my former employer) the situation has escalated: Today more than three hundred colleagues will learn that they're on a list of people about to receive an offer to leave the company. So far the whole process has gone largely unnoticed: quickly, effectively and quietly.

Older colleagues will be offered early retirement. My generation is expected to sign severance agreements. Colleagues in certain areas may be offered a job with a sales partner.

There is also the chance of spending a few months in a so-called 'employment and qualification company' in the

hope of finding a new employer. Those who reject these offers will be dismissed for operational reasons. HP is laying off staff despite very good results to become even more profitable!

It is a scandalous that a company can, despite a reasonable profit, lay off a part of its workforce (in Germany every sixth person), including long-serving employees.

It is also a serious violation of the principle, anchored in Germany's basic law, that wealth entails social obligations. It contradicts all elementary rules of Christian social teaching.

These actions will cause suffering and hopelessness for countless individuals, careers and families, and will weaken our region for a long time to come.

We cannot just take it.
(Walter Wedel)

Die EU überprüft das Geschäftsgebahren von HP in Europa

Dear Mr Serafini,
We are writing to you on behalf of the EMF and UNI Europa, the two European trade union organisations that represent employees in the IT sector and in HP as well.

We are seriously concerned about the job cuts announced by HP with some 14'500 jobs to disappear worldwide and more than 6'000 in Europe.

We are afraid that redundancies of this size will come with many personal sacrifices and individual hardships, which should be avoided and reduced to the minimum. Apart from the fact that some countries are affected disproportionately, we are more worried about the lack of a discernible and cohesive business strategy that is guiding the envisaged restructuring.

From what is going on currently one might get the impression that people have to pay with their jobs to please WallStreet and shareholders.

Our member organisations, who are dealing with your national and local management report to us, that the downsizing process is not lead by clear business objectives and the impact on people's mood and motivation is devastating. They have urged us to address their concerns directly with you.

This is why we suggest to meet with you at your earliest convenience in order to learn more about HP's rationale behind the current restructuring and share with you the grievance and sorrows of HP employees that have been brought to our attention.

Mit diesem Schreiben haben sich die europäischen Dachorganisationen der Gewerkschaften, die UNI (Union network international) und der EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund), nicht nur an den Managing Director Europe von Hewlett-Packard, Francesco Serafini, sondern auch an die Europäische Kommission – Generaldirektion für Beschäftigung und soziale Beziehungen z. Hd. Von Herrn Fernando Vasquez gewandt.



Die beiden europäischen Dachgewerkschaften monieren den europäischen Stellenabbau von 6.000 Arbeitsplätzen bei HP. Sie vermissen eine zugrundeliegende Geschäftsstrategie und vermuten ein Polieren der Bilanzen für die Börse auf Kosten der Belegschaft.

Francesco Serafini verweist in seinem Antwortschreiben auf den europäischen Betriebsrat bei HP. Dieser hätte hinreichende Informationen über die Geschäftsstrategie von Hewlett-Packard bekommen. Herr Serafini sieht keine Notwendigkeit, über den europäischen Betriebsrat hinaus weitere Strukturen und Informationskanäle zu schaffen.

Herr Vasquez setzt sich für eine task force ein, die die weiteren Vorgänge bei Hewlett-Packard eng begleitet. Die Europäische Kommission wird dieses Vorhaben finanzieren. Am 27.10.2005 hat ein erstes Treffen in Brüssel statt gefunden. Dabei wurde deutlich, dass Informationen aus dem europäischen Betriebsrat von HP nur unvollständig weitergegeben werden. Man möchte nun den europäischen Betriebsrat enger in den Informationsfluss einbinden.



Vertrauen ist gut. Betriebsrat ist besser!

Betriebsratswahl 2006 – Warum ist sie dieses Mal so besonders wichtig?

Zwischen März und Mai 2006 werden in ganz Deutschland in allen Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten die neuen Betriebsräte gewählt. Die Amtszeit der jetzigen Betriebsräte wird im Frühjahr ablaufen. Ein Wahlvorstand hat die korrekte Durchführung der Wahl sicher zu stellen. Er achtet auf die gesetzlich vorgegebenen Regeln und Termine und sorgt für eine reibungslose Wahl. Störungen, Beeinflussungen der Wähler und Missachtung des Wahlheimnisses bei einer Betriebsratswahl können zur Ungültigkeit führen und sind ggf. sogar strafbar. Die Wahlvorstände haben in allen Betrieben die Wahl bereits eingeleitet, auch Wahlvorschläge liegen vor.

Jetzt ist jede Kollegin und jeder Kollege gefordert, die Beschäftigten entscheiden, wer ihre Interessen in den nächsten vier Jahren gegenüber der Geschäftsleitung in welcher Weise vertreten soll.

Wahlbeteiligung

Ein wichtiges Kriterium für die Durchsetzungsfähigkeit eines Betriebsrats (BR) gegenüber der Geschäftsleitung ist die Höhe der Wahlbeteiligung. Ist diese niedrig, kann die Geschäftsleitung daraus schließen, dass die Belegschaft mit den herrschenden Zuständen relativ zufrieden ist. Ist sie hoch, zeigt das dem aufmerksamen Beobachter, dass die Beschäftigten den Eindruck haben, dass ihre Interessen nicht so berücksichtigt werden, wie sich die Beschäftigten das vorstellen.

Betriebsratsaufgaben

Die Aufgaben eines BR sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abschließend festgelegt. Das heißt: Der BR kann nicht tun und lassen, was er will, sondern er hat klare Aufgaben vom Gesetzgeber zugewiesen bekommen. Die Belegschaft entscheidet bei der Wahl auch, ob er diese Aufgaben in der abgelaufenen Amtszeit ernsthaft und im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihn gewählt haben effektiv wahrgenommen hat. Damit der BR diese Aufgaben erfüllen kann, muss ihn der Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend über alle Punkte, die eine Auswirkung auf die Beschäftigten haben können unterrichten.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Der BR hat weitgehende Mitbestimmungsrechte zu Themen wie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen, Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten überwachen, Frage der Lohngestaltung und Entlohnungsgrundsätze, leistungsbezogene Entgelte u.a.. Bei diesen Punkten muss

sich der Arbeitgeber immer mit dem BR einigen. Gelingt dies nicht, kann eine Einigungsstelle zur Vermittlung angerufen werden.

Wichtige Mitspracherechte hat der Gesetzgeber den Betriebsräten bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung von Beschäftigten zugesprochen. Verweigert bei diesen personellen Einzelmaßnahmen der BR seine Zustimmung, so darf der Arbeitgeber diese nur mit Zustimmung durch das Arbeitsgericht durchführen. Vor jeder beabsichtigten Kündigung muss der Arbeitgeber den BR anhören, es ist jedoch dem BR nicht möglich, Kündigungen zu verhindern.

Mitdenken

Mitbestimmen

Mitmachen!

Betriebsratsarbeit ist Teamarbeit

Die umfangreichen Anforderungen an einen BR berücksichtigt der Gesetzgeber dadurch, dass er BR-Tätigkeit nicht in die Hände von einzelnen Beschäftigten legt, sondern in Abhängigkeit von der Betriebs- und Unternehmensgröße ein mehr oder weniger fein verzweigtes Mitbestimmungsnetzwerk ermöglicht. So sind in Böblingen mit mehr als 4.000 Beschäftigten beispielsweise 25 BR-Mitglieder zu wählen. Da das Unternehmen aus mehreren Betrieben an verschiedenen Standorten besteht, werden in allen Betrieben Betriebsräte entsprechend der jeweiligen Betriebsgröße gewählt.

Um sicher zu stellen, dass Angelegenheiten, die in allen Betrieben gleich zu regeln sind, auch tatsächlich einheitlich gehandhabt werden, bilden die einzelnen Betriebsratsgremien einen Gesamtbetriebsrat (GBR). Dieser wird durch die Entsendung von aus den Reihen der örtlichen Betriebsräte gewählten Vertretern gebildet. Der GBR entscheidet über Sachverhalte, die mehrere oder alle Betriebe betreffen. Dabei ist das Stimmgewicht der örtlichen GBR-Vertreter entsprechend der Zahl der von ihnen vertretenen Belegschaftsmitglieder. Dies kann dazu führen, dass ein sehr großer Einzelbetrieb, z.B. Böblingen, mit seinem Stimmgewicht im GBR dominiert. Um solche unbefriedigenden Zustände abzumildern oder besser ganz zu vermeiden, ist ständige Zusammen-



...Betriebsratswahlen 2006

arbeit und Abstimmung der BR-Gremien erforderlich. Dadurch lässt sich auch vermeiden, dass der Arbeitgeber nach dem alten Verfahren „Teile und Herrsche“ seine Ziele widerspruchlos durchsetzen kann.

Entscheidungsfindung im Betriebsrat

Ein BR besteht – außer in sehr kleinen Betrieben – immer aus einer ungeraden Zahl von mehreren Mitgliedern. Diese beraten in nichtöffentlicher Sitzung über die anstehenden Themen und finden in Diskussion und anschließender Abstimmung ihren Standpunkt als BR. Auch im Gesamtbetriebsrat wird mehrheitlich entschieden, allerdings repräsentieren die GBR-Vertreter der lokalen Betriebsräte immer so viele Stimmen, wie der jeweilige Betrieb Arbeitnehmer hat. Die GBR-Mitglieder aus Böblingen, als dem größten Einzelbetrieb mit über 4.000 Beschäftigten, können nahezu allein die Politik des GBR bestimmen.

Betriebsräte vertreten die Belegschaft

Die Beschäftigten wählen gemäß dem BetrVG aus ihrer Mitte die MitarbeiterInnen, die gegenüber der Geschäftsleitung ihre Interessen vertreten sollen. So sieht es das Gesetz vor.

Um diesen Auftrag erfüllen zu können, ist eine enge Abstimmung und ständiger Austausch von Informationen zwischen der Belegschaft und ihren Vertretern nicht nur sinnvoll sondern auch notwendig. Auch ein aufmerksamer, aktiver BR kann nicht überall sein und alle Einzelheiten des täglichen Betriebsablaufes mitbekommen, er ist auf Hinweise und Vorschläge aus der Belegschaft angewiesen.

Hier gilt: Je besser die Einbindung des BR in die Belegschaft, umso mehr kann er die Vorstellungen derselben erfüllen. Ein BR ohne Rückhalt in der Belegschaft ist ein „Papiertiger“ und wird von der Arbeitgeberseite nicht ernst genommen.



In der täglichen Arbeit haben sich die Betriebsräte ständig mit der Geschäftsleitung abzustimmen. Um dort ihre, und damit die Ziele der Belegschaft ernsthaft und entschlossen durchsetzen zu können, bedarf es selbstbewusster Menschen, die Willens und in der Lage sind mit der Geschäftsleitung „auf Augenhöhe“ zu kommunizieren. Dazu gehört auch Sach- und Fachwissen, um gleichberechtigt, offen und fair die zu regelnden Sachverhalte zu erörtern.

Bei diesen Gesprächen zu Tage tretende unterschiedliche Meinungen müssen gleichberechtigt ausgetauscht werden. Dabei hat ein BR sein Augenmerk auf die Belange der Beschäftigten zu richten. Diese haben ihn gewählt, in der Erwartung, dass er dem Management als Vertretern des Unternehmers nicht den Weg zur Erreichung der Unternehmensziele ebnet, sondern Arbeitnehmerinteressen durchsetzt. Dies ist wirkungsvoll nur möglich unter Einbeziehung und angemessener Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten an sicheren, anspruchsvollen und angemessen bezahlten Arbeitsplätzen.

Ein Betriebsrat sollte mit der Geschäftsleitung auf Augenhöhe kommunizieren.

Zusammenfassung

Ein arbeitnehmerorientierter Betriebsrat muss entschlossen darauf drängen, dass die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei allen Entscheidungen angemessen berücksichtigt werden. Denn letztlich ist es die Belegschaft, die mit den getroffenen Ergebnissen arbeiten muss. Der Arbeitgeber braucht keine Unterstützung durch den Betriebsrat zur Durchsetzung seiner Ziele. Er verfügt über die notwendigen finanziellen Mittel und trifft unternehmerische Entscheidungen alleine.

Erforderlich für einen starken Betriebsrat ist, dass jedes einzelne BR-Mitglied das Vertrauen einer möglichst hohen Zahl seiner Kolleginnen und Kollegen genießt. Vertrauen kann man nicht fordern, Vertrauen kann man nur durch offene, klare Kommunikation und verlässliche Handlungsweise erwerben.

Geheimniskrämerei und BR-Arbeit hinter verschlossenen Türen sind zur Entwicklung von Vertrauen mit Sicherheit nicht geeignet. Betriebsräte sind keine Geheimräte sondern Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihnen durch ihre Wahlentscheidung ihr Vertrauen aussprechen.

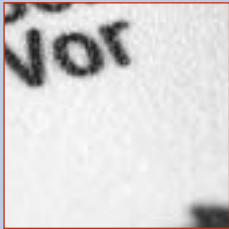
BETRIEBSRAT – DAMIT DIE ARBEIT MENSCHLICH BLEIBT.

Das Unternehmen HP hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Auch die Betriebsräte müssen sich diesen Veränderungen anpassen und ihre Arbeitsweise verändern. Dies geschieht am sichersten und zuverlässigsten durch eine andere personelle Zusammensetzung, also durch die Wahl von BR-Mitgliedern mit einer an Arbeitnehmerinteressen orientierten Grundeinstellung. Betriebsräte werden für 4 Jahre gewählt – eine lange Zeit in diesen unruhigen Zeiten.

Über die Zusammensetzung der neuen BR-Gremien entscheiden die Wählerinnen und Wähler am Wahltag.

Sie haben die Wahl.

Trust is good. But a works council is better.



Between March and May a new works council will be elected at all HP locations throughout the country. Employees have to decide who should represent their interests vis-à-vis management over the next four years.

Voter turnout

The voter turnout sends a message to management that determines how successfully the works council can represent employment interests. A low turnout suggests that the workforce is relatively happy with things as they are. A high turnout underscores a desire for change.

Tasks of the works council

The works council's rights and obligations are defined by law. In elections, employees decide whether the existing works council has performed these duties well and in their interest. To enable the works council to perform its tasks, the employer must provide it with timely and comprehensive information on all issues that could have an impact on the employees. The works council has extensive codetermination rights in areas related to: working hours, procedures for taking vacation, introduction and use of technical equipment to monitor the behavior or performance of the employees, salary structure and compensation principles, performance-linked pay etc. The employer must reach agreement with the works council on these issues or go to an arbitration board. The works council has a right to consultation on matters related to the hiring, grouping, re-grouping, or transfer of employees. An employer who fails to carry out proper consultation on such moves can implement them only with the consent of a labor court. The employer must consult with the works council on any planned dismissals, but the works council has no power to prevent them.

The works council's work is teamwork

The law ties the number of seats on the works council to the size of the company, and stipulates that local works councils are elected at all company locations. To ensure consistency across the entire company, a central works council is formed with delegates from the local works councils, with votes weighted according to the headcounts at the individual locations. This may, of course, result in the representatives of one location dominating the central works council. For example, the Böblingen location has a 25-strong works council to represent the 4000 employees there. To keep such concerns to a minimum, constant cooperation and

coordination is needed among the various works council bodies. This also ensures that the employer cannot succeed with a 'divide and rule' policy.

The Works council represents the workforce. Effective representation of employee interests is possible only with intensive discussions and a constant exchange of information between the workforce and its representatives. Works council members rely on tips and suggestions from the workforce. A works council not backed by the workforce is a paper tiger and will not be taken seriously by the employer. To assert their objectives – which should coincide with those of the workforce – works council members must communicate as equals with the management. To discuss the issues openly and fairly and to be treated equally requires expertise and knowledge.

Disagreements must be handled fairly. The works council has to focus on the interests of the employees. After all, works council members are elected to represent employee interests, and not to smooth the way for management to achieve its objectives.

Think for yourself.

Have a say.

Get involved.

Summary

An employee-oriented works council should push hard to ensure that employee interests are taken into account in every situation. After all, it is the workforce that has to work with the outcome.

The company does not need the support of the works council to achieve its goals. It has the necessary financial resources, and makes its decisions alone.

A prerequisite for a strong works council is that each individual works council member enjoys the trust of as many colleagues as possible. Trust has to be earned. And quietly making decisions behind closed doors without communicating with the staff is not the way to earn it. Works council members are there to represent the interests of the people who elected them.

THE WORKS COUNCIL – KEEPING ALIVE THE HUMAN SIDE OF WORK

HP has changed very much in recent years. The works council has to adapt its approach to reflect these changes. The surest way of doing so is by making a change, and electing works council members with an employee-oriented attitude.

The composition of the new works council will be decided on election day by the voters-and that's you!

You have the choice!

Wer mitreden will, braucht eine Stimme

SUMMARY

Demnächst werden in allen Betrieben die Betriebsratswahlen eingeläutet. Dazu wird ein Wahlausschreiben öffentlich ausgehängt und ggf. an alle Beschäftigten verschickt. Meist liest man diesen sehr trockenen, amts-deutschen Text nicht, glaubt man doch, alles schon zu wissen.

Dieses Schreiben enthält einen wesentlichen Punkt: Den Hinweis, wo man die Wählerliste einsehen kann.

Warum ist die für mich wichtig?

Ich gehe ja davon aus, dass ich wählen kann und auch gewählt werden kann, wenn ich hier fest angestellt bin. Das ist richtig, aber in Zeiten von Informationssystemen, Excel-Sheets und sonstigen „Tools“, kann es schon einmal passieren, dass man gar nicht auf der Liste ist. Deswegen ist es so wichtig, sich die Liste anzuschauen, ob man als Wähler dort registriert ist.



Wer darf wählen?

Jede/r im Betrieb Beschäftigte:

- Festangestellte in Voll- oder Teilzeit
- Azubis über 18 Jahren
- MitarbeiterInnen in Elternzeit
- Altersteilzeitler in der aktiven Phase (auch wenn sie „ruhend“ gestellt sind)
- Langzeiturlauber
- zum Wehrdienst Eingezogene
- Befristet Beschäftigte (direkt oder über Arbeitnehmerüberlassung einer Zeitarbeitsfirma, so genannte „Contractors“) mit mehr als 3 Monaten Verweildauer
- alle, die regelmäßig, z.B. 2-3 Tage in der Woche, im Betrieb arbeiten, auch wenn ihr Arbeitsvertrag eine andere Location nennt
- Last but not least – alle, die auf DER Liste erschienen sind, also vom Abbau direkt betroffen sind aber zum Zeitpunkt der Wahl noch im Betrieb befinden werden, dürfen natürlich bis zum letzten Tag ihrer Betriebszugehörigkeit wählen.

Was mache ich, wenn ich nicht auf der Wählerliste bin? Ich wende mich an den Wahlvorstand (ist im Wahlausschreiben genannt) – am besten schriftlich. Der Wahlvorstand beschließt dann die Änderung der Wählerliste und teilt mir mit, dass sie geändert wurde. Beschließt der Wahlvorstand, dass ich nicht auf die Wählerliste gehöre, dann muss er mir das ebenfalls schriftlich mitteilen und begründen.

Also: Diese Liste sollte sich jede/r Interessierte ansehen und ggf. korrigieren lassen.

And yet another list – the voters' list

Works councils will soon be elected at all locations. No one really reads through the bureaucratic German of the official announcement. But the notification letter does have one important point: where you can inspect the list of voters.

Why is this relevant to me?

If you assume that you are entitled to vote because you work here, you're right. But in this age of Excel spreadsheets and other tools, people are sometimes omitted. So it is important to check the list for your name.

Who can vote?

The definition is very inclusive, covering full-time and part-time staff, contractors, employees on leave, in military service or in pre-retirement part-time work, contractors, and even employees posted to the establishment from another company location for 2-3 days a week. And - last but not least - all those who are on THE list, i.e. those who are directly affected by the layoffs but are still in the company at election time, can certainly vote right up to their last day.

What can I do if I'm not on the voters list?

Contact the election committee in writing. The election committee decides on changes in the voters list and will inform you of its decision.



BR-Wahlen 2006 – und was geht das „EMEA“ an?

Demnächst werden in allen Betrieben die Betriebsratswahlen eingeläutet oder sind bereits bekannt gegeben worden – bis auf ... EMEA (EMEA GmbH in Dornach).

Viele von uns arbeiten „für EMEA“ – sind also auf europäischer Ebene tätig, gehören aber mehrheitlich der deutschen HP GmbH an. ABER – in München ist das zum Teil anders:

München ist ein Standort mit 5 HP GmbHs: die

- Deutsche Niederlassung München (mit BR),
- HP Financial Services, CRS GmbH (vertreten durch den BR der Münchner Niederlassung),
- CCCSC (mit eigenem BR),
- EMEA GmbH (kein BR) und
- ISE BDG GmbH (kein BR).

Klingt kompliziert, aber im Arbeitsalltag spielt es keine Rolle. Die Unterschiede werden erst in Zeiten wie diesen offensichtlich: bei Personalabbau und Betriebsratswahlen.

Anders als bei Digital und HP, wurden bei Compaq international arbeitende KollegInnen in einer eigenen GmbH zusammengefasst. Dies hat(te) für den Arbeitgeber den Vorteil, dass in international arbeitenden Teams nicht so viel unterschiedliche Arbeitsbedingungen wie Nationalitäten zu berücksichtigen sind. Mittlerweile wird aber deutlich, dass der alte Vorteil sich als Nachteil erweist: Es ist oft schwer erklärbar, warum nicht nur verschiedene Nationalitäten, sondern auch noch verschiedene Arbeitsbedingungen der GmbHs in Deutschland zu berücksichtigen sind. Auch den KollegInnen der EMEA GmbH, die lange meinten, ihr Management sei der bessere Betriebsrat, wird allmählich der Wert einer Interessenvertretung durch einen Betriebsrat immer deutlicher: Nicht nur der lautlose Personalabbau wird langsam unheimlich, es steht auch immer wieder die Befürchtung im Raum, dass die EMEA- bzw. ISE BDG GmbH einfach dichtgemacht wird. Entsprechendes wurde bereits mit der durchgeführten Schließung des Standorts Köln, bzw. der bevorstehenden Schließung der CCCSC GmbH Wirklichkeit.

Was nun – EMEA GmbH Mitarbeiter?

Entweder:

- einen eigenen Betriebsrat gründen, oder
- versuchen, bei der Betriebsratswahl München als WählerInnen anerkannt zu werden und einen einheitliche Münchner Betriebsrat wählen, wie es für

andere HP-GmbHs (CRS, EMEA Holding GmbH) selbstverständlich ist

Oder: weitermachen wie bisher...

SUMMARY

Works council election 2006 – and what does it have to do with EMEA ?

Works council elections have been or soon will be announced at all sites – except ... EMEA (EMEA GmbH in Dornach).

Many of us work "for EMEA", i.e. are employed at a European level, but most of us belong to the German company, HP GmbH. But in Munich the picture is a little different: There are 5 HP GmbHs, two with their own works councils, one represented by the Munich works council, and two – EMEA and ISE BDG GmbH – have none. It sounds complicated, but in day-to-day operations it makes no difference – until times like these.



Colleagues working internationally at Compaq were grouped in their own GmbH. The advantage was not having to deal with different working conditions for every nationality employed. But this plus is now looking like a minus. Even to the colleagues of EMEA GmbH, who once believed that their management was the best works council, are beginning to see the value of a works council. Not only is the quiet shrinkage of the headcount becoming a little worrying; there are

now fears that EMEA and ISE BDG GmbH will actually be shut down – fears that have already become reality in Cologne (already gone) and at CCCSC GmbH (soon to close).

What now, EMEA colleagues?

Either:

- set up your own works council, or
- try for recognition as voters in the Munich election and elect a unified Munich works council - a matter of course for other HP-GmbHs (CRS, EMEA Holding GmbH).

Or carry on as before.

Die CCCSC wird geschlossen

Seit dem Bestehen der CCCSC bis Mitte 2003 wurde die CCCSC vom Münchener Betriebsrat von Compaq bzw. HP wegen des existierenden Gemeinschaftsbetriebes mit vertreten. Mitte 2003 sah der Arbeitgeber die Existenz eines Gemeinschaftsbetriebes unerwartet als nicht mehr gegeben an. Die Compaq Computer Customer Support



Center GmbH (CCCSC) ist nun seit Mitte 2003 ein eigenständiger Betrieb und hat demzufolge seinen eigenen Betriebsrat im Dezember 2003 gewählt.

De facto stellt sich die Situation der CCCSC KollegInnen jedoch so dar, dass die CCCSC nur eine Abteilung innerhalb von HP ist. Ihre MitarbeiterInnen sind fast vollständig in verschiedenen Abteilungen innerhalb von HP-Deutschland bzw. von HP-EMEA aufgehängt. Entsprechend stammen die Vorgesetzten der CCCSC KollegInnen fast ausschließlich aus dem nationalen und internationalen HP-Umfeld.

Die Verhandlungen zu der vom Arbeitgeber geplanten Betriebsschließung der CCCSC laufen noch und werden vom Betriebsrat der CCCSC geführt.

Offener Brief an den bayerischen Wirtschaftsminister Erwin Huber

Sehr geehrter Herr Minister Huber,

in München wird die Firma Compaq Computer Customer Support Center (CCCSC) geschlossen. 43 hoch qualifizierte IT-Spezialisten verlieren damit ihren Job.

Nach der Übernahme von Compaq durch HP blieb die CCCSC bestehen, angeblich, um bestehende Compaq-Kunden weiter zu betreuen. Wie sich jetzt herausstellt ist die CCCSC aber offensichtlich nur eine Abschreibungsgesellschaft, die jetzt ihren Dienst getan hat. Obwohl die 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest in die Strukturen von HP eingliedert sind und ausnahmslos HP-Kunden betreuen, will HP die Spezialisten nicht übernehmen und sieht zu, wie die Mitarbeiter arbeitslos werden.

Wir meinen, das darf nicht sein. HP hat eine Verantwortung für seine Beschäftigten und auch für die Beschäftigten der CCCSC, die zu 100 % für HP arbeiten.

Es kann doch nicht sein, dass mit Steuergeldern direkt oder über diverse Initiativen wie die Softwareinitiative Bayern mit viel Aufwand IT-Firmen angesiedelt werden und gleichzeitig hier IT-Spezialisten auf die Strasse gesetzt werden.

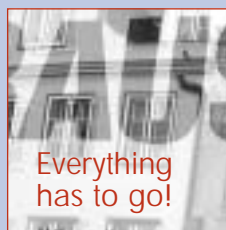
Während Unternehmen wie GE und ZTE gerne nach Bayern kommen, schickt HP, nachdem sie bereits die 350 Mitarbeiter der Compaq-Zentrale arbeitslos gemacht haben, wieder 43 IT-Fachkräfte auf die Strasse.

Wir bitten Sie, Herr Minister, sich für den Erhalt der hoch qualifizierten Arbeitsplätze der CCCSC-Mitarbeiter bei HP einzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen,
der Betriebsrat der CCCSC GmbH

SUMMARY

The CCCSC will be closed



Until mid-2003, the Compaq Computer Customer Support Center (CCCSC) was represented by the Compaq works council (and, post-merger, the HP works council). Following a labor court ruling in 2003, CCCSC was declared to be a separate

establishment, and formed its own works council. In reality, however, CCCSC is a department of HP, and the employees report to managers in the domestic and international HP structures. Negotiations on the planned closure of CCCSC are ongoing, and are being conducted by the CCCSC works council.

The accompanying letter from the CCCSC works council to the Bavarian Minister for the Economy, Erwin Huber, asks the minister to intervene. It points out the irony that the Bavarian government is investing heavily in initiatives to attract companies in the IT sector to Bavaria while HP is eliminating jobs in this sector, and doing so under false pretences. The CCCSC employees exclusively serve HP customers, yet HP claims that the unit existed only to serve old Compaq customers. Despite the full integration of the CCCSC workforce into HP, the company wants to lay off 43 IT specialists are to be laid off, a further loss of highly qualified IT jobs in Bavaria following HP's dismissal of 350 employees at the Compaq head office.

Presse: „Ich fühle mich wie auf den Müll geworfen“

Böblinger Bote, 4.2.2006

Bis zum Jahresende 2007 will HP 1500 Menschen weniger in Deutschland beschäftigen. In Böblingen erfuhren jetzt im Zuge der ersten Entlassungswelle über 300 Menschen, dass sie von Bord gehen müssen. Enttäuschung, Unverständnis und Kritik am Betriebsrat äuserten Betroffene gestern bei einem Gespräch in den Räumen der Böblinger Betriebsseelsorge.

Anonym wollen sie alle bleiben, haben „Angst vor Schikanen, einer Hetzjagd im Betrieb“: Der katholische Betriebsseelsorger Walter Wedl weiß, wovon er spricht, hat er doch selbst zwölf Jahre bei Hewlett Packard gearbeitet. Doch es soll auch die Öffentlichkeit erfahren, wie das Unternehmen, das sich seiner Sozialstandards rühmte, jetzt mit den Mitarbeitern umspringt. „Mein Vorgesetzter hat gefragt, ob ich Zeit für einen Kaffee habe. Dann hat er mir gesagt, dass ich auf der Liste stehe. Das war's.“ Der Mann ist noch heute fassungslos. Keine Begründung. Keine Erklärung. Kein Gespräch. Nur die Bestätigung für den Eindruck, dass man ihn schon länger los haben wollte. Und wessen Nase nicht passt, der ist nun eben dran. „Die Manager reden über die Leute wie Objekte, ohne Gefühl“, beklagt er den Umgang mit den Menschen. Bis zum 20. Februar soll er erklären, ob er den Aufhebungsvertrag unterschreibt. Dann in eine Qualifizierungsgesellschaft wechselt. Wann genau der Wechsel aber erfolgt, wie lange die Betroffenen ihren bisherigen Job weitermachen, das stehe nicht fest. Da könne durchaus noch ein halbes Jahr ins Land gehen: „Ein unwürdiges Verfahren.“

Das bestätigt auch seine Kollegin, ebenfalls auf der Liste: „Da ist ein enormer Werteverlust festzustellen.“ Viele Manager agierten wie Erfüllungsgehilfen, „die Politik wird nicht hinterfragt“. Die das doch tun, seien unbequem und sollten rausgeekelt werden: „Mit der Qualifikation hat das nichts zu tun.“ Quartal für Quartal habe man „Messages bekommen, noch mehr zu arbeiten“. Das habe sie gerne gemacht und tue es immer noch. Doch nun „fühle ich mich wie auf den Müll geworfen“. Als sie vor über fünf Jahren bei HP begonnen habe, fand sie, das sei eine tolle Firma.

Das fand auch die Mutter eines Kindes, die als Hauptnährerin der Familie auf der Liste steht. Gerade die viel beschworene „Work-Life-Balance“ habe sie fasziniert. Doch davon sei nun nichts mehr zu spüren, wer nicht stromlinienförmig denke, komme auf die Liste. Dass ein neues Beurteilungssystem eingeführt wurde,

damit Mitarbeiter plötzlich abgefallen sind, für viele Jobs nicht mehr geeignet scheinen, führen die Betroffenen auf den Personalabbau zurück.

Bei dem, so der Vorwurf, werde die Sozialauswahl keineswegs eingehalten. So hat Uwe Meinhardt, für die IG Metall im Aufsichtsrat von HP, beobachtet, dass bei der Datenerfassung Fehler gemacht wurden. Mal stimmte die Kinderzahl nicht, mal die Betriebszugehörigkeit: „Denen wurde aber gleich gesagt, dass sie trotzdem auf der Liste bleiben.“ Und natürlich könne die Sozialauswahl auch umgangen werden – ganz legal, wenn Leute als unabdingbar für den Betrieb gelten zum Beispiel. „Wenn es korrekt zugegangen wäre, müsste ich drauf stehen“, bestätigt dies ein Kollege, der „dieses Mal nicht nicht dran gewesen ist“. Doch die Angst, bei der nächsten Runde fällig zu sein, begleitet die Arbeit. Schließlich mussten manche schon diejenigen schulen, die den Kollegen hier künftig die Jobs in Rumänien oder der Slowakei wegnehmen. Und auch manche Manager wüsten nicht, ob sie am Ende, wenn sie den Kollegen die bittere Wahrheit gesagt haben, nicht als letzte selbst auf die Liste kommen.



Auch bei der Besetzung von freien Stellen im Unternehmen würden Jobs bestimmten Leuten zugeschanzt, um andere loszuwerden. Dass umstrukturiert werden müsse, hätten die Mitarbeiter verstanden. Aber „dies sollte mit Würde geschehen, nicht mit unmenschlichen Methoden“, klagt eine HPLerin. Ob der Stellenabbau überhaupt in der Größenordnung notwendig ist, stellt ein anderer in Frage. An Arbeit mangelt es ihm nicht. Aber er hat den Verdacht, dass Festangestellte durch Zeitarbeiter ersetzt werden sollen. Dass der Betriebsrat die Sozialauswahl unterschrieben hat, sich hinter verschlossenen Türen mit der Geschäftsleitung auf die Modalitäten geeinigt hat, stößt sauer auf. Da seien nicht die Interessen der Belegschaft vertreten worden. Denn anzufechten sind die Kündigungen so kaum. Einer der Betroffenen hat sich an den Betriebsrat gewandt, wurde aber zurückgewiesen: „Die wollen nicht mit uns reden.“

Für Walter Wedl ist die Kündigung, die dann droht, wenn kein Aufhebungsvertrag unterschrieben wird, der „Sündenfall für HP“, hatte man den Menschen doch früher fast schon eine Lebensstellung versprochen. Und schreibe ja ordentlich schwarze Zahlen. Für Meinhardt ist „HP im ganz normalen Kapitalismus angekommen“. Nur der weitgehend gewerkschaftsfreie Betriebsrat noch nicht. Die Beschäftigten aber beteuern ganz überzeugt: „Ich arbeite weiter gerne für HP.“

SUMMARY

"I feel like I'm being tossed into the garbage"

Following the announcement of 300 layoffs in Böblingen as part of HP's plans to reduce its headcount in Germany by 1500 before the end of 2007, employees affected by the layoffs met at the company chaplaincy yesterday to discuss their feelings

and also aimed criticism at the works council. They wish to remain anonymous for fear of reprisals.

They described the management's insensitive and inhumane approach to the process, which robs long-serving employees of their dignity, for example putting them under pressure to sign severance agreements, followed by a transfer to a qualification company, with the threat of dismissal in case of refusal. Managers appear merely to be following orders without questioning policies for fear of being branded troublemakers. One employee reports that more work was demanded of her every quarter. "I was happy to comply," she said, "But now I feel like I'm being tossed into the garbage." Employees also accuse the company of failing to apply social criteria properly. Uwe Meinhardt, who represents IG Metall on the HP Supervisory Board, reports cases where data errors related to seniority or the number of children of an employee have led to placement on the layoff list. Even

when the errors were pointed out, the employees were left on the list. And of course the company can evade the social selection process – legally – by designating employees as indispensable to operations. But even people who were left off the list this time around now work in fear that they will be included next time. The managers who have to tell their staff the bitter truth also don't know when it will be their turn.

The staff understand that the company must restructure. But, as one employee phrases it, "It should be done with dignity, and not with inhuman methods." Another employee points out that there is no shortage of work, and voices the suspicion that the company actually wants to replace permanent employees with temps. Ill feeling has also resulted from the works council signing an agreement with management after secret negotiations. The agreement leaves no room to contest the dismissals. An employee who contacted the works council was turned away. "They don't want to talk to us."

Walter Wedl sees the threat of dismissal of employees who do not sign a severance agreement as "HP's loss of innocence," when we compare this behavior with the past, when HP practically promised employment for life. At the same time, the company is earning healthy profits. In Meinhardt's words, "HP has entered the world of normal capitalism." – except the works council, which is still largely free of union influences. "I'm still happy to work at HP."

Buchtipp: „Nur noch Markt, das ist zu wenig“

Dreißig Jahre einer neoliberalistisch bevormundeten Wirtschaftspolitik waren nicht nur in Deutschland, sondern in der ganzen westlichen Welt „die Direttissima zum Gipfel der Arbeitslosigkeit“. Das Versprechen, über die Deregulierung der Märkte, Steuersenkungen für Unternehmen und den Abbau der sozialen Rechte zu mehr wirtschaftlichem Wachstum und Wohlstand für alle zu kommen, wurde nicht eingelöst.

Hans Mundorf zeigt Irr- und Abwege der ökonomischen und politischen Eliten auf. „Gelobt sei, was Arbeit schafft, heißt die Parole, und nichts ist sozial, was nicht dem Zweck der Arbeitsbeschaffung dient. Dieser groben und oft der Gerechtigkeit widersprechenden These könnte dennoch zugestimmt werden, wenn mit den propagierten Mitteln auch der Zweck erfüllt würde. Die aktuellen Mittel, die von Verbänden, Wissenschaftlern und Politikern zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit angeboten werden, sind jedoch nur Placebos. Durch die Verlängerung der Arbeitszeit, die Aufhebung des Kündigungsschutzes, die Verlagerung der Tarifpolitik in die Betriebe, die Reduzierung der Sozialabgaben, die Senkung der Unternehmenssteuern wurden, wie die Entwicklung des letzten Jahrzehnts beweist, keine neuen Arbeitsplätze geschaffen.“

Die WählerInnen haben dieser Politik die rote Karte gezeigt: „Die Bundestagswahl im September 2005 hat bewiesen, dass in einer Demokratie die Rigorosität einer Marktwirtschaft nicht hingenommen wird.“ Dabei erwar-

tet Mundorf von der großen Koalition keine grundlegende Veränderung. Er gibt ihr allerdings den Rat zu lindern, wenn schon nicht zu heilen, z.B. durch die Koppelung von Subventionen an Beschäftigungseffekte. Andernfalls drohe „die Niederlage der Demokratie, die Abwendung von der Ordnungsmacht der Parteien, die allgemeine Politikverachtung, der Starke Mann oder das Chaos.“

Hans Mundorf, *Nur noch Markt, das ist zu wenig*
EUR 14.80 ISBN 3-89965-174-X

Book review: The market alone is not enough

The neo-liberal motto is, "Blessed be whatever creates jobs, and whatever doesn't is antisocial." Mundorf concedes that we could willingly subscribe to this motto if the methods fulfilled their alleged purpose. But the tools currently used to fight unemployment are nothing but placebos. As the developments in the last decade show, jobs are not created through longer working hours, social cuts and other changes to the detriment of the average citizen. Voters have now given the thumbs-down to these policies. Although Mundorf does not expect Germany's new coalition government to deliver fundamental change, he does have advice on how it can relieve the pain, even if it won't cure it: for example, by linking subsidies to job creation. A failure to act will jeopardize democracy and social order.

HP and the shadow employees

Officially the group HP in France employs a little less than 4900 persons. This figure does not include the trainees, the temporary workers and other contracts of learning and qualification. There is nevertheless a category of employees excluded of the statistics: the employees of the outside companies, more collectively called "subcontractors" or "providers".

Nothing distinguishes them from the full employees, except the orange color of their badge. Regardless the jurisprudence and the labour legislation matters (i), they generally work on the same sites, have a computer, own an NT account and belong to the same teams as the HP staff.

True employees in the shade, the subcontractors are for the management an ideal personnel which profits neither from the welfare benefits negotiated at HP nor from negotiations during a project of manpower reduction. There is no doubt about it, the subcontractors are the first target of the reorganization, and the positions which will be removed are added to the 1240 announced dismissals. Thus, some services have stopped as of the end of October, others are suspended until the next year.

If the subcontractors of the Paris area can reasonably hope to operate a new mission to another customer, those from Grenoble or Lyons are more worried about their future.

But beyond the agitation caused by this other plan which does not want to say its true name, we have the right to ask what will be the consequences on the working conditions within the new organization. Which activities will be affected? Up to what point will the workload increase for those who remain?

Although it is difficult to answer this question so much elements today miss us - the management, it is necessary to clarify it, does not communicate on the subject, it is possible for us to draft a map of the subcontracting at HP in France.

The figures

The synthetic income statement of 2004 for France (ii) states 170 millions Euro for the expenses of subcontracting and 189 millions Euro for the expenses of staff: the difference is weak.

Manpower

The table below (iii) is an official report of the internal and external workforce of the group, classified by main

sites. It shows the "active persons", which notably include the trainees and the apprentices. But it does not include alternate activities, as for example maintenance or security.

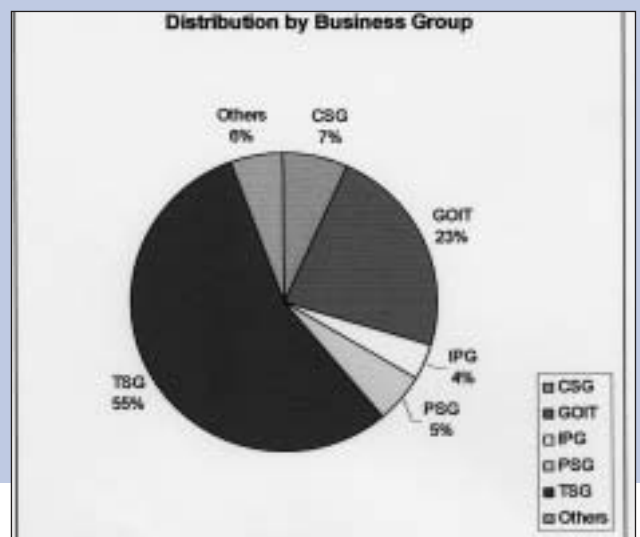
HP Sites in France	Employees	Subcontractors	Total	% of subcontractors
Grenoble	2016	1047	3063	34,16%
Issy Les Moulineaux	957	206	1163	17,71%
Les Liris	942	600	1542	38,91%
Lyon Isle d'Abeau	394	259	653	39,66%
Sophia	309	81	390	20,77%
Others sites in Ile-De-France area	16	75	91	82,42%
Rest of France	278	162	440	36,82%
Total in France	4912	2430	7342	33,10%

A third of manpower in France is part of subcontracting, and the total staff complements make a considerable jump. These figures can be compared with the rest of the manpower in Europe and in the world:

Countries	Employees	Subcontractors	Total	% of subcontractors
France	4912	2430	7342	33,10%
Germany	8041	4851	12892	37,63%
United Kingdom	6456	4875	11331	43,02%
Spain	2289	2198	4487	48,98%
Ireland	2001	1861	4662	39,92%
Italy	2317	573	2890	19,83%
Poland	916	337	1253	26,90%
Czech Republic	535	429	964	44,50%
European Union	36929	21892	58821	37,22%
India	16622	3462	20084	17,07%
USA	58231	23929	82160	29,12%
Worldwide	162781	77986	240767	33,79%

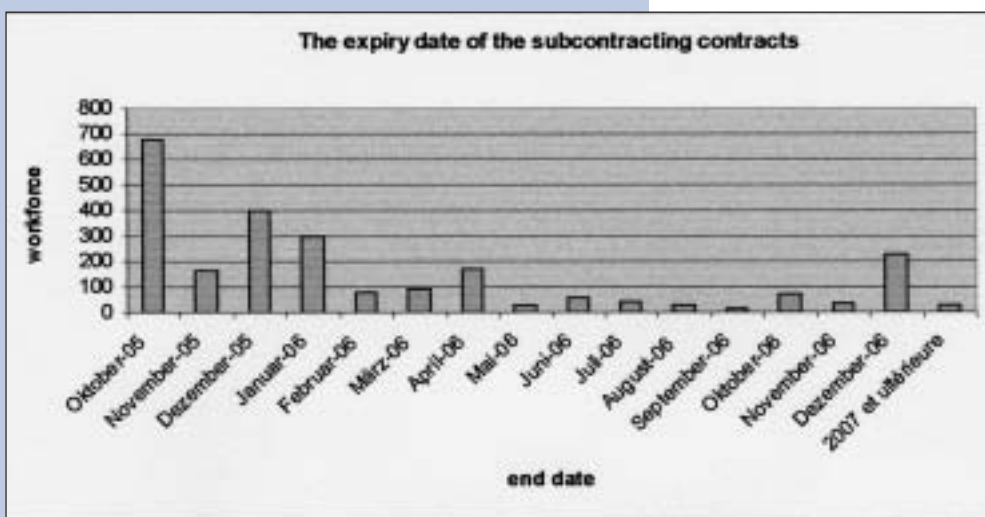
The distribution in the French workforce, is in the world average but stays lower than those of our most important European partners (Germany, the United Kingdom, Spain, Ireland).

The distribution by Business Units in France
What are the "Business Units" in France which use the most of subcontractors? Here are the distribution : the figures still include the now disappeared unit " CSG ", which is still active in the "PeopleFinder" tool:



As you can see, TSG and GO+IT are the main concerned organizations. For example, the TS Branch of TSG includes more than 1,000 subcontractors.

The expiry date of the subcontracting contracts
Here is an outline of manpower whose contract arrives soon near expiry date, by knowing however that a fallen contract can be renewed.



Most of the active contracts will expire before the end of the year. Taking into account, on the one hand, the announced reorganization and, on the other hand, significant number of subcontractors within TSG and GOIT entities, we can fear that manpower of HP in France are seriously cut down in the coming weeks and months.

Moreover, if legally HP can call upon subcontracting for specific or temporary needs, the curve of seniority of the contracts does not plead in its favour :

Length of contract	Numbers of Subcontractors
Up to 1 year	811
Between 1 and 2 years	556
Between 2 and 3 years	390
Between 3 and 4 years	324
Between 4 and 5 years	185
Between 5 and 6 years	129
Between 6 and 7 years	15
7 years and more	23

Two thirds of the HP subcontractors have been in contract since more than one year, half for more than two years. That means that these people have acquired an invaluable experiment and know-how for the company, and that their next departure will affect the HP activity.

Diese Zusammenstellung greift vier Gedanken auf:

- 1) In zunehmenden Maße wird die manpower bei HP in einer Kernbelegschaft und eine Randbelegschaft aufgeteilt. Aktuell gehört weltweit ca. ein Drittel der Gesamtbelegschaft zur Randbelegschaft. Diese sogenannten Freiberufler haben kurzfristige Verträge. Ihre Zahl ist daher leicht der jeweiligen Geschäftssituation anzupassen.
- 2) Der jetzige Personalabbau reduziert die manpower im Kernbereich und verlagert Arbeitsplätze in Freiberufler ähnliche, weitgehend arbeitsrechtsfrei Räume. Es empfiehlt sich, den Kündigungsschutz in Polen oder in Indien einmal anzusehen. Es gibt weder Mitbestimmung noch Betriebsräte in diesen Ländern.
- 3) Aus festen Personalkosten werden so variable Kosten: Bilanztechnisch ideal.
- 4) Mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen werden nun auch die MitarbeiterInnen von HP in Deutschland von der Globalisierung erreicht.



Bezahlungssysteme im Vertrieb und Gehaltskürzungen

Zu glauben, dass das Management alles tut, dass die Vertriebsmitarbeiter möglichst viel beim Kunden sein können, ist leider falsch, im Gegenteil: Das Management hat dafür gesorgt, dass die VBs erstmal mit weiteren administrativen Prozessen an den Schreibtisch gefesselt werden und dazu noch durch neue ungerechte Bezahlungssysteme faktisch Gehaltskürzungen hinnehmen müssen.

Während vom VB akkurate Forecasts erwartet werden, hat sich das Sales Management wieder mal Zeit gelassen, die von EMEA wieder neu ausgedachten Vertriebsrollen und dazugehörige Bezahlungssysteme erst wenige Tage vor dem neuen Halbjahr 2006 dem Gesamtbetriebsrat vorzustellen, warum auch früher sich Gedanken



machen? Weiterhin wurde ein neues Tool eingeführt, welches die erzielten Umsätze neu misst: Columbus. Es soll die Listen, welches die Vertriebspartner einreichen, ersetzen und dafür durch Messung der Orders im Buchungsprozess ersetzen. Im Ansatz nicht schlecht, da

die Partner die Umsätze oft nur ungenau mitteilen. Jedoch sind damit viele ungelöste Probleme verbunden: was passiert z.B., wenn der Auftrag gewonnen wird, der Partner jedoch seine Ware aus anderen Quellen bezieht? Der VB bekommt dann für seine geleistete Arbeit (auch hier) keine Provision. Die Gründe sind klar: HP möchte den Graumarkt austrocknen, was erstmal richtig ist. Da man jedoch davor zurückschreckt sich mit den mächtigen großen „Partnern“ auseinanderzusetzen, die eben auch Billigware aus dem Ausland als Graumimport verkaufen, wird das Problem auf den VB verlagert, der dies weder feststellen, noch kontrollieren kann, noch beseitigen darf. Damit werden Vertriebskanalkonflikte auf ihn abgeladen, denn die Ware kommt ja von irgendwo her bei HP! Zumal Warenbezug aus der EU völlig legal ist, aber den VBs die Provision vorenthalten wird.

Während im Forecast der Verkäufer auch geringe Abweichungen von den Vorgesetzten oft kritisiert werden, lässt sich das Unternehmen 3 Monate (!) nach Beginn des Halbjahrs Zeit, ein Tool bereit zu stellen, welches die erzielten Umsätze überhaupt anzeigt. Bis dahin ist der Verkauf im vollen Blindflug. Dazu handelt es sich auch noch weitgehend um Datenschrott.

Daneben gibt es viele weitere Probleme: Konkurrenz des Direktvertriebs zu den Partnern, unrealistische massive Goalerhöhungen, sowie nicht marktfähige Margener-

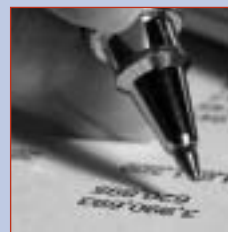
wartungen, die den Vertragsabschluss verhindern und Einkommen mindern.

Der Gesamtbetriebsrat hat bei diesem Durcheinander völlig zu Recht seine Zustimmung verweigert und das Bezahlungsmodell abgelehnt, jedoch die Tools genehmigt. Jetzt lässt das Management sich die Sales Commission Letter durch die VBs (mit minimalen Absicherungen) abzeichnen und ignoriert damit faktisch die Ablehnung des GBR. Es gibt derzeit keine gültige Betriebsvereinbarung über die Bezahlung im Vertrieb, sie soll erst im März rückwirkend beschlossen werden.

Unterschreibt man jedoch jetzt nicht, wird man von Sales Managern jeglicher Hierarchie Stufe ruppig zurechtgewiesen, wenn notwendig auch mit Hinweis auf die Phase II des Personalabbaus, welche noch bevorsteht. Die Verkäufer sehen sich vom GBR allein gelassen mit unausgereiften Tools, Risikoverlagerungen und auf ihrem Rücken ausgetragenen Kanalkonflikten und gehen, wenn sie nicht zum Wettbewerb abwandern, in die innere Emigration. Man muss vom GBR erwarten, dass die VBs vor einem solchen Vorgehen und Desorganisation geschützt werden. Eine komplette Reorganisation der Vertriebsprozesse und Schutz der VBs vor weiterer Willkür und Gehaltsabsenkung sind unabdingbar geworden.

SUMMARY

Compensation in sales – salary cuts



You would think that the management would be doing everything possible to enable sales staff to spend time with their customers. Instead, they're handcuffed to their desks with even more paperwork and are receiving less pay under unfair compensation

systems. The management waited until the last minute before informing the central works council about the new sales roles and pay systems thought up by EMEA. Columbus, the new tool for measuring sales results, is intended to replace the lists handed in by the sales partners. At first glance, not bad, since the partners often provided inaccurate data. But what happens when a partner places an order but gets the products from another source? The sales rep gets no commission. The motivation is clear: HP wants to dry out the grey market, which is a good idea. But to avoid conflicts with the powerful partners, who sell cheap "grey" imports, the company is offloading the problem onto the sales staff who can't do anything about it. On top of that, they end up with no commissions for the goods they sell.

In addition to the long wait for the launch of the sales reporting tool, there are other problems: competition

from direct sales to the partners, unrealistic increases in targets, and non-competitive margin expectations that prevent sales and reduce incomes.

The central works council has rightly withheld its consent and rejected the compensation model, but approved the tools. The company is ignoring this state of affairs by having sales staff sign sales commission letters, and plans to sign a works agreement for sales compensation in March and apply it retroactively. But those who don't sign the commission letters now can expect pressure from sales managers, perhaps accompanied by a gentle reminder of the upcoming Phase II of the job cuts. The sales reps believe that the works council has left them to their fate to work with an untested tool, deal with offloaded risks and bear the brunt of sales channel conflicts. The ones who aren't moving to competitors are turning into "quit-stays." The central works council should be protecting the sales reps. There is no other choice: The sales processes must be reorganized and the reps have to be protected from further unfairness and loss of income.

Betriebliche Altersversorgung

Der Wert und die Bedeutung einer betrieblichen Altersversorgung werden spätestens dann klar, wenn der persönliche Arbeitsplatz gefährdet ist und man sich mit Fragen der zukünftigen Absicherung beschäftigen muss. Spätestens dann wird deutlich, welchen wesentlichen Beitrag eine betriebliche Altersversorgung (AV) für die Absicherung im Alter leistet.

Da HP derzeit wieder Arbeitsplätze abbaut, sehen sich viele MitarbeiterInnen mit dem Thema „Altersversorgung“ konfrontiert. Infolge der Übernahme verschiedener Firmen finden sich bei HP verschiedene Altersversorgungsmodelle, welche die MitarbeiterInnen beim Betriebsübergang mitgebracht haben. Hier sind insbesondere die Digital-, Compaq- und die Tandem-Altersversorgung zu nennen. Diese werden aufgrund der gesetzlichen Regelungen in unveränderter Form von HP solange weitergeführt, wie kein neuer Arbeitsvertrag, welcher die AV-Ansprüche in die HP-Altersversorgung überführt, unterschrieben wird

Dies ist ein sehr sensibles Thema, wie das Angebot der HP-Arbeitsverträge an MitarbeiterInnen mit Digital Altersversorgung gezeigt hat. Ein erheblicher Teil der übernommenen MitarbeiterInnen hat einen neuen HP-Arbeitsvertrag abgelehnt, weil mit Unterschrift nicht nur die Leistungen der bisherigen Altersversorgung eingeschränkt, sondern auch einzelne Bestandteile der Altersversorgung komplett außer Kraft gesetzt werden (z.B. Absicherung der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit). MitarbeiterInnen, die ungeachtet der Unterzeichnung eines

neuen HP-Arbeitsvertrages trotzdem einige Monate später ihren Arbeitsplatz betriebsbedingt verloren haben, mussten schmerzlich gravierende Einbußen in ihrer Altersversorgung in Kauf nehmen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der neuen Abbauwelle sind einige wichtige Hinweise zur betrieblichen Altersversorgung sicherlich hilfreich.

1. Hinweis:

In jedem Fall sollte man sich vor dem möglichen Austritt über die Höhe der betrieblichen Altersversorgung („unverfallbarer Anspruch“) ausführlich beraten lassen und abklären, ab welchem Zeitpunkt die frühestmögliche betriebliche Rente in welcher Höhe und mit welchen Abzügen bezogen werden kann. Dies ist für eine vernünftige Vorsorgeplanung unerlässlich. Hier sind insbesondere die HP-Betriebsräte gefordert, für die betroffenen MitarbeiterInnen die entsprechenden Informationsveranstaltungen zu organisieren.



2. Hinweis:

Spätestens drei bis vier Monate nach dem Austritt aus der Firma HP erhalten die betroffenen MitarbeiterInnen eine unterschriebene Abrechnung und Mitteilung über die unverfallbaren Altersversorgungsansprüche. Wenn diese Information bis dahin nicht vorliegt, sollte man bei HP schriftlich nach dem Verbleib der Unterlagen fragen. Im Versorgungsfall bzw. bei Erreichen des jeweiligen Rentenalters (bei der HP-Altersversorgung i.d.R. mit Alter 62, bei der Digital Altersversorgung i.d.R. mit Alter 65) sind diese Ansprüche dann bei HP als zuständigem Arbeitgeber zu beantragen.

3. Hinweis:

Alle Unterlagen zur betrieblichen Altersversorgung sind sehr sorgfältig aufzubewahren, damit diese im Versorgungsfall komplett vorgelegt werden können. Hier ist zu beachten, dass es keinen Automatismus gibt, der die Rentenzahlung im Versorgungsfall auslöst. Nur wer sich selbst um seine betriebliche Rente kümmert und diese selbst beantragt oder von Angehörigen beantragen lässt, erhält die entsprechende betriebliche Rentenzahlung.

4. Hinweis:

Sollte sich wider Erwarten herausstellen, dass keine zuständige Stelle bei HP zu finden ist, weil z.B. die jeweilige zuständige HP Geschäftsstelle nicht mehr existiert oder die Zentrale nicht mehr bekannt ist, hilft in jedem Fall der Pensions-Sicherungsverein in Köln weiter. In solch einem Fall sind komplette Unterlagen unersetzlich!

SUMMARY

Company pension plan



When people are faced with the loss of their jobs, it is soon clear how valuable and important a company pension plan can be, and what a major contribution it can make to retirement income. With job cuts again on the agenda at HP, many employees find themselves addressing this topic. Due to takeovers in the past, various pension models can be found at HP, for example the Digital, Compaq and Tandem pension plans.

Under the law, employees who come to HP through takeovers keep their old company pension plan until they sign an HP contract and enter the HP plan. This is a very sensitive topic at HP. Many employees have refused to sign standard HP employment contracts. Those who signed them and were later laid off by HP soon found out what they had signed away (e.g. disability coverage). In view of the layoffs, here are some tips on the company pension plan.

- 1) If you are leaving the company, it is vital-before leaving to get advice and clarification on the amo-

unt of your company pension (your 'vested claim'), any possible deductions, and the earliest possible payout date. This is a precautionary measure. The works council should organize an information event for the affected employees.

- 2) After leaving HP the affected employees will receive a signed statement of their vested claims. If you do not receive this statement within three-or at the latest four-months, you should request it in writing. When you reach retirement age (HP pension plan: usually 62; Digital: 65), you will claim your pension from HP as the responsible employer.
- 3) It is important to keep all documents related to the pension plan. Remember, there is no automatic process that triggers pension payments when you become eligible. Company pensions are paid to those who claim them (or have a family member to claim them for them).
- 4) In the unexpected situation where you cannot find the responsible HP office (perhaps because it no longer exists), the Pensions-Sicherungsverein (the regulatory body responsible for company pensions) in Cologne can help. In this scenario, complete documents are indispensable!

Was geht der Streik bei der AEG Nürnberg ...

... die Beschäftigten von Hewlett-Packard an?

In Nürnberg bei der AEG wird gestreikt. Der schwedische Konzern Electrolux will die Produktion von Waschmaschinen und Geschirrspülern nach Polen verlagern. Die Lohnkosten sind dort wesentlich geringer. Die Fabrik dort ist schon gebaut, die Produktion ist angelaufen. Die Produktionskapazität ist aber bei weitem noch nicht ausreichend, um die Märkte zu bedienen.

Die Produktionsstätte in Nürnberg soll zunächst diese Lücke schließen. Dann soll sie mit ihren 1700 Beschäftigten zum Ende 2007 geschlossen werden. Dagegen wehren sich die Betroffenen. Zusätzlich pikant daran ist, dass die Nürnberger Fertigung durchaus schwarze Zahlen auch im Konzern schreibt.

Für den Arbeitskampf haben 96 % der IG Metall Mitglieder gestimmt. Durch den Streik will die IG Metall für die Beschäftigten einen langfristigen Übergangsplan, der die Gehälter absichert, Qualifizierungsmaßnahmen regelt und wenigstens einen Teil der Arbeitsplätze erhält,

durchsetzen. Dieses Begehren soll in Form eines Sozialtarifvertrages vereinbart werden. Der hohe Organisationsgrad der IG Metall in dem Betrieb hat den Streik erst möglich gemacht.



Mittlerweile ist auch die Politik aufmerksam geworden. Der Ministerpräsident Stoiber spricht von sozialer Verantwortung des Konzerns gegenüber den Mitarbeitern. Es sei schwer nachvollziehbar, dass Electrolux ein Werk schließe, das schwarze Zahlen schreibt. Die Verlagerung nach Polen wird die Akzeptanz der Europäischen Union in der Bevölkerung sicher nicht erhöhen.

Bei HP werden im Rahmen des jetzigen Interessenausgleichs auch Arbeitsplätze nach Polen und Bulgarien verlagert. Man nennt das „nearshore“. Von einem Streik für einen Sozialtarifvertrag sind wir allerdings bei HP weit entfernt. Der Betriebsrat bei HP meint, die Vorgänge intern regeln zu können. Er will keinen gewerkschaftlichen Einfluss. Er ignoriert die politischen Vorgänge in Europa. Er vermeidet Öffentlichkeit. Er akzeptiert letztlich widerspruchslos die Vorgaben des Unternehmens.

Wie man bei der AEG jedoch sieht, wäre ein Tarifvertrag ein wesentlich besserer Regelungsrahmen als rein betriebsinterne Vereinbarungen. Er eröffnet die Chance, solche Verlagerungen zu beeinflussen oder sogar zu stoppen, etwa indem er sie überbetrieblich verteuert. Ein Streik ist immer öffentlich, wie das Beispiel AEG zeigt. Er fordert die Politik heraus. Die hat erkannt, welche Brisanz in diesen Vorgängen steckt: Ein Europa ohne soziale Komponente will niemand. Die fehl geschlagenen Abstimmungen zur Europäischen Verfassung 2005 z.B. in Frankreich und den Niederlanden zeigen das sehr deutlich.

SUMMARY

What does the strike at AEG Nuremberg have to do with HP employees?

Workers at AEG in Nuremberg are on strike. Electrolux plans to move the production of washing machines and dishwashers to Poland, where wages are lower. The Nuremberg plant is still operating to meet excess demand, but is slated for closure by the end of 2007. With the strike, IG Metall wants to obtain a long-term

transition plan for the 1700 employees to secure wages, regulate qualification measures and save at least some jobs.

The publicity has caused politicians to take notice. Minister President Stoiber of Bavaria has questioned why the company must close a profitable plant. The transfer of production to Poland will do nothing to raise acceptance for the EU among the general public.

HP is also moving jobs to Poland. The works council at HP believes in settling matters internally, however, without involving unions. The AEG example shows that a collective agreement would be a better regulatory framework than a purely internal arrangement. As a codetermination instrument, it would improve chances of influencing or even stopping the relocation of jobs.

A strike is always public, as we can see at AEG. It poses a challenge to the political class, which recognizes the potential explosiveness. Nobody wants a Europe without a social element. The 'no' vote on the European constitution in France and Netherlands shows how sensitive the populace has become.

Presse: Electrolux und IG Metall einigen sich im Streit um AEG

Reuters, 28.2.2006 – Die schwedische Electrolux und die IG Metall haben sich in einem nächtlichen Verhandlungsmarathon auf eine Lösung für die Schließung des



Nürnberger AEG-Hausgerätewerks verständigt. Der nach mehr als zwölf Stunden ausgehandelte Kompromiss sehe vor, dass die rund 1700

Betroffenen 1,8 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr als Abfindung erhielten, teilten Electrolux und die Gewerkschaft am Dienstag mit. Electrolux bezifferte die Kosten für die Schließung auf 244 Millionen Euro. Frühestens am Donnerstag soll die Belegschaft in einer Urabstimmung über ein Ende des seit 40 Tagen dauernden Streiks befinden. Mitarbeiter nahmen die Ergebnisse mit Buh-Rufen, vereinzelt aber auch mit Beifall entgegen.

Die Schweden hätten die Drohung zurückgenommen, das Werk bereits 2006 zu schließen, teilte die IG Metall mit. Es bleibe beim Fahrplan bis Ende 2007, allerdings müssen im Sommer 2006 bereits die ersten 500 Mitarbeiter der Hausgeräte-Fertigung in Nürnberg gehen müssen. Dem Kompromiss zufolge wird eine Beschäftigungsgesellschaft für zwölf Monate eingerichtet. Mitarbeiter im Alter von 55 oder mehr Jahren könnten in den Vorruhestand wechseln und erhielten vom Unter-

nehmen eine Aufzahlung auf 85 Prozent des Gehaltes bis zum 63. Lebensjahr.

Die Gewerkschaft räumte ein, mit ihrem eigentlichen Ziel gescheitert zu sein. „Es ist negativ, dass wir unser Hauptziel nicht erreicht haben. Wir haben die Schließung des Werks in Nürnberg nicht verhindern können“, sagte der Bevollmächtigte der IG Metall Nürnberg, Jürgen Wechsler am Dienstag in Nürnberg. Die Gewerkschaft hatte geplant, die Schließungskosten mit dem Streik auf mehr als eine halbe Milliarde Euro nach oben zu treiben und die Schließung damit unattraktiv zu machen.

Electrolux to End Strike

Reuters, February 28, 2006

Shares Electrolux (ELUXb.ST: Quote, Profile, Research), the world's biggest white goods maker, rose on Tuesday after news that firm had ironed out a deal to end the strike at its AEG plant in Nuremberg, Germany.

"We have a deal, that is as much as I can say," Electrolux spokesman Anders Edholm told Reuters, adding that a press statement would be released later on Tuesday. Workers have been on strike at the German plant since late last month over the white goods group's plans to close the factory, cutting around 1,750 jobs, and move production to Poland and Italy.

Electrolux shares rose 0.5 percent to 221 crowns by 0854 GMT after having traded at 219 crowns ahead of the news.

Viele wissen, dass die von der Hartz-Kommission empfohlene Arbeitsmarktreform die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld (jetzt „ALG I“) verkürzt hat. Ein anschließendes ALG II ist an andere Bedingungen geknüpft. Was aber bedeutet das genau?

Wer seine Arbeit verliert und arbeitslos wird, hat für eine bestimmte Zeit Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Höhe des Arbeitslosengeldes hängt davon ab, wie viel vorher verdient wurde und in welcher persönlichen Situation (z.B. verheiratet mit Kindern) der oder die Betroffene lebt. Das Arbeitslosengeld wird bis zu 12 Monate lang gezahlt, höchstens 18 Monate lang bei Betroffenen, die 55 Jahre oder älter sind.

Nach diesem sogenannten Arbeitslosengeld I (ALG I) gibt es das Arbeitslosengeld II (ALG II). Diese Unterstützung erhalten aber nur Arbeitslose, die aus Sicht der Agentur für Arbeit „bedürftig“ sind. In umfangreichen Fragebögen wird Auskunft über die persönlichen Vermögensverhältnisse verlangt. Wer mehr als den „Freibetrag“ besitzt, muss erst dieses Vermögen aufbrauchen, bevor Anspruch auf staatliche Unterstützung entsteht.

Spätestens dann, wenn der Arbeitsplatz gefährdet ist, beschäftigt man sich intensiver mit diesem Thema. Und auf einmal wird klar, welche Konsequenzen ein kürzerer Bezug von Arbeitslosengeld (ALG I) für die persönliche Vorsorgeplanung hat. Reicht das Geld aus? Was kommt danach? In welchem Umfang muss man eigene Rücklagen für die persönliche Altersvorsorge aufbrauchen, um staatliche Unterstützung zu bekommen?

All das kann einem ziemlich auf den Magen schlagen und schlaflose Nächte bereiten.

Spätestens jetzt wird einem klar, welche ernsthaften Konsequenzen der Verlust des Arbeitsplatzes mit sich bringt. Auch von einer Abfindung – immer natürlich brutto gezahlt – ist ein hoher Anteil an das Finanzamt zu zahlen. Der Gesetzgeber hat die bisher gültigen Freibeträge ab Anfang dieses Jahres gestrichen und dadurch die Situation noch verschärft. Reicht das, was übrig bleibt, aus, um beruhigt der weiteren Lebenssituation entgegenzusehen?

Und ernst wird es, wenn man nach einer möglicher Freistellungsphase und am Ende einer maximal 12-monatigen, erfolglosen Verweildauer in der Transfergesellschaft vor den Toren der Agentur für Arbeit steht.

Die Agentur für Arbeit ist – auch aufgrund der hohen Arbeitslosenzahlen – angehalten, genau zu prüfen, in wieweit die Arbeitslosigkeit „mit verschuldet“ oder „unverschuldet“ war. Es kommt z.B. drauf an, ob die Kündigungsfrist eingehalten wurde und in wieweit ein

tariflicher Kündigungsschutz bestanden hat. Ein „Mitverschulden“ kann je nach Bewertung der AA zu Ruhe- und Sperrzeiten führen. In jedem Fall sind die einschlägigen Regeln und Fristen der AA genau zu beachten, um Schwierigkeiten mit der Agentur für Arbeit zu vermeiden, z.B.:

- Pflicht zur persönlichen Meldung nach Kenntnis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit
- Erfolgt die Meldung bei der Agentur für Arbeit später als eine Woche nach Kenntnis von der Beendigung des Versicherungspflichtverhältnisses, oder nach der 3-Monate-Meldefrist, erfolgt eine Minderung des Arbeitslosengeldes
- Leistungen sollen grundsätzlich nur bei „unverschuldeter“ Arbeitslosigkeit erbracht werden
- Wird der Eintritt oder die Fortdauer der Arbeitslosigkeit vom Arbeitnehmer verschuldet oder mitverschuldet, werden die Lohnersatzleistungen für eine begrenzte Dauer, längstens 12 Wochen, ausgesetzt.
- Ob die Arbeitslosigkeit verschuldet oder mitverschuldet ist, wird im Einzelfall eingehend geprüft.

Daher ist es unbedingt ratsam, vor (!) Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag oder auch dreiseitigen Vertrag (bei Übergang in die Transfergesellschaft) bei der zuständigen Agentur für Arbeit (AA) – am Wohnort (!) des Betroffenen – die Unterlagen vorzulegen und mögliche Auswirkungen zu besprechen. So erfährt man die Einschätzung und Konsequenzen der AA und kann sich auf mögliche Probleme frühzeitig einstellen.

Erfahrungen aus früheren Abbauwellen haben gezeigt, dass jede AA für sich selbst eigenständig ist und eigenständig handelt. Dies hat sich insbesondere bei der Schließung der HP-Geschäftsstelle in Köln gezeigt. Während die AA in Köln nach sorgfältiger Prüfung uneingeschränkt vom ersten Tag an ALG I zahlt, gibt es einige andere AAs, welche nach fast 9-monatiger Verweildauer in einer Transfergesellschaft – länger als die individuelle Kündigungsfrist – Ruhezeiten verhängen und Sperrfristen androhen, insbesondere bei älteren Mitarbeitern. Ob die in Infoveranstaltungen öfters zitierte Absprache von HP mit der AA zu ungekürztem ALG-Bezug nach Austritt aus der Transfergesellschaft also flächendeckend angewandt wird, bleibt abzuwarten.

So ist es nur ratsam, alle Unterlagen, insbesondere Ankündigungen des Unternehmens zum Personalabbau sowie Informationen und Stellungnahmen des Betriebsrates sorgsam aufzuheben. Betroffene KollegInnen geben hier gerne Tipps und nützliche Hinweise, was auch sinnvoller Weise von den amtierenden Betriebsräten mit organisiert werden sollte.



SUMMARY

Many of you know that the duration of unemployment benefit payments (now called ALG I) is now shorter under Germany's Hartz labor market reforms. What does it all mean?

Unemployment benefits are based on previous earnings and personal status (e.g. married with children). They are paid for a maximum period of 12 months (or 18 months for persons over 55 years of age). ALG 1 is followed by ALG II, which is paid to people deemed 'needy.'

This is something you start thinking about when your job is under threat. Suddenly the impact of the shorter duration of benefit payments becomes clear. Will I have enough money? What happens afterwards? How much of my retirement savings will I have to spend before I can get ALG II? All of this can give you sleepless nights. The consequences of losing your job start to hit home. Even severance pay is heavily taxed. The government made things worse by cutting the exempt amount at the beginning of this year. Will the amount I have left be enough to face life calmly?

The labor office is – because of the high unemployment numbers – obliged to determine whether applicants are unemployed through their own fault. A ruling of 'partial blame' may result in a waiting period before benefits are paid. The rules and deadlines of the labor office have to be closely observed to avoid running into problems, e.g.:

- You must register immediately in person after receiving notice of dismissal (no later than three months before becoming unemployed).
- Benefits are reduced if you register more than one week after you are no longer paying premiums.
- Benefits are only paid to persons who are not to blame for becoming unemployed.
- A 12-week waiting period applies to applicants who are unemployed through their own fault.
- In each case the question of blame or partial blame is investigated.

It is therefore advisable to consult with the local labor office before signing a termination agreement or transferring to an employment and qualification company. Previous layoffs have shown us that each local labor office has its own policies. This became very obvious when the Cologne branch of HP closed. It therefore remains to be seen whether all local labor offices will comply with the arrangement between the labor office and HP, often mentioned at HP information events, stating that HP employees will be entitled to immediate payments of ALG I, with no waiting period, when they leave the employment and qualification company. It is therefore advisable to keep all documents, especially company announcements about layoffs, and information and reactions from the works council, and to keep informed. Colleagues in the same situation willingly give tips and useful information, a process which should of course be supported by the works council.



BETRIEBSRAT:
KOMPETENZ UND
ENGAGEMENT
FÜR IHRE
INTERESSEN

WORKS COUNCIL:
EXPERTISE AND
COMMITMENT FOR
YOUR INTERESTS

Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser.

IG Metall-Mitglied werden

Beitrittserklärung

Bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

Angestellte/r Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 €)

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitrageinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Muma IT 5

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitglieders/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

Bitte schicken an: IG Metall Stuttgart, Uwe Meinhardt, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
oder faxen an: IG Metall Stuttgart Fax: 0711-162 78 49. You can find an english application form at:
http://www.hp-standpunkt.de/kontakt/Application_Form.pdf

www.hp-standpunkt.de