

HEWLETT PACKARD

STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Dezember 2006



No risk - no fun?

Less risk - more fun!

Featuring English summaries



Irgendwie uncool

Der bislang größte Personalabbau in der Geschichte von HP Deutschland ist vorerst abgeschlossen. Ende Oktober haben 1.340 Menschen das Unternehmen freiwillig verlassen, oder unterschrieben, dass sie es verlassen werden, oder aber sind verlassen worden – immerhin wurden 37 Kündigungen ausgesprochen. Bis auf das von Unternehmen und Gesamtbetriebsrat beklagte „Störfeuer“ der IG Metall verlief der Prozess nach außen geräusch- und reibungslos.

Zur Erinnerung: Das „Störfeuer“ bestand aus dem Angebot von insgesamt elf Informationsveranstaltungen zwischen Dezember 2005 und April 2006 allein in Böblingen. Viele haben sich informiert und persönlichen Rat geholt, weil sie sich verlassen fühlten. Auch in anderen Standorten haben Metallerinnen und Metaller intensiv informiert und beraten. Und wir haben getan, was wir grundsätzlich und immer in solchen Situationen tun: Wir haben Transparenz hergestellt, einfacher gesagt: Wir haben über das gesprochen, was andere tabuisieren. Nämlich wie es ist, ohne eigene Schuld auf jener ominösen Liste zu landen, die in die Arbeitslosigkeit führt. Das allerdings fanden Unternehmen, Gesamtbetriebsrat und vermutlich viele Beschäftigte eher uncool. Ist doch die Verschwiegenheit nach außen ein Wesensmerkmal des Prinzips HP.

Dennoch: Ob bei DaimlerChrysler, SEL, T-Systems oder eben bei HP, der vermeintliche betriebswirtschaftliche Sachzwang Personalabbau ist gerade in seiner so unangreifbaren „Coolness“ ein gesellschaftlicher Skandal, der als solcher benannt werden muss.

Was bleibt?

Zunächst eine schier unerträgliche Leistungsverdichtung. Es ist ja nicht so, dass die Gegangenen nichts zu tun gehabt und nichts getan hätten. Deren Arbeit müssen nun andere schultern, zusätzlich, versteht sich. Wozu das führen kann, zeigt eine Studie der Universitäten Jena und Hannover. Von den mehr als 3.000 befragten Beschäftigten gab ein Drittel an, dass sich nach einem Personalabbau im Unternehmen die Zusammenarbeit unter der übrig gebliebenen Belegschaft verschlechtert habe.

Von der Prozessseite ist keine Entlastung zu erwarten. Vorgeschriebene Abläufe werden anders, aber nicht einfacher. Die Company ist nach dem Abbau ein Weniger, aus dem noch kein Mehr hervorlugt, wie auch?

Und so bleibt das ungute Gefühl, noch einmal davon gekommen zu sein. Bis zum nächsten Mal!? Aufbruch fühlt sich jedenfalls anders an.

Was noch bleibt?

Cooler Produkte. Immerhin

SUMMARY

Not too cool, somehow

Following the biggest downsizing campaign in the history of HP Germany, 1,340 people have either left voluntarily, signed severance agreements, or been among the 37 people laid off.

Apart from what the company and Central Works Council condemned as “harassing fire” from IG Metall, the process was outwardly smooth and quiet.

The “harassing fire” consisted of information events – 11 in Böblingen alone – where colleagues came for information and advice because they felt abandoned. We at IG Metall did what we do at any company in such situations: We created transparency. In other words, we talked about what others declared taboo, namely what it’s like to end up on the list headed for unemployment through no fault of one’s own. The company, the Central Works Council and presumably many employees did not find our activities very cool. After all, outward secretiveness is an essential HP principle.

Nevertheless: whether it’s DaimlerChrysler, SEL, Siemens or T-Systems (see page...) – or when it happens to be HP, the way layoffs are executed as an alleged business necessity, and particularly the unassailable “coolness” with which they are defended, is a scandal in our society that has to be seen for what it is.

So what is left behind? First, the pressure to perform has been jacked up to a new high: hardly surprising, since those who left were indeed working. A recent survey of 3000 employees by the universities of Jena and Hanover showed where this can lead: One-third of the respondents reported a deterioration in workplace cooperation after staff cuts. Nor are the changes in workplace processes bringing simplifications. The downsizing has made the company less than it was, and it doesn’t have anything more to show for it – how could it?

What’s left behind is the uneasy feeling of having survived yet again. Until the next time? A fresh start shouldn’t feel like this.

What else is left?

At least the cool products

Uwe Meinhardt
IG Metall



Arbeiten ohne Ende?

Ein schwieriges und meist emotional besetztes Thema ist die betriebliche Arbeitszeit. Hier gibt es viele gesetzliche und betriebliche Regeln zu beachten, die viele Kolleginnen und Kollegen nicht kennen, oder - wenn sie sie kennen - ignorieren, weil nach einem ungeschriebenen Gesetz so lange gearbeitet wird, „bis wir fertig sind“.

In der Theorie ist es eigentlich ganz einfach: Alle Beschäftigten haben einen Arbeitsvertrag. Der legt fest, wie viel Stunden Arbeitszeit sie einbringen und welche Vergütung der Arbeitgeber dafür bezahlt. Das ist wie beim Kauf eines Autos: im Kaufvertrag wird festgelegt, welche Ausstattung der Hersteller liefert und was der Kunde dafür zu bezahlen hat. Diese Vereinbarung wird von den beiden Vertragspartnern unterschrieben und muss beidseitig erfüllt werden – liefert der Hersteller zu wenig Zubehör, bezahlt der Kunde weniger, liefert er zu viel, muss der Kunde den Wagen nicht abnehmen. Dieses Prinzip gilt für alle Geschäfte bei denen einer dem anderen etwas verkauft.

Auch ein Arbeitsvertrag ist ein solches Geschäft: der Arbeitnehmer verpflichtet sich beispielsweise für 40 Stunden pro Woche seine Kenntnisse und Fertigkeiten dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, der Arbeitgeber bezahlt ihm dafür sein vereinbartes Gehalt.

Erwartet der Arbeitnehmer mehr Geld, so muss er entweder seine Fähigkeiten verbessern oder länger arbeiten, erwartet der Arbeitgeber mehr Leistung, muss er das Gehalt aufstocken. Im Arbeitsvertrag wird meist geregelt, wie eventuell anfallende Überzeit ausgeglichen werden soll. Oft begnügt sich der Arbeitgeber mit dem Hinweis, dass Mehrarbeit entsprechend den betrieblichen Regelungen vergütet wird. Dabei wird oft verschwiegen, dass es bei HP eine Policy gibt, in der in Abhängigkeit des monatlichen Bruttoeinkommens Überstunden als abgegolten gelten. Nur bis zu einem Monatseinkommen von € 4.635 werden alle Überstunden bezahlt. Bei einem darüber liegenden Gehalt gelten einige, ab € 5.042 alle Überstunden als bereits mit dem Grundgehalt abgegolten.

Jede Stunde Mehrarbeit muss grundsätzlich vom Betriebsrat genehmigt werden. Um durch die Vielzahl der Anträge nicht den Überblick zu verlieren, hat der BR eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen, nach der monatlich bis zu 20 Stunden pauschal als genehmigt gelten. Erst ab der 21. Stunde erwartet der BR einen Antrag. Es ist also möglich, dass ein



Arbeitnehmer täglich neun Stunden arbeitet, ohne dass jemand prüft, warum er das tut oder vielleicht gegen seinen Willen glaubt tun zu müssen.

Und hier beginnt die eigentliche Problematik: In einem Team, das mehr Arbeit hat, als mit der verfügbaren Arbeitszeit erledigt werden kann, möchte niemand unkollegial sein - es gibt folglich einen starken kollektiven Zwang, Mehrarbeit zu erbringen. Ergebnisorientierte Zielvereinbarungen tragen mit dazu bei, es nicht so genau zu nehmen mit der Arbeitszeit.

Vorübergehend ist es sicher unproblematisch, mal ein paar Stunden mehr zu erbringen, um ein Projekt in der geplanten Zeit abschließen zu können. Wenn die Betroffenen aber irgendwann merken, dass in jedem Projekt Mehrarbeit zu leisten ist, weil die Personaldecke mal wieder zu kurz ist, dann ist das mit der Zeit nicht nur besonders anstrengend, sondern auch frustrierend. Die Produktivität leidet, von Motivation und einer ausgeglichenen „work-life-balance“ kann zunehmend weniger die Rede sein. Passiert das über einen längeren Zeitraum, kann das fatale Konsequenzen für die Gesundheit haben – bis hin zum burn-out.

Ein unausweichliches Schicksal, dem wir uns nun mal fügen müssen? Mit Sicherheit nicht – das sind wir schon allein unseren Familien und letztlich uns selbst schuldig. Im Übrigen sollte auch der Arbeitgeber ein Interesse an ausgeglichenen, motivierten MitarbeiterInnen haben. Das wirkt sich schließlich positiv aufs Arbeitsklima aus, im Kundenkontakt und letztlich aufs Arbeitsergebnis.

Wie wär's mit einer Zielvereinbarung mit uns selbst, die da lautet: auch mal selbstbewusst „NEIN“ sagen, Mehrarbeit und Überlastung sichtbar machen, dem „Arbeiten ohne Ende“ ein Ende setzen?

SUMMARY

Work without end?

Working time can be a touchy subject. There are plenty of laws and in-house regulations that many employees either aren't aware of or choose to ignore because of an unwritten rule that says, „We work until we're finished.“



In theory it's quite simple: The employment contract is like a contract of sale, with employees agreeing to provide their skills for 40 hours a week in exchange for a salary. Employees who want more money must either upgrade their skills or work longer. An employer who wants more than the agreed performance must pay more.

As a rule, the contract regulates overtime, but often it merely states that it will be handled in accordance with in-house regulations – usually failing to mention that HP has a policy under which employees with a base salary of less than € 4635 a month are paid for all overtime, and those earning more than € 5042 are considered fully compensated by their base salary, with a sliding scale applied to salaries between those two levels.

In principle, overtime is subject to approval by the works council. In practice, to reduce paperwork, blanket approval is granted the first 20 hours a month, which means that employees can work nine hours every day without anyone asking whether they might feel that they have no other choice. And that's where things start getting tricky.

People working on projects don't like letting their teammates down. This results in a sort of collective coercion. Although it's certainly not a problem to work a few extra hours to finish a project, when people notice that the same thing happens on every project because of understaffing, the result may be frustration, the loss of motivation, and – when the work-life balance completely falls by the wayside – burnout.

We owe it to our families and ourselves not to resign ourselves to this situation. What's more, the employer should have an interest in contented and motivated employees to ensure a good working environment, positive customer contacts and, ultimately, good results.

How about setting a target for ourselves: once in a while, just saying „NO,“ exposing situations of excessive overtime, and putting an end to “work without end?”

Inhalt / Content

Editorial / Editor's Note	2
Arbeiten ohne Ende	3
- Work without end	4
Total Global	5
- Total Global	6
Offshore-Nearshore-Rightshore	7
- Offshore-Nearshore-Rightshore	9
Nearshore Erfahrung	10
- Experience with nearshoring:	10
Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit	11
- Experiences with the Federal Employment Agency	11
No Risk - No Fun	12
- HP variable compensation	13
No Risk - No Fun : Herausforderungen und Grenzen im Betrieb	14
- No risk - no fun: challenges and limits in sales	16
Munich United	18
- Munich United	19
Großraumbüro B32	20
- B32	21
Büroalltag bei HP	22
- Everyday office life at HP	22
Das HP-Büro: virtuell & shared	23
- Offices at HP	24
Spitzeleien bei HP	24
- Spying at HP	26
Gute Zahlen bei HP	27
- Money for the people?	27
Impressum	7

Total Global

HP ist ein global tätiges Unternehmen mit Niederlassungen in (fast) allen Ländern der Welt und das ist gut so. Es macht auch großen Spaß, in internationalen Teams zu arbeiten und erweitert den eigenen Horizont.

Seit einiger Zeit wird aber zunehmend die Kehrseite dieser glänzenden Medaille sichtbar – Aufgaben und Abteilungen werden unter dem Zeichen der „Globalisierung“ an billigere Standorte „offshore“ oder „nearshore“ verlagert. Statt UK Indien, statt Frankreich Nordafrika, statt Deutschland Osteuropa.

Es ging vor ein paar Jahren los mit hauptsächlich internen Aufgaben – IT, Finance, Vertragsverwaltung. Mittlerweile hat die Welle den technischen Kundendienst erreicht. „Global Delivery“ heißt die Devise, unter der der Support für bestimmte Produktbereiche verlagert wird. Sie war eine der Hauptbegründungen für den Stellenabbau in diesem Frühjahr. Kundendiensttechniker, Support Centre Mitarbeiter, Disponenten waren die von der „Global Delivery“ Betroffenen und verlassen



sukzessive das Unternehmen in Richtung Transfergesellschaft. In Sofia wird derzeit ein neues Support Centre aufgebaut, die scheidenden KollegInnen arbeiten ihre „Nachfolger“ dort ein, bevor sie dann die Firma verlassen.

Wir sind aber auch „lokal global“: der technische vor-Ort-Service beim Kunden kann zwar nicht ins billigere Ausland verlagert werden, wohl aber zu billigeren Service-Partnern. Einige unserer Techniker-KollegInnen haben bei diesen Partnern wieder einen Arbeitsplatz gefunden, allerdings zu deutlich schlechteren Bedingungen.

Welche weiteren Kundendienstbereiche in Zukunft betroffen sein könnten, ist noch nicht absehbar. Das

hängt nicht zuletzt davon ab, wie erfolgreich die derzeitigen Verlagerungen laufen.

Aber was bedeutet in diesem Zusammenhang eigentlich „Erfolg“? Allein um Kostensenkung und damit Steigerung der Profitmarge darf es dabei nicht gehen. Eine solch einseitige Sichtweise könnte sich als Bumerang erweisen mit kurzer Verfallszeit, wenn wir dabei diejenigen „vergessen“, um die es im Kundendienst nun mal geht – die Kunden. Je globaler die Strukturen im Service desto größer ist die Gefahr, die Kundennähe aus dem Auge zu verlieren. Langfristige Kundenbindung ist einer der wichtigsten Faktoren für ein erfolgreiches Servicegeschäft.

Wie dürfen wir uns „Global Delivery“ in der täglichen Praxis vorstellen?

Der Kunde hat mit einem von „Global Delivery“ betroffenen Produkt ein Problem und ruft die Hotline an:

- Die Call-Aufnahme ist in Sofia. Diese wird von einem externen Partner betrieben.

- Die Analyse des Problems findet je nach Thema ebenfalls in Sofia oder bei einem anderen

externen Partner irgendwo in Deutschland statt.

- Die Disponenten für die Planung des Technikeinsatzes beim Kunden sind Mitarbeiter eines externen Partners in Sofia.

- Sie reichen den Fall weiter an andere externe Partner in Deutschland, die den Vor-Ort-Einsatz beim Kunden übernehmen.

In diesem Szenario hat der Kunde kein einziges Mal mit HP direkt zu tun. Aber keine Sorge: Sollte es zu Problemen kommen – das Beschwerdeteam wird von HP in Deutschland gestellt.

Der Kunde wird diese Entwicklung sicher ein Stück weit mitgehen. Schließlich will er sparen und fordert

preisgünstigere Serviceverträge. Er produziert vermutlich selbst längst im billigeren Ausland. Er kennt solche globalisierten Abläufe von anderen Herstellern.

Es gibt allerdings Kunden, für die wir vertraglich verpflichtet sind, den Service von HP direkt und aus dem Inland zu erbringen. Dafür bleibt ein kleines Support-Team in Ratingen bestehen. Verwunderlich dabei ist, dass dies nicht von Anfang an so geplant war, sondern erst „zurückgerudert“ wurde, nachdem sich die ersten Kunden gewundert haben. Die betroffenen MitarbeiterInnen wurden von der Abbauliste genommen – nachdem sie Aufhebungsverträge für den Wechsel in die Transfergesellschaft vorgelegt bekommen hatten.

HP ist keine Insel. Dass sich HP der Globalisierung vor dem Hintergrund des Mitbewerbs nicht verschließen kann, ist Fakt. Aber bitte mit Augenmaß. Wir stecken nicht in einer finanziellen Notsituation. Veränderung ja, aber:

- statt Stellenabbau Weiterqualifizierung für neue Aufgaben
- Verbleib von Koordination und Expertenteams im Land und innerhalb von HP

Letztendlich ist Globalisierung ein gesamtgesellschaftliches Thema. Hier ist die Politik gefordert, einen Rahmen zu schaffen, um Reiz und Risiko miteinander in Einklang zu bringen.

SUMMARY

In principle it is a very good thing that HP is a global company that operates in most countries. Being part of international teams is fun and also broadens our horizons. But there is a downside, and it is becoming increasingly visible. Functions and departments previously located in France, the UK and Germany are being moved to cheaper offshore locations in North Africa, India and Eastern Europe. It started mainly with internal tasks, but now, under the heading "Global delivery," has reached technical customer service. It was one of the main reasons for the job cuts last spring. Support centre employees from Germany are currently training their successors in Sofia before leaving the company. We're also "locally global," however. Technical service for German customers cannot be transferred to low-wage countries, but can be contracted out

to cheaper partners. Some HP technicians have found jobs with these partners, but at far worse conditions than before. We cannot predict what other areas will be affected by such moves in the future. That will also depend on the success of the current job transfers.

But how is success defined? It can't be just a matter of lower costs and higher margins. If it's kept that narrow it could easily backfire, especially if customer service forgets the customers. The more global the structures, the greater the danger of losing sight of the need to maintain close customer contact. But especially for a service business, long-term customer loyalty is one of the decisive factors for success.

What does global delivery look like in everyday practice?

A customer having a problem with a "global delivery" product calls the hotline:

- The call is taken by an external partner in Sofia.
- Depending on the subject matter, the call is actually dealt with in Sofia or by another external partner in Germany.
- The dispatchers coordinating technicians' visits are employed by an external partner in Sofia.
- They pass the case to other external partners in Germany who do the onsite work.

In this scenario the customer never deals with HP. But don't worry: in case of problems, HP operates the complaint management service in Germany.

Customers will go along with this development to a point. They are probably sending some of their own work abroad and understand that they result in cheaper service agreements.

But there are some customers with service clauses stating that HP must deliver service directly and in Germany. Consequently, a small service team remains in Ratingen. The amazing thing is that this was not originally intended. After the Ratingen employees were presented with severance agreements, the company changed its mind when the



Offshore – Nearshore – Rightshore ... Was tut sich?



first customer complaints started pouring in.

HP is not an island, and admittedly it cannot ignore globalization in a competitive environment. But a sense of proportion is needed. We are not in desperate straits. Change: yes – but:

- instead of layoffs, training for new jobs
- coordination teams and expert teams must stay in the country and within HP

In the end, globalization is an issue affecting our entire society. It is up to policymakers to produce a framework with the right balance between risk and opportunity.

Schon im April 2004 war in der Presse zu lesen, dass Beratungsfirmen den Begriff „offshore“ weiterentwickelt haben. Als Beispiele:

- Cap Gemini Ernst & Young: „Rightshore“,
- Computer Horizons and EDS: „Bestshore“,
- BearingPoint: „Anyshore“

Inzwischen kann man den Trend in Google verfolgen. Die Suchergebnisse reichen von 73.500.000 Seiten über „Offshore“, über 2.320.000 für „Nearshore“, bis 790 für „Anyshore“. Abzuwarten bleibt, für welchen dieser schönfärbenden Begriffe sich HP entscheiden wird.

Mittlerweile ist jede/r von uns bei HP direkt oder indirekt von Offshoring und Nearshoring betroffen:

- Reisekostenabrechnung von Spanien nach Polen verlagert
- Interne Hotline, umgezogen von Böblingen nach Polen
- Administrationen nach Indien

Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen, ganz zu schweigen vom damit begründeten Stellenabbau in den betroffenen Abteilungen in Deutschland.

Wer allerdings glaubt „das betrifft ja nur Standardaufgaben, es betrifft ja keine „höherwertigen“ Tätigkeiten“ der irrt:

- Competence Center für den technischen Kundendienst, 2nd level support für OpenVMS nun in Indien
- zentrale Global Delivery (GD) Projektmanagement Gruppe in Bulgarien
- zentrale Gruppe von Opportunity Consultants (Finance) in Polen
- BPO (Business Process Outsourcing) zentral aus Indien

Man sieht, alle Tätigkeiten, die nicht unmittelbaren, direkten (neudeutsch face-2-face) Kontakt zum Kunden erfordern, sind prinzipiell ‚shore-bar‘.

Natürlich haben osteuropäische Länder, ähnlich wie Indien, China und Mittelamerika einen enormen Nachholbedarf. Dies sind die Wachstumsmärkte. Dort sind die Arbeitsbedingungen noch wesentlich schlechter als in der „old economy“ von Westeuropa und Nordamerika.

Impressum

Herausgeber / Publisher	IG Metall Stuttgart
Internet	www.igmetall-stuttgart.de www.hp-standpunkt.de
Verantwortlich / Responsible	Hans Baur 1. Bevollmächtigter
Redaktion / Editorship	Uwe Meinhardt Alle VerfasserInnen sind der Redaktion namentlich bekannt
Bilder / Photos	www.photocase.com www.istockphotos.com
Druck / Print	hartmanndruck, Wildberg

Mittlerweile ist schon im Ansatz eine Gegenbewegung zum Off-, Near- und Sonstwie-Shoring zu erkennen:

- Niedrige Arbeitskosten blockieren Innovation. Rechnungen werden rund um den Globus geschickt, bloß weil die Bearbeitung zeitweilig irgendwo auf der Welt billiger ist. Losgeschickt in Deutschland, eingescannt in Polen, weiterverarbeitet in Indien.

- Die Angleichung der Arbeitsbedingungen schreitet umso schneller voran, je beliebter ein vermeintlich kostengünstiger Standort ist. Viele Firmen beklagen, dass ihnen die ach so günstigen Arbeitskräfte - kaum angelernt – wieder abhanden kommen, weil sie von der Konkurrenz abgeworben wurden

- Die Infrastruktur kann mit dem schnellen Wachstum vielerorts nicht mithalten. Wo mit besonders niedrigen Steuersätzen gelockt wird, kann natürlich wenig in Verkehrs-Systeme und Bildung investiert werden. Wer schon einmal in Bangalore (Indien) war, weiß, wie zeitaufwändig dort der Arbeitsweg auf völlig überlasteten Straßen ist.

In vielen Wohnvierteln stehen Strom und Wasser nur zeitweilig zur Verfügung. Die Lebenshaltungskosten in Städten wie Bukarest oder Sofia steigen rasch – nicht nur für die Beschäftigten von internationalen Firmen, sondern für alle. Die Spirale dreht sich. Über kurz oder lang zieht die Karawane weiter: gestern Bratislava, heute Sofia, und morgen?

- Politische Stabilität ist in so manchen offshore-Zielregionen nicht selbstverständlich. Umso verwunderlicher, wie schnell Firmen bereit sind, überlebensnotwendige Arbeitsbereiche an solchen Standorten zu zentralisieren und sich damit abhängig zu machen.

Was tun?

- Die Möglichkeiten von Betriebsräten, hier gestaltend einzuwirken, sind naturgemäß begrenzt. Sie enden für die lokalen Betriebsräte an den Grenzen „ihres“ Betriebs, für den Gesamtbetriebsrat an den Grenzen der Länderorganisation. Aufhaltbar ist Offshoring auf dieser Ebene nicht. Allerdings gibt es – leider oftmals ungenutzte - Möglichkeiten, die Rahmenbedingungen zu beeinflussen: langfristige Personalplanung, Umschulungskonzepte, Einfordern einer Vollkostenrechnung bei Verlagerungsplänen, „Gegengeschäfte“ wie etwa Jobgarantien für die verbleibenden MitarbeiterInnen u.v.m.

- Nicht ohne Grund sind seit etlichen Jahren Europäische Betriebsräte gesetzlich verankert und müs-

sen in die Unternehmensplanungen einbezogen werden. Eigentlich wäre es Aufgabe des Europäischen Betriebsrats bei HP, frühzeitig Informationen über geplante Verlagerungen einzufordern, sich für möglichst gleiche Arbeitsbedingungen in allen HP-Landesorganisationen einzusetzen und zu verhindern, dass ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen europäischen Ländern gegeneinander ausgespielt werden. Von Seiten der deutschen EBR-Vertretung hört man leider nichts in dieser Richtung. Berichte aus diesem Gremium fallen – wenn überhaupt – sehr spärlich aus.

- Weit mehr Einfluss können hier Gewerkschaften ausüben: sie vertreten die Interessen nicht nur einer Firmenbelegschaft, sondern aller ArbeitnehmerInnen einer Branche. Sie sind nicht wie Betriebsräte an die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ mit der jeweiligen Firmenleitung gebunden, sondern können politisch und gesellschaftlich Einfluss ausüben. Und das – gerade beim Thema „Offshoring“ unabdingbar – international. Ende Oktober trafen sich 1.500 Gewerkschafter in Wien, um den internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zu gründen. Zeit wird es, dass sich ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen Teilen der Welt zusammenschließen und sich für eine Angleichung ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen. ●



SUMMARY

Some of the variants of the term "offshoring" coined by consultancies include rightshoring, bestshoring and anyshoring. Most of us at HP are affected by these strategies:

- Processing of travel expense claims has moved from Spain to Poland
- Internal hotline: from Böblingen to Poland
- Administrative functions to India

The list could go on, and each item stands for job losses in Germany. And anyone who thinks that only standard tasks are affected is sadly mistaken:

- The competence center for technical service and 2nd level support for OpenVMS are now in India
- Global Delivery (GD) project management group: Bulgaria
- Central group of opportunity consultants (Finance): Poland
- Central BPO: India

Basically, any activity that does not require face-to-face customer contact is "offshorable."

There are now signs of a countertrend:

- Low labor costs block innovation. Invoices are sent around the world for processing just because it's somehow cheaper at the moment. They are dispatched in Germany, scanned in Poland and processed in India.
- The more popular a supposedly cheaper location becomes, the faster the working conditions become equalized. Employers complain that they've hardly trained new staff at offshore locations before they are poached by competitors.
- In many offshoring locations, the local infrastructure can't keep up with the growth. The low taxes that lure foreign companies do not generate the necessary resources to build roads or finance education. As more multinationals arrive, the local cost of living rises. Offshoring destinations must always fear the day when they will fall out of fashion. Bratislava yesterday, Sofia today. And tomorrow?
- Many offshoring destinations are politically unstable: a real risk for companies that move vital activities to such locations.



What can we do?

- Naturally works councils have limited means to shape these processes. A local works council's influence stops at the borders of the establishment where it is elected, and the central works council has a say only within the country organization. However, a formative role is still possible, for example by calling for long-term personnel planning and retraining concepts, pushing for disclosure of all costing considerations in offshoring moves, or negotiating a "quid pro quo," e.g. job guarantees for the remaining staff, etc.
- The EU instituted European works councils for a reason. They are supposed to be consulted in corporate planning processes and have a right to information. Unfortunately very little is heard from the German representatives in the HP European Works Council.
- Unions have more extensive possibilities, since they represent all employees in an entire sector, and not just at one company. And, unlike works councils, they are not required by law to engage in "trusting cooperation" with the management. They can attempt to exert an influence at the political level and in society, and can operate at the international level. At the end of October, 1500 trade unionists met in Vienna to form the International Trade Union Confederation (ITUC). It's high time that employees from different parts of the world joined forces to fight for harmonization of working conditions.

Nearshore Erfahrungen: Die interne Hotline in Szczecin

Wer kennt das nicht: Der Laptop streikt - ein Termin steht unmittelbar bevor, man kommt nicht an seine Daten auf dem SharePoint oder findet seine Verbindung zum Virtuellen Raum nicht.

Tief durchatmen und dann der Anruf bei der Hotline. Es meldet sich eine nette Kollegin oder ein netter Kollege mit meist osteuropäischem Akzent, sehr bemüht zu helfen.

Ist man selbst technisch nicht sehr versiert und hat ein einfaches Problem, so verläuft das Gespräch in der Regel erfolgreich. Gibt es Komplexeres zu lösen, ist Geduld gefragt – häufiges Nachfragen beim Mentor in der Hotline-Zentrale lässt einen längere Zeit im Nichts (stumme Leitung) hängen. Der Lösungsweg ist nicht immer nachvollziehbar oder erfolgreich. Unmut steigt langsam auf ... ABER Halt! Wer wird denn gleich in die Luft gehen:

Es ist nicht der Kollege in Szczecin schuld daran, dass hier Arbeitsplätze abgebaut und verlagert wurden.

Er ist auch nicht Schuld daran, dass er die Stelle bekam, aber mein aktuelles Problem nicht auf Anhieb lösen kann. Er ist auch nicht Schuld daran, dass er zwar sehr gut deutsch spricht, aber mit der englischen Oberfläche kämpft.

Schuld daran sind Managemententscheidungen:

Geld sparen durch Verlagerung von Arbeitsplätzen, Einstellung von Mitarbeitern im Nearshore-Land ohne ausreichende Schulung und Zeit, sich einzuarbeiten und Erfahrung zu sammeln, unzureichende technische Ausstattung, und ein Gehalt, das oft durch einen zweiten Job ergänzt werden muss.

SUMMARY

Experience with nearshoring: the internal hotline in Szczecin

We're all been through it: With a deadline looming, the laptop goes on the blink, SharePoint is not accessible or you can't connect to the network. So you take a deep breath, phone the hotline and usually reach a friendly colleague with an eastern European accent who is very keen to help. Simple problems are usually solved quickly.

But callers with more complex issues are repeatedly left on hold while the support associate consults his/her mentor. And in the end, the proposed fix is not always understandable – or successful. Annoyance begins to set in. But wait .. don't lose your cool. The colleague in Szczecin is not to blame for getting a job that was transferred away from here, or not being able to solve your problem right away. Or for having trouble with the English interface despite speaking good German.

The blame rests with management decisions: Saving money by moving jobs abroad, hiring staff in nearshoring destinations, throwing them in at the deep end before they can learn the job properly, and paying them salaries that often have to be supplemented by part-time jobs.



Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit

Im Zusammenhang mit der kompletten Schließung des HP-Standortes in Köln wurden - mit der Zusicherung der verantwortlichen Abteilungsleiter der Kölner Agentur für Arbeit - folgende Punkte verhandelt:

- a) volle Unterstützung der Agentur für Arbeit bei Bildung der Transfergesellschaft
- b) Abstimmung und Genehmigung aller für Köln verhandelten Modelle
- c) Keine Ruhe- oder Sperrzeiten bei Ausscheiden, da in allen Fällen die maximale Kündigungsfrist eingehalten wurde
- d) Keine Anrechnung der Abfindung bei möglicher Arbeitslosigkeit bei betriebsbedingter Kündigung oder am Ende der Transfergesellschaft.

Sind denn nun die Zusicherungen der Kölner Agentur für Arbeit eingetroffen?

Es stellte sich heraus, dass jede Dienststelle der Agentur für Arbeit eine eigenständige Institution darstellt. MitarbeiterInnen in Essen, Siegen und Bonn wurden - auch angesichts der Abfindungen - eine Mitwirkung unterstellt und eine Ruhezeit verordnet. Und dies unabhängig davon, ob betriebsbedingt gekündigt wurde oder ob man das Ende der Transfergesellschaft erreicht hat.

Ruhezeit bedeutet, dass erst mehrere Monate vergehen, bevor das Arbeitslosengeld gezahlt wird. In dieser Zeit muss man sich selbst versichern. Hinweise auf Vereinbarungen mit der Agentur für Arbeit in Köln wurden mit dem Hinweis „das ist uns egal, wir sind Ihre zuständige AA“ beiseite geschoben. Auch die Vorlage umfangreicher Dokumente half nichts – die Ruhezeit wurde verhängt. Jetzt war guter Rat teuer – was tun?

Die Rechtsabteilung in der IG Metall-Verwaltungsstelle Köln hat sich aller beauftragten Fälle angenommen, Informationen zusammengetragen und fundierte Widersprüche gegen die unterschiedlichen Bescheide formuliert. Mit vollem Erfolg.

Rückwirkend haben alle MitarbeiterInnen ihr Arbeitslosengeld vom ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit an erhalten, so wie es anfangs mit der Agentur für Arbeit in Köln besprochen worden ist. Ein praktisches Beispiel für den Leitsatz „Man ist immer gut beraten, wenn man eine starke Gewerkschaft wie die IG-Metall im Rücken hat.“

Kleiner, wichtiger Hinweis:

Für den Fall des möglichen Arbeitsplatzverlustes sollte man sich frühzeitig und rechtzeitig absichern. Selbst

wenn ein Arbeitsplatzverlust nicht zu verhindern ist, ist ein professioneller Rechtschutz unbezahlbar. Den bietet die IG Metall für alle ihre Mitglieder: egal ob aktiv oder arbeitslos!

Ähnliche Auseinandersetzungen sind wohl in Zukunft bezüglich der Höhe des Arbeitslosengeldes nach Ende der Transfergesellschaft zu erwarten: nicht mehr das vorherige Bruttogehalt soll dafür ausschlaggebend sein, sondern das Entgelt in der Transfergesellschaft. So steht es in einer neuen Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit.

SUMMARY

Experiences with the Federal Employment Agency

When the HP office in Cologne was shut down, a deal was hammered out with the responsible department head of the Federal Employment Agency. Assurances included a promise that employees who agreed to move to the transfer company would not be subject to waiting times for unemployment benefits, and that severance pay would not be deducted from benefits. Before long, many of those concerned discovered that every office of the agency is an independent institution. To their amazement, the employment agencies in Essen, Siegen and Bonn ruled that HP employees had failed to contest their dismissals, making them subject to a waiting period. Their answer when told about the deal with the Cologne office: „That doesn't interest us. We are the agency responsible for you.“ So much for obtaining good advice!

The legal department of the IG Metall office in Cologne challenged all of these rulings and was successful in every case. All of the employees received their benefits retroactively to the first day they were unemployed – as originally promised by the Employment Agency in Cologne. This example underscores the principle: “One is always well advised to have the backing of a strong union like IG Metall.”

Important reminder:

It is a good idea to obtain coverage early in case you lose your job. Even if the dismissal cannot be reversed, professional legal protection is invaluable. And IG Metall provides this protection to its members, regardless of whether or not they have work!

Similar conflicts regarding unemployment benefits following the winding up of transfer companies can be expected in the future. For example, the agency plans to take the salary paid by the transfer company as the basis for benefits, and not the former gross salary.

No Risk – No Fun?

Was ist passiert?

Es wurde eine neue Betriebsvereinbarung zu dem Thema „Variable Vergütung für die Bereiche Vertrieb und Vertriebsunterstützung“ zwischen der Geschäftsleitung und dem GBR Ausschuss für Variable Bezahlung verhandelt. Das Argument für den Wunsch der Geschäftsleitung „Anforderungen der Corporation, EMEA usw.“ entspricht der üblichen Rechtfertigung, wenn Dinge eingeführt werden sollen, die nicht unbedingt zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen.

Es kam wie es kommen musste:

Der Gesamtbetriebsrat hat am 20. September 2006 einer neuen Regelung zugestimmt.

Dabei wurde die Zustimmung einzelner lokaler Betriebsräte sicherheitshalber erst gar nicht eingeholt. Eine Bewertung solcher Vorgehensweisen überlassen wir Euch.

Was ist neu?

- Bezahlung 60/40 fix/variabel im Vertrieb
80/20 fix/variabel im Presales
- Gehaltserhöhungen beziehen sich zukünftig auf das Zielgehalt (OTE), statt vorher auf das Fixgehalt (base pay).
- Keine Fixcommission mehr für Mitarbeiter mit einem Zieleinkommen unterhalb von 45k € p.a.
- Niedrigere Schwellwerte für nötige Zielanpassungen bei Änderungen im Salesteam, vorher 20 Prozent jetzt 10 Prozent
- Niedrigere Schwellwerte für Commission Letter Anpassung wenn Kundenpotential sinkt, vorher 10 Prozent Delta jetzt 5 Prozent.
- Neue Vorgehensweisen bei Meinungsverschiedenheiten zum Commission Letter, Reporting und Buchungen inklusive paritätischer Kommission.

Geheimniskrämerei?

Es wird in einer separaten Protokollnotiz festgelegt, dass für alle, die dieser Änderung zum 1. November 2006 nicht zustimmen, folgende Regel angewendet wird:

Bei diesen Mitarbeitern werden Gehaltserhöhungen so lange dem variablen Teil zugerechnet, bis der „EMEA Standard Mix“ (60/40 oder 80/20) erreicht ist.

Die Firma möchte ihr Umsatzrisiko vermehrt auf die Einkommen der Mitarbeiter abwälzen.

Was noch ?

Sales und Compensation Schemes werden in einer separaten Vereinbarung als Ergänzung zu dieser BV ausgehandelt.

Diese Compensation Schemes bestimmen dann alle wirklich relevanten Einkommensbestandteile.

Unsere Position

- Obwohl die Verhandlungskommission des GBR bereits seit langem tagte, sind die betroffenen Mitarbeiter und lokalen Betriebsräte nicht rechtzeitig informiert und einbezogen worden.
- Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen werden besonders benachteiligt.
- Mitarbeiter mit Altverträgen werden zusätzlich benachteiligt, siehe auch die jetzt durchgeführte Verschiebung bei der Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile.
- Wir sehen nur mehr Risiken für die Mitarbeiter.
- Es ist für uns nicht erkennbar, dass wirklich im Interesse der Mitarbeiter verhandelt wurde.

Welche Gefahren lauern?

- Geringeres Festes Einkommen wird langfristige Auswirkungen auf Renten und andere Sozialleistungen, z.B. Arbeitslosengeld haben.
- Die Vorsicht beim Akzeptieren von Zielvorgaben wird noch wichtiger, da die Auswirkungen auf das regelmäßige Einkommen noch größer werden.
- Wir befürchten, dass zusätzlich noch ein „Threshold“ eingeführt wird. Das bedeutet, die Auszahlung variabler Bestandteile findet erst oberhalb eines Schwellwertes statt.
- Beispiel: der variable Gehaltsanteil wird erst ab einer Zielerreichung von mindestens x% bezahlt – darunter gibt es nur das Fixeinkommen.
- Informiert Euch, bevor ihr Vertragsänderungen zustimmt



SUMMARY

HP variable compensation

The Variable Compensation Committee of the central works council has negotiated a new agreement on "Variable Pay For Sales And Presales Staff." The agreement calls for a 60/40 mix of fixed/variable compensation in sales, and 80/20 in presales. Future pay increases will apply to the target salary and not the base pay.

Fixed commission no longer applies to employees with target incomes below € 45,000 p.a. Target adjustments when sales team changes will be subject to a 20 % threshold (now: 10 %). The threshold for commission letter adjustments will increase from 5 % to 10 %. Disputes on commission letters, reporting and bookings, incl. equalized commission, will be handled differently.

A separate rider to the agreement stipulates that employees who do not agree to the changes by November 1, 2006 will be subject to the following regulation: Pay increases for these employees will be applied only to their variable compensation until the EMEA standard mix (60/40 or 80/20) is reached. The company wants to offload an increasing share of its sales risk to the employees.

Sales and Compensation Schemes will be negotiated in a separate, supplementary agreement. They will regulate all truly relevant income components.

Our concerns:

- Despite ongoing meetings of the central works council's negotiating committee, the concerned employees and local works councils were not informed about or involved in the process.
- Lower-income employees and employees with legacy contracts are particularly disadvantaged under the agreement.
- We see new risks for employees.
- We see no indication that negotiations were actually carried out with employee interests in mind.

Lurking dangers:

- The lower fixed incomes will have a long-term impact on pensions and other social benefits.

- Prüft die Quota- oder Goalsheets noch sorgfältiger als zuvor.

– hütet Euch vor leichtfertigen Unterschriften.

Wie geht's weiter ?

Eure Vorgesetzten oder HR werden auf euch zukommen – hieß es mit der Ankündigung dieser BV. Da aber den geplanten Sales / Presales Compensation Schemes noch nicht zugestimmt wurde, hüllt sich die Geschäftsleitung erstmal in Schweigen.

Wie immer wenn es um ein Thema besonders ruhig wird, ist es ratsam, besonders vorsichtig zu sein.

Damit wird HP als Arbeitgeber in der IT Industrie in der Beliebtheitskala weiter abrutschen. Nach dem Absinken von Platz 24 auf 33 in diesem Jahr arbeitet das Management also weiter an neuen Tiefpunkten. (Siehe die Studie „trendence – das Absolutenbarometer 2006“ unter www.trendence.de.)



Stärkt eure kritischen Betriebsräte, die alle diese Dinge hinterfragen und kritisch betrachten – gebt ihnen weiterhin den Mut sich gegen die opportunistischen JA-Sager durchzusetzen.

„Die beste Art sich zu wehren, ist sich nicht anzugleichen.“

Marc Aurel, (121 - 180), eigentlich Marcus Annius Verus, später: Marcus Aurelius Antonius, römischer Kaiser 161 - 180 und Philosoph

SUMMARY

- Even more care is advisable when accepting objectives, since the impact on regular income will be even greater.
- We are concerned that a "threshold" will be introduced, and that variable components will be paid only when an employee's performance exceeds it.
- Get information before agreeing to contract changes!
- Check quotas and goal sheets more carefully than before – And think carefully before signing

**What next?**

Your supervisor or HR will approach you. However, because the planned Sales / Presales Compensation Schemes still need approval, things are quiet at the moment. Experience has shown that this is reason to be on guard.

With these changes, HP will continue to fall in the rankings of IT employers. (See the study at www.trendence.de.)

Please give your backing to the critical works councils who question these developments and take a critical standpoint. Help them maintain the courage to keep fighting the opportunistic yes-men who agree to everything.

„The best way of avenging yourself is not to become like the wrongdoer.“

Marcus Aurelius, (121 - 180), Roman emperor and philosopher

No Risk - No Fun:

Fakten und Hintergründe zur Vertriebstätigkeit

In den meisten Vertriebsorganisationen und in allen Branchen ist es üblich, dass das Personal, also die Verkäuferinnen und Verkäufer als Anreiz zu ständiger Verkaufsbereitschaft umsatzabhängig, also variabel bezahlt werden. Dies gilt für Aldi, Autohändler, C&A und für HP. Die Arbeitgeberseite geht dabei davon aus, wenn den Beschäftigten zusätzliches Einkommen in Form von Provisionen versprochen wird, erhöhe dies die Bereitschaft besonders freundlich mit den Kunden umzugehen, deren Wünsche blitzschnell „von den Augen abzulesen“, und die Produkte des Hauses so anzupreisen, dass die Kundschaft gerne wieder zugreift.

Im Grundsatz ist das weder falsch noch ungesetzlich. Wer „Verkaufen“ möchte kennt die Problematik und akzeptiert sie gerne, weil er in gewissen Grenzen sein Einkommen durch geschicktes, zielorientiertes Arbeiten verbessern kann. Üblicherweise wird im Vertrieb immer „etwas mehr“ bezahlt als beispielsweise in der Administration, weil der Verkauf letztlich die produzierten Waren und Dienstleistungen, von denen das ganze Unternehmen lebt an den Kunden bringen muss. Deshalb verstehen sich Verkaufsorganisationen gerne als „Motor des Unternehmens“.

Dieser Status wird von der Arbeitgeberseite meist willig unterstützt und gefördert. Verkäufer bekommen in jeder Schulung gesagt, wie wichtig sie für das Unternehmen sind und dass man weiterhin fest mit ihrem erfolgreichen Arbeiten rechnet. Zur Bestätigung dieses Sonderstatus, und als zusätzlichen Leistungsanreiz, werden von Zeit zu Zeit auch „Extras“ ausgelobt (z.B. „eine Woche Porsche Cabrio fahren“), um die letzten Reserven zu mobilisieren. Dies funktioniert meist ganz gut. Die Gewinner bei solchen Aktionen sehen sich in ihrer Wichtigkeit bestätigt und zeigen dies gerne in ihrem Umfeld.

Nun sind Angestellte keine Unternehmer oder freischaffende Künstler, die auf eigenes Risiko arbeiten, sondern „Handlungsgehilfen“ des Unternehmers mit mehr oder weniger weit reichenden Kompetenzen. Deshalb wird die Entlohnung für ihre Bemühungen nicht allein an den getätigten Umsätzen gemessen, sondern an einem Mix von festen und variablen Gehaltsbestandteilen. Dieser ist nicht nur von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich festgelegt sondern auch innerhalb des HP-Vertriebes gab es bis vor kurzem unterschiedliche Modelle.

Der Grund dafür liegt darin, dass bei der Einstel-

Herausforderungen und Grenzen im Vertrieb

lung der Mitarbeiter im individuellen Arbeitsvertrag unterschiedliche Regelungen vereinbart wurden. Durch Firmenübergänge sind weitere Varianten dazu gekommen.

Ein Teil des gesamten Jahreseinkommens ist „auf Risiko“, d.h. wird nur vollständig bezahlt, wenn der Verkäufer seine Zielvorgabe zu 100 Prozent erreicht. Minderleistung führt zu weniger Einkommen, allerdings kann Mehrleistung zu zusätzlichen Einnahmen führen. Mit diesem Versprechen möchten die Arbeitgeber erreichen, dass die Vertriebsbeauftragten fleißig und zielgerichtet möglichst viele Produkte verkaufen, was letztlich dem ganzen Unternehmen dient. Dieses Verfahren führt in der Praxis dazu, dass ein Unternehmen mit guten Produkten und einem hoch motivierten Vertriebsteam seine Umsätze jährlich steigern kann. Alle Beschäftigte profitieren davon und allen geht es gut.

Problematisch wird es, wenn die Zieleinkommen, also die bei vollständiger Erreichung der Umsatzvorgaben bezahlten Gehälter, nicht mehr im Rahmen der allgemeinen Gehaltsentwicklung liegen oder die Zielvorgaben völlig unrealistisch so hoch gelegt werden, dass die Mehrheit der Verkäufer diese normalerweise nicht erreichen.

Ein Verkäufer möchte, wie jeder Arbeitnehmer einen „guten Job“ abliefern und dafür „marktgerecht“, d.h. wie für die jeweilige Tätigkeit allgemein üblich bezahlt werden. Ist also die Zielerreichung nicht oder nur im Ausnahmefall möglich, leidet ein engagierter VB doppelt: Er glaubt, er liefert keinen guten Job ab und erzielt nicht ein marktübliches Gehalt.

Eine passende und gerechte Zielvereinbarung festzulegen, ist eine wichtige aber schwierige Aufgabe. Im Idealfall geschieht dies so, dass sich VB und Manager zusammensetzen und klären, wie viel Umsatz aus einem bestimmten Kunden oder einer Kundengruppe zu erwarten ist. Da niemand die Zukunft vorhersagen kann, ist es kaum möglich exakt abzuschätzen, welche Mengen von welchen Waren gekauft werden.

Wenn der Lieferant einen guten Zugang zu den Planungsabteilungen beim Kunden hat, kann er einigermaßen abschätzen, welcher Etat wofür eingeplant wurde.



Denn die Kunden kaufen Waren nicht aus einer Laune heraus, sondern weil sie Computeranlagen beispielsweise als Produktionsmittel brauchen.

Von welchem Anbieter sie sich diese beschaffen, ist zunächst unklar. Hier sind die Verkäufer gefordert, dem Kunden zu vermitteln, dass das eigene Produkt für den geplanten Zweck am besten passt.

Hinzu kommt, dass jedes Unternehmen Wachstumsziele hat: Es plant mehr Ware zu verkaufen als im Vorjahr. Das führt dazu, dass die Verkäufer entweder eine höhere Vorgabe als im Vorjahr bekommen oder zusätzliche VB eingestellt werden. Meist ist es eine Mischung aus beidem. Da die Zahl der Kunden sich nicht automatisch erhöht sondern im günstigsten Fall konstant bleibt, müssen einzelne Verkäufer Kundbereiche an andere abgeben, was indirekt natürlich eine Erhöhung der Vorgabe bedeutet.

Wenn man berücksichtigt, dass EDV-Anlagen seit vielen Jahren ständig billiger werden, kann man sich leicht vorstellen, dass die beschriebene Aufgabe nahezu unlösbar bleibt, weil sich kein Kunde Überkapazitäten, die unnötig Geld kosten, in das Rechenzentrum stellt.

Um seine Vertriebsmannschaft nicht zu verlieren, wird ein verständiger Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Verkäufer bei Verfehlung der Ziele dennoch ein angemessenes Gehalt beziehen können und die Grundgehälter so festlegen, dass bei nicht vollständiger Erreichung der Umsatzziele akzeptable Gehälter bezahlt werden. Der Arbeitgeber möchte jedoch die oben beschriebenen Mechanismen für sich nutzen.

Er wird an der untersten, gerade noch für vertretbar gehaltenen Grenze bleiben wollen, während die Beschäftigten bei konstanter Zielvorgabe an einem möglichst hohen Fixanteil interessiert sind.

In der Praxis wird bei der Zielvorgabe meistens nicht so sorgfältig gearbeitet, wie es sich die Verkäufer wünschen. Es kommt schon mal vor, dass das Kundenpotential bei den Planungen nicht oder nur unzureichend berücksichtigt wird, obwohl dem Manager bekannt ist, dass sich beispielsweise ein Schlüsselkunde aus politischen Gründen für einen deutschen Lieferanten entschieden hat.

Einige Manager machen sich nicht die Mühe individuelle Ziele zu vergeben. Die für das gesamte Team geplante Umsatzvorgabe wird linear auf die Verkäufer „heruntergebrochen“, d.h., dass in der Praxis das „Quota setting“ vom VB nicht oder nur unwesentlich beeinflussbar ist.

Es ist vorgekommen, dass die ursprünglichen Vorgaben nachträglich erhöht wurden, weil vermieden werden sollte, dass einzelne oder alle Verkäufer zu hohe Provisionen bezahlt bekommen.

Aus verschiedenen Gründen hat HP zum neuen Fiskaljahr ein weltweit gültiges Provisionsmodell eingeführt. Dieses besagt, dass die Gehälter für die Vertriebsmannschaft zu 60 Prozent fix und 40 Prozent variabel sein sollen. Für viele Salesleute wird dies unangenehme Konsequenzen haben, wird ein größerer Teil des Gehaltes als bisher „auf Risiko“ gesetzt.

Bei einem festen, privaten Kostenblock, der sich auf Grund des bisher erzielten Einkommens ergeben hat, kann es zu echten Problemen kommen, wenn Ziele verfehlt werden. Dies führt beim Betroffenen zu vermehrtem Stress, der für das Leistungsvermögen meist nicht förderlich ist. Es gibt Beschäftigte, z.B. im Softwarevertrieb, die diese Entscheidung begrüßen werden, weil sie bisher im Verhältnis 50:50 bezahlt worden sind.

Für viele VB wird es jetzt besonders schwierig. Akzeptieren sie die neue Regelung, haben sie zunächst einen wesentlich größeren Teil „auf Risiko“ als bisher. Akzeptieren sie die Regelung nicht, werden zukünftige Gehaltserhöhungen reduziert bezahlt, so dass über die Jahre der 60:40-Mix erreicht wird. Der Arbeitgeber hat dafür gesorgt, dass „die Bäume nicht in den Himmel wachsen“, die Vertriebsgehälter nicht zu sehr steigen.

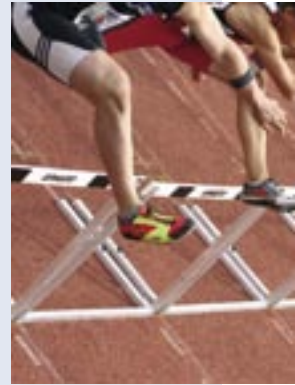
Man kann nur hoffen, dass die Leistungsträger dennoch beim Unternehmen bleiben, denn ohne motivierte Vertriebsmannschaft tut sich ein Unternehmen schwer, die gewonnenen Marktanteile dauerhaft zu erhalten.

SUMMARY

No risk - no fun: challenges and limits in sales

Facts and background information on sales activities

Most sales organizations use commissions to incentivize their staff. The assumption is that this form of payment will motivate staff to provide good service, sell the employer's products and generate repeat business. And, in principle, there's nothing wrong with it. Salespeople are happy to live with a situation in which they can improve their income through the skilful pursuit of targets. It is also usual to pay "a little more" in sales units than in administration, for example.



After all, the sales of a company's products and services are what the entire company lives on. For this reason, the sales organization sees itself as the „engine of the company,“ a perception the employer is usually happy to support. To underscore this special status and mobilize the last ounce of commitment, additional perks are occasionally announced, for example, "A week in a Porsche convertible." These campaigns are usually quite successful.

However, employees are not entrepreneurs who work at their own risk. There are limits to their decision-making powers. Consequently, their compensation is not based only on their sales. Instead they receive a fixed salary plus a variable component. The actual percentages vary widely, and until recently there were even different models within HP due to individual contractual arrangements made when employees were hired, and also resulting from the takeovers of other companies.

At companies with good products, the linkage between the success of sales reps and the full payment of a "risk-based" salary component works well. Motivated sales teams can increase their sales every year, and all employees reap the benefits. But the situation becomes problematic when target incomes, i.e. the amount paid for 100% achievement of sales targets, lag behind general salary increases, or are set at almost impossible levels. Sales reps want to do a good job and earn salaries appropriate for the market.

If targets are virtually unachievable, committed sales reps are doubly punished: They feel that they are not doing a good job and they earn less than market salaries.

The best way of setting good targets is for the sales rep and the manager to sit down and assess the sales volume that can be expected from a certain customer or group of customers.



The more access the supplier has to customers' planning departments, the easier it is to predict how much they are planning to spend. Armed with this knowledge, sales reps then have the job of persuading the customer that their employers' goods are the best products for

the intended purpose.

A company's growth targets are also a factor. Either the sales reps' targets are increased each year, or new reps must be hired. Usually we see a mix of both approaches. Because the number of customers does not necessarily increase, this means that customers are regularly handed over to colleagues, resulting in a de facto increase in sales targets. Coupled with the downward spiral in prices for IT equipment, this situation makes it easy to see that the task verges on the impossible.

A sensible employer who wants to retain the sales force will set fixed salaries that ensure appropriate earnings for the reps even when targets are not met. However, the two sides have conflicting interests in the mechanism described above, with employers seeking to minimize base salaries and sales reps wanting as large a fixed component as possible.

In practice, target planning is not carried out with the necessary care, so that essential information – such as a key customer's decision to buy from a German supplier for political reasons – is not taken into account. Or quotas are set, with aggregate targets simply divided up among team members. In some cases targets have been raised after the fact to avoid excessive commissions for some or all sales reps.

For a number of reasons HP launched a standard world-wide commission model with the start of the current fiscal year, under which sales teams will have a 60:40 mix of fixed and variable compensation. For some reps this means greater risk – and possibly more stress – since some of the money they use to cover their fixed costs is now subject to risk. Others, for example in software sales, will be pleased, since they were formerly compensated on a 50:50 basis.

Many sales reps now face a difficult dilemma. Accepting the new regulation means that a much greater share of their income than before will be risk-based. If they do not, they will be given a smaller share in future salary increases until the 60:40 ratio is reached. In this way the company has ensured that salaries in sales units will not grow too fast.

It remains to be hoped that the top performers will stay with the company despite the changes, because without a motivated sales team it is hard for a company to retain the market share it has acquired.

„Gehört, gehört ... Wussten Sie schon?“

Der in internen Stellenausschreibungen genannte Einsatzort ist nicht immer unabänderlich. Es werden öfter Stellen in anderen Standorten als ausgeschrieben besetzt. Für Bewerber bedeutet dies: Nachfragen bzw. bewerben, selbst wenn der Einsatzort nicht passt.

“Did you know?“

When positions are advertised internally, the indicated location is not always final. These jobs are often filled by applicants at other locations. For applicants this means: Ask questions, or just apply for the job even if the location is not suitable.

Munich United – oder was ist ein Betrieb?

In München steht der Umzug der Geschäftsstelle ins Nachbargebäude bevor. Das Projekt zur Konsolidierung der beiden Gebäudeteile läuft unter dem Namen ‚Munich United‘.

Seit dem Einzug aller Münchner GeschäftsstellenmitarbeiterInnen in das Gebäude DEMO3 vor 2 ½ Jahren gab es eine strikte Trennung zum Gebäudeteil der HP EMEA- und ISE GmbH, DEMO1: obwohl durch eine ‚Tiger-Röhre‘ im ersten Stock miteinander verbunden, durfte dieser Gang bis letztes Jahr nicht benutzt werden. Trotz Regen, Schnee und Eis musste zwischen DEMO1 und DEMO3 der Umweg über die jeweilige Rezeption genommen werden.

Die Öffnung des Übergangs im letzten Jahr war ein kleiner Schritt in Richtung Normalität, konnte man hoffen. Allerdings war es nach wie vor nicht möglich, dass KollegInnen aus denselben Abteilungen, die vertraglich mehr oder weniger zufällig entweder bei der deutschen GmbH oder der EMEA-GmbH waren, im selben Raum zusammen arbeiten konnten. Soviel Normalität war offenbar nicht erwünscht. Das war umso seltsamer, als in allen anderen HP-Gebäuden deutschlandweit eine solch künstliche Trennung nicht existiert.

‚Schön, dass wir jetzt mit ‚Munich United‘ unter einem Dach vereint werden!‘, könnte man denken. Damit sollten doch dann solche Berührungsgängste der Vergangenheit angehören? Wo die Firmen doch

längst nicht mehr durch unterschiedliche Arbeits- und Organisations-Strukturen, sondern nur noch durch unterschiedliche Arbeitsverträge mit der jeweiligen HP-Unterfirma und – ein Schelm, wer böses dabei denkt – durch die Existenz oder das Fehlen einer Betriebsratsvertretung getrennt sind. Die EMEA- und die ISE-GmbH sind bis dato ohne Betriebsrat. Der Stellenabbau in DEMO1 wurde und wird folglich auch ohne Sozialplan, ohne Sozialauswahl und ohne Transfergesellschaft durchgeführt.

So einfach war es aber offenbar doch nicht. Es gab bis kurz vor Beginn der geplanten Umzugsmaßnahmen keine offizielle Aussage dazu, ob zusammenwachsen darf, was längst organisatorisch und arbeitstechnisch zusammen gehört oder ob die verschiedenen GmbHs in einem Gebäude strikt getrennt bleiben.

Mittlerweile hat sich das Management durchringen können, die Realität anzuerkennen: Anfang November gab es denn doch eine eMail an die MitarbeiterInnen der EMEA GmbH, dass ihr Arbeitsverhältnis zum 1.1.2007 auf die deutsche GmbH übergeht, die ISE soll in Bälde folgen. Bei der Raumplanung in DEMO1 wird also nicht mehr der jeweilige Arbeitsvertrag, sondern die arbeitsorganisatorische Zuordnung ausschlaggebend sein. Und: alle MitarbeiterInnen am Standort München können sich in Zukunft an den Betriebsrat wenden, unabhängig von ihrer ‚Herkunft‘. ‚Munich United‘ eben ●

„Gehört, gehört ... Wussten Sie schon?“

Auch als Arbeitsloser kann man ohne Probleme Mitglied der IG-Metall bleiben. Ein Arbeitsloser bezahlt nur einen reduzierten IG Metall-Mitgliedsbeitrag von 1,53 Euro monatlich und erhält weiterhin, vor allem in sozialrechtlichen Angelegenheiten, den vollen, umfangreichen Rechtsschutz.

“Did you know ... “

IG Metall members who become unemployed can retain their membership. They pay reduced dues of as little as € 1.53 a month and retain full legal protection, especially when it comes to disputes involving social benefits.

SUMMARY

Munich United – or: “What is an establishment”?

The project to consolidate the two sections of the building in Munich is dubbed “Munich United.”

So far the employees of the German GmbH, HP EMEA and ISE GmbH have been strictly separated, and even had to go outdoors to access their respective parts of the building instead of using a connecting hallway, which was declared off limits. Even as this strict separation was relaxed to some extent, colleagues in the same departments who happened to work for the German company and EMEA were not allowed to work in the same room. Odd, when you consider that this artificial separation is not practised in the rest of Germany.

You could have thought, “Great, ‘Munich United’ will put us all under one roof.” After all, the organizational structures are no longer different. The only factor separating the two workforces is the employment contracts. Unless you have a suspicious turn of mind, and think that the presence of a works council in one company could have played a role. EMEA and ISE-GmbH still have no works council, which means that the layoffs in DEMO1 have been and are being carried out with no social plan and no transfer company.

But it was obviously not that simple. Shortly before the move took place there was still no official statement on whether the two workforces would truly come together, or whether the strict separation would continue. In the meantime management seems to have accepted reality. An e-mail sent to the EMEA staff informed them that they will be employed by the German GmbH as of January 1. ISE will soon follow. As a result, office space will be organized by function and not employment contract. And: everyone at the Munich location can soon turn to the works council, regardless of their ‘origins.’ Munich United.

„Gehört, gehört ... Wussten Sie schon?“

Alle Kündigungsschutzklagen in Köln gewonnen!

Im Rahmen der Betriebsschließung von Köln hatte jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin die Wahl, entweder für ein Jahr in die Transfergesellschaft TÜV-Transfer GmbH zu wechseln oder die von HP angedrohte betriebsbedingte Kündigung abzuwarten.

Insgesamt drei Mitarbeiter haben Kündigungsschutzklage erhoben und auf Weiterbeschäftigung bei HP geklagt. Alle drei haben ihre Verfahren vor dem Arbeitsgericht in Köln gewonnen. Zwei Mitarbeiter haben so ihren Arbeitsplatz bei HP erhalten, ein Mitarbeiter hat aus persönlichen Gründen auf seinen Arbeitsplatz bei HP verzichtet.

„WFR 2006“ vor Gericht:

Bei den bisher stattgefundenen Gerichtsterminen zu Kündigungsschutzklagen von gekündigten über 53-jährigen HP-KollegInnen mit Compaq-Vertrag wurde übrigens der tarifliche Kündigungsschutz ab 53 bestätigt. Die von HP ausgesprochenen Kündigungen sind somit nicht rechens.

FAZIT: Es lohnt sich immer, für sein Recht zu kämpfen!

“Did you know ...?”

All unfair dismissal suits in Cologne successful!

When the Cologne location was shut down, all employees had the choice either to accept a one-year posting to the ‘transfer company’ TÜV-Transfer GmbH or to wait for HP to follow up on its threat to lay them off.

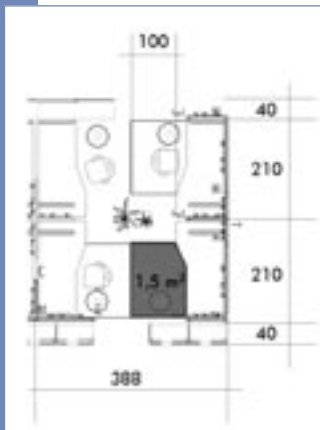
Three employees filed wrongful dismissal suits, asking the court to order HP to continue their employment. All three won their cases before the Cologne Labor Court. Two of them have kept their positions with HP, and one decided not to remain with the company for personal reasons.

IN CONCLUSION: It’s always worth fighting for your rights!

Großraumbüro B32

Das Gebäude B32, SMST, bei den Beschäftigten auch „Alkatraz“ genannt ist bestimmt nicht das schönste Bürogebäude im Großraum Böblingen aber sicher eines mit der günstigsten Miete.

Ursprünglich wurde es als Fertigungsstätte für Halbleiter von IBM genutzt, dann wurde es in ein Großraumbüro umgewandelt. Dies merkt man an vielen Details, angefangen von den riesigen Dimensionen, über den für ein Büro eigentlich ungeeigneten Zuschnitt (nur wenig Plätze am Fenster) bis hin zur Lage der Toiletten.



In diesem Büro werden jetzt nach und nach über 1500 Beschäftigte ihrer Arbeit nachgehen. Um diese Zahl unterbringen zu können, wird kräftig verdichtet. Die Firma geht bis an die Untergrenze der von der Arbeitsstättenverordnung verlangten Mindestfläche pro Arbeitnehmer. Dies sind 1,5 qm Fläche zur freien Bewegung am Arbeitsplatz!

Über die Folgen für die Arbeitsleistung bei Vollbesetzung lässt sich im Moment nur spekulieren. Arbeitswissenschaftler wissen, dass für Großraumbüros - und als solche gelten Büros mit mehr als 400 qm Fläche, -besondere Regeln zu beachten sind, um die negativen Belastungen für die darin arbeitenden Menschen zu minimieren.

Beispielsweise wird empfohlen, eine Mindesthelligkeit am Arbeitsplatz einzuhalten, oder, dass jeder Arbeitsplatz über eine den individuellen Anforderungen anpassbare Arbeitsplatzleuchte verfügen soll. Auch das individuell unterschiedliche Temperaturempfinden sollte berücksichtigt werden durch eine am Arbeitsplatz begrenzt variable Temperaturregelung. Wenn die baulichen Voraussetzungen gegeben sind, ist so etwas möglich.

In Abhängigkeit von der Tätigkeit werden unterschiedliche Anforderungen an den Geräuschpegel gestellt. Für anspruchsvolle Arbeiten mit hoher Konzentration sollte ein Wert von unter 40 dB eingehalten werden. 40 dB entsprechen einem normalen Gespräch in ein Meter Entfernung und sind auch als „Konzentrationsstörungsschwelle“ bekannt.

In einem Großraumbüro spielt die visuelle Ablenkung eine erhebliche Rolle. Sie erschwert ein konzentriertes Arbeiten.



Ebenso wird die Breite der Verkehrswege von der Arbeitsstätten-Richtlinie festgelegt; sie beträgt beispielsweise für bis zu 400 Benutzer mindestens 2,25 m! Ob diese in B32 eingehalten wird, bliebe zu prüfen.

Werden die erwähnten Grenzwerte unterschritten, so ist mit erhöhter Konzentrationsstörung, sinkender Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie erhöhtem Stress bei den Beschäftigten zu rechnen.

Die Folgen von über Jahre andauerndem Stress sind hinreichend bekannt. Angefangen von psychosomatischen Störungen wie z.B. Kopfschmerzen, Migräne, Magenschmerzen oder Verdauungsstörungen bis hin zum „Burn Out – Syndrom“ kennt auch der Arbeitgeber die Problematik.

Deshalb bietet HP seit neuestem für diejenigen Hilfestellungen an, denen die jahrelange Be- und Überlastung inzwischen spürbare Probleme bereitet. Auf der deutschen Intranetstartseite (<http://athp.germany.hp.com/>) befindet sich rechts ein Link zum Thema „Take Care – Burn-Out Prävention“. Wieder einmal wird Hilfestellung für nur vereinzelt auftretende (?) Problemfälle angeboten, wo eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller angesagt wäre. Symptombekämpfung statt Ursachenbeseitigung.

SUMMARY

B32 open plan office

B32 (SMST), a.k.a. Alcatraz, may not be the most attractive office building around Böblingen, but the rent is very reasonable. Its initial use as an IBM semiconductor plant is evident in many aspects from its vast dimensions and unsuitable layout for an office building (very few work stations at windows) to the location of the toilets.

The company now plans to increase the number of employees working in the building to 1500, which will probably come close to the legal minimum of 1.5 square meters of space for each employee to move freely at his/her workplace.

The effects on performance are hard to predict. In buildings constructed to new standards, it is possible to meet ergonomic requirements regarding lighting levels, adjustability of lighting and temperature and above all noise. Workplace noise levels are regulated according to the type of work performed. Background noise should not exceed 40 dB – i.e. the intensity of a conversation 1 meter away – for demanding work requiring relatively intense concentration. In an open concept office visual distractions also play a major role. The guidelines specify a 2.25 meter minimum width for passageways in open-concept offices with 400 or more occupants. It remains to be seen whether B32 complies with the above rules. Failure to meet the standards will likely lead to more distractions, declining ability and willingness to perform, and increased stress. The familiar results when stress of this kind lasts for years start with psychosomatic conditions such as headaches, etc. and may culminate in burnout syndrome. Employers are well aware of these facts.

HP therefore began recently to offer help to those suffering from significant problems following years of stress. On the German Intranet site (<http://athp.germany.hp.com/>) a link offers help on the topic "Take Care – Burn-Out Prävention."

Once again, help is offered for isolated (?) cases of a problem when it would be much better to improve working conditions for everyone. This amounts to fighting symptoms instead of eliminating cause.

„Gehört, gehört ... Wussten Sie schon?“

BAG stärkt die Mitbestimmungsrechte lokaler Betriebsräte. Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 03.05.2006 im Verfahren 1 ABR 15/05 - HP GmbH und HP-Gesamtbetriebsrat gegen lokale Betriebsräte:

Kurzfassung: „In der Angelegenheit betreffend die Frage der Zuständigkeit des HP Gesamtbetriebsrates für die Sozialplanregelung aus Anlass der Zusammenlegung der Betriebe wurde die Beschwerde des Arbeitgebers zurückgewiesen, d.h. es wurde die Zuständigkeit des lokalen Betriebsrates festgestellt.“ Das Mitbestimmungsrecht für den Abschluss eines Sozialplanes im Zusammenhang von Betriebszusammenlegungen stand nicht dem Gesamtbetriebsrat (GBR) zu, sondern dem jeweiligen lokalen Betriebsrat (BR).

Das heißt: Es mag sein, dass der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss eines Interessenausgleichs zuständig ist, aber nicht automatisch für den Sozialplan. Der GBR darf das Mitbestimmungsrecht der lokalen Betriebsräte nicht einfach übergehen und einschränken. „Ober“ sticht eben nicht immer „Unter.“ Wir hoffen, dass HP nach diesem Urteil unaufgefordert den Mitarbeitern den ihnen zustehenden Geldbetrag überweist.

“Did you know...?“

Federal Labor Court bolsters codetermination rights of local works councils. Ruling of May 3, 2006: 1 ABR 15/05 - HP GmbH and HP Central Works Council vs. local works councils.

Summary: “In the question of jurisdiction of the HP Central Works Council for the ‘social plan’ regulation when operations are merged, the court rejects the employer’s application, i.e. the court rules that jurisdiction rests with the local works councils.” When operations are merged, the codetermination rights for negotiating and signing the ‘social plan’ rest with the local works council, and not the central works council.

That means: Although it may be the case that the central works council is responsible for negotiating the ‘reconciliation of interests,’ it does not automatically have jurisdiction when it comes to the social plan. The Central Works Council cannot simply ignore or restrict the codetermination rights of the local works councils. “Upper” does not always trump “lower.” Following this court ruling, we hope that HP will pay the employees the amounts owing to them without being asked.

Büroalltag bei HP

Seit Wochen sind in allen Böblinger Gebäuden Umzugsaktivitäten zu beobachten. Nach dem Motto „jeder bewegt sich“ müssen nahezu alle Beschäftigten ihre bisherigen Arbeitsplätze wechseln. Meist sind diese Aktivitäten gleichzeitig mit einer starken Verdichtung der Freiflächen verbundenen.

Grund für diese Umzüge ist, dass das „Atrium“ mit rund 400 Kolleginnen und Kollegen abgemietet wurde, die dort Arbeitenden wandern in die anderen Büros in Böblingen. Ein Teil von BO1 wurde bereits geräumt.

Auslöser für diese Standortkonsolidierung war die Feststellung von REWS, dass in allen Gebäuden nach dem durchgeführten Personalabbau insgesamt etwa 500 Schreibtische unbesetzt sein werden. Dies wurde mit mehreren „Messungen“ ermittelt und führte dazu, dass immer mehr Beschäftigte keinen „dedizierten“ sondern einen „shared“ Arbeitsplatz bekommen.

Richtig gemütlich wird es in der ersten Hälfte des Jahres 2007; bis Mitte nächsten Jahres sollen die etwa 400 Arbeitsplätze im Büro Gültstein ebenfalls nach BBN verlagert werden.

Man fragt sich, wie das funktionieren soll. Schon heute zeichnet sich ab, dass in Bereichen wo viel telefoniert werden muss, z.B. im Vertrieb ein konzentriertes Arbeiten praktisch nicht mehr möglich ist. Zu groß sind die Ablenkungen durch andere. Da helfen keine Appelle wie „nicht zu laut sprechen“, „keine Freisprecheinrichtung benutzen“ oder „beim Telefonieren mit dem Handy nicht durch die Gänge gehen“. Wenn eine Telefonverbindung schlecht ist, beim Handy passiert das relativ häufig, dann neigt der normale Benutzer dazu, unwillkürlich lauter zu sprechen, damit er besser verstanden wird.

Ein weiterer Punkt, der im Moment allerdings nur theoretisch anhand der technischen Daten der Klimaanlage geklärt werden kann, ist die Frage, ob die Klimatisierung der Gebäude mit der gestiegenen Zahl von Menschen zu Recht kommen wird. Schon heute haben viel Kolleginnen und Kollegen an manchen Tagen den Eindruck, dass die Anlage überfordert ist. Ob sie bei den vielen zusätzlichen Menschen, vor allem im Winterhalbjahr, ein für die Nase erträgliches Raumklima erhalten kann, muss sich zeigen – wenn nicht, ist es allerdings zu spät, die Umzüge rückgängig zu machen.

Unklar bleibt auch, wo die zusätzlichen Autos abgestellt werden sollen. Mehr Beschäftigte bedeutet mehr Parkraumbedarf, der insbesondere vor BO6 und BO7 heute an manchen Tagen schon viel zu

knapp bemessen ist. In einer ersten Reaktion wurde mitgeteilt, dass es auf dem „Philips“-Gelände reichlich Parkmöglichkeiten gebe.

Unklar bleibt allerdings, wie die Leute von dort in ihr Bürogebäude gelangen sollen. Immerhin ist das etwa 1 km oder 10 bis 15 Minuten Fußweg, je nachdem wie viel Gepäck jemand mitschleppen muss. Dieser Spaziergang wird vor allem in der nasskalten Jahreszeit eine Zumutung.

SUMMARY

Everyday office life at HP

Movers have been carrying furniture and boxes in and out of offices in Böblingen for weeks. Nearly everyone has to move. The 400 occupants of the Atrium – now rented out to another tenant – are being spread throughout HP's other premises. This space consolidation campaign was launched when REWS noticed that 500 desks were vacant after the layoffs. The result is more employees crowded into less space, and an increasing number of staff assigned to shared desks instead of having dedicated working places. Things will get really cosy in the first half of 2007 after the 400 jobs in the Gültstein office are also moved to BBN.

It's hard not to wonder how it's all going to work. Even now it's becoming virtually impossible to work in some areas such as sales where employees have to speak a lot on the telephone. It doesn't seem to matter how colleagues plead for quiet – “Don't talk too loudly,” “Don't use speakerphones,” “Don't use cell phones in the hallways” – the noise level keeps escalating.

It's also questionable whether the air conditioning, heating and ventilation systems are equipped to handle the higher occupancy of the buildings. It will be too late to move the staff back to their old locations if the systems cannot provide breathable air – especially in winter – as crowding increases.

Another unresolved issue is parking for the many extra cars at BO6 and BO7, where the car park is already overloaded on some days. In a first response the employer stated that there is space on the Philips property. But that's a kilometer away from some offices, and it's not clear right now how employees – some with quite a lot to carry – are meant to cover that distance in wet or wintry weather.

Das HP-Büro: virtuell & „shared“

Das papierlose Büro hat sich zwar nicht in allen Bereichen durchgesetzt, unsere Arbeitsweise ist aber durch die Möglichkeit, meterweise Handouts und Akten jederzeit und überall elektronisch zur Verfügung zu haben, grundlegend verändert worden. Die mobilen Computer und Netzverbindungen sind so leistungsfähig, dass wir unseren physikalischen Arbeitsplatz frei wählen könnten.

Arbeitsbeziehungen zu Kunden und KollegInnen sind heutzutage wesentlich wichtigere Bestimmungsgrößen. Selbst über weite Distanz ist die Zusammenarbeit im Team per eMail, Instant-Messaging, Telefon, TeamShares, Foren, Intranet, NetMeeting, Virtual Rooms, Audio- und Video-Konferenzen wesentlich besser als früher möglich.

Neuere Untersuchungen haben ergeben, dass der Mensch nur scheinbar die Fähigkeit zum Multitasking besitzt. Ganz ähnlich wie der Arbeitsspeicher eines Computers lagert das menschliche Gehirn ‚Zusammenhangs-Komplexe‘ aus, um z.B. eine eMail zu lesen oder – ungewollt – einem Telefongespräch am Nachbartisch zu lauschen. Diese Arbeit des Ein- und Ausladens von Sinnzusammenhängen verlangsamt die gedankliche Arbeit um ca. 30 Prozent. Eine ungestörte Arbeitsatmosphäre könnte die Produktivität unserer ‚Kopfarbeit‘ wesentlich erhöhen.

Dies haben die vielen KollegInnen richtig erkannt, die heute schon die ungestörte Arbeit im ‚Home Office‘ der Unruhe im Großraum-Büro vorziehen. Aber nicht jede/r hat die Möglichkeit, zu Hause ungestört zu arbeiten. Eltern, deren Kinder untröstlich darüber sind, weil Papa oder Mama sie ‚plötzlich nicht mehr mag‘ (= arbeiten muss), können ein Lied davon singen. Unabhängig davon, ist es nicht jedermanns Sache, Arbeit und Privatleben dermaßen zu vermischen.

Eine adäquate Arbeitsatmosphäre sollte

- **persönliche Kommunikation mit Kunden und unter KollegInnen**
- **konzentriertes Arbeiten ermöglichen.**

Dazu scheint HP derzeit nur bedingt in der Lage zu sein. Hier das Beispiel München:

- **persönliche Kommunikation mit Kunden und unter KollegInnen**
 - durch attraktive Kaffee-Ecken und Kantine Kommunikations-Plätze schaffen
 - In München wird nichts an der Kantine verändert, in der man wegen der miserablen Akustik sein eigenes Wort normalerweise kaum versteht, ein Gespräch mit KollegInnen am Mittagstisch leicht in Stress ausarten kann.
- **konzentriertes Arbeiten**
 - durch Lärmschutz
 - Lärmschutz ist erklärtermaßen nicht Teil des ‚Lieferumfangs‘ beim Münchner Umzug.
 - durch Rückzugsmöglichkeiten in ‚Ruheräume‘
 - Es soll einige „quiet rooms“ geben, bei der schon jetzt absehbaren Knappheit an Meetingräumen bleibt aber abzuwarten, ob „Angebot“ und „Nachfrage“ zusammen passen.

„Gehört, Gehört ... Wussten Sie schon?“

Wenn man derzeit im Job Searcher alle für Deutschland ausgeschriebenen Stellen bei HP sucht, findet man ca. 200.

In den letzten Monaten gab es zahlreiche externe Neueinstellungen, v.a. im Vertrieb. Interne BewerberInnen wurden oftmals nicht berücksichtigt, selbst wenn sie vom Abbau betroffen waren und es ihre letzte Chance war, bei HP zu bleiben. Hat doch das Management die Lösung ausgegeben, wir brauchen „frisches Blut“.

“Did you know?”

The Job Searcher now shows approximately 200 advertised positions at HP Germany. In recent months many new hirings have taken place, mainly in sales, with internal applications often passed over – even in cases where employees were down to their last chance to find a job with HP before being laid off. After all, the company has put out the word that we need „fresh blood.“

SUMMARY

Even if the paperless office has not materialized everywhere, the possibility of having reams of handouts and files at our fingertips wherever and whenever we want has fundamentally changed the way we work. Mobile computers and networks are now so powerful that we can freely choose where we work. Today, our working relationships with customers and colleagues are much more crucial than our location. A wide range of technologies make it much easier than before to cooperate over long distances.

But recent studies have shown that humans only appear to be capable of multitasking. Just like computer memory, the human brain works with a sort of ‚swap file,‘ where tasks such as reading an e-mail or involuntarily listening to a conversation at the next desk are swapped in and out. The management of this process slows down our thinking by approximately 30%. A quiet workplace could therefore greatly boost the productivity of our ‚brain work.‘

A lot of our colleagues have recognized this fact and chosen to work at home instead of amid the commotion of the open plan office. But not everyone has that option – for example, those with small children who compete with work for their parents’ attention, or those who simply prefer not to mix their work with the home life.

A suitable working environment should permit

- **personal communication with customers and colleagues**
- **concentrated work**

HP does not seem entirely able to provide that kind of environment at the moment. In Munich, for example:

- **personal communication with customers and colleagues**
 - In Munich no changes will be made to the canteen, where the acoustics are so bad that people can sometimes barely hear their own voices. This can make a lunchtime conversation with a colleague a stressful business.
- **concentrated work**
 - The company has explicitly stated that noise protection measures are not planned as part of the moving operation.
 - Some „quiet rooms“ are planned, although it remains to be seen how well supply and demand will be matched in view of the impending shortage of meeting rooms.

Spitzeleien bei HP

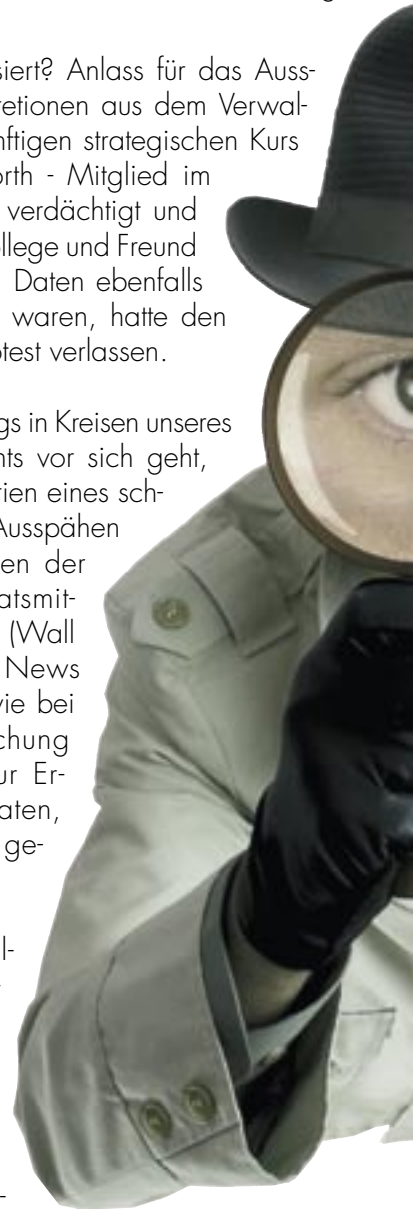
Um es vorweg zu sagen: Kein Unternehmen kann ein Interesse daran haben, dass vertrauliche Informationen, die für den Fortbestand des Unternehmens wichtig sind, in der Presse breitgetreten werden. Daraus resultiert ein berechtigtes Sicherheitsinteresse, das sicher im Einzelfall mit den Informationsbedürfnissen im Unternehmen und öffentlicher Berichterstattung abzuwägen ist.

Was ist eigentlich passiert? Anlass für das Ausspionieren waren Indiskretionen aus dem Verwaltungsrat über den zukünftigen strategischen Kurs von HP. Georg Keyworth - Mitglied im Verwaltungsrat - wurde verdächtigt und ausgeschnüffelt. Sein Kollege und Freund Thomas Perkins, dessen Daten ebenfalls im Visier der Schnüffler waren, hatte den Verwaltungsrat unter Protest verlassen.

Was und wie es allerdings in Kreisen unseres Corporate Managements vor sich geht, hat eher mit den Szenarien eines schlechten Krimis zu tun: Ausspähen von Telefonverbindungen der Mitarbeiter, Aufsichtsratsmitglieder und Journalisten (Wall Street Journal, CNET News und New York Times wie bei Watergate!), Vortäuschung falscher Identitäten zur Erlangung von Telefondaten, Zurückverfolgung von gefälschten E-Mails.

Dazu gehört das Installieren von Spionageprogrammen auf dem Rechner von Reportern, das Einschleusen von Personal in Zeitungsredaktionen (!), um dort in den Papierkörben rumzuwühlen.

Wie bei HP immer häufiger üblich, waren diese Aktivitäten und private Profi-Schnüffler outgesourct. Man liest aber in der Presse wiederum, dass Kevin Hunsaker, Manager für Ethik (!!) die HP-Sicherheitsabteilung (unter der damaligen Leitung von Anthony Gentilucci zwischenzeitlich ebenfalls geschasst) angewiesen habe, die Chats des HP-Pressesprechers Mike Moeller und einer Journalistin zu überwachen.



Heraus gekommen ist dies durch eine Pflichtmitteilung an die SEC, die amerikanische Börsenaufsicht. Es gab Kongressanhörungen, Ermittlungen der kalifornischen Staatsanwaltschaft und als Folge das Purzeln einiger Manager als Bauernopfer.

Nun nimmt das ganze Drama des Tricksens und Täuschens, des Verharmlosens und Rechtfertigen seinen Lauf: Wie bei der Aufdeckung von Stasi-Spitzeln offenbar üblich, wird immer nur das zugegeben, was unbedingt notwendig ist und ansonsten so gut wie möglich geschwiegen oder relativiert.

Es scheint üblich gewesen zu sein, dass zu Spitzel-Zwecken Sozialversicherungsnummern ohne Wissen der Mitarbeiter an Privatdetektive weitergegeben wurden. Diese wurden dazu verwendet, um sich bei Telefonfirmen falsch auszuweisen. Unklar ist, wie man an die SV-Nummern der Journalisten kam, diese werden wohl kaum im Papierkorb der Redaktion herum gelegen haben.

Alle Angeklagten, außer Patricia Dunn (ex-AR-Chefin), haben beharrlich beim Generalstaatsanwalt geschwiegen und versuchen alles auszusetzen. Die zurückgetretene Dunn hat jede persönliche Verantwortung zurückgewiesen und eierte herum, sie habe zwar die Ermittlungen beauftragt, von den möglicherweise illegalen Methoden der konzernfremden Detektive aber keine Kenntnis gehabt. Man spürt so richtig die Formulierungskünste ihres Anwaltes bei einem solchen Satz.

Die Presse berichtet darüber, dass sie sich als Opfer (!) einer Desinformationskampagne von Keyworth und

Perkins sieht die Methode heißt: Haltet den Dieb! Die abgehalfterte Carli Fiorina (die gibt es auch noch) scheint ebenfalls Keyworth und Perkins für ihren Abgang verantwortlich zu machen.

Mark Hurd hat ausgesagt und bedauert nun, vorher nicht genug Fragen gestellt zu haben. Aber auch er hat die Untersuchung als legitim verteidigt, die Methoden in der Rückschau aber infrage gestellt. Hurd sollte aber, so die Presse, 2006 zugestimmt haben, eine gezielte Lockvogel-Email mit falschem Inhalt und gefälschtem Absender an bestimmte Journalisten zu verschicken. Er habe auch einen zusammenfassenden Bericht erhalten, aber angeblich nicht (!) gelesen. Ob er von der Weitergabe persönlicher Daten an die privaten Detektive wusste, ist derzeit unklar.

Hurd, der nach heutigem Stand sich vermutlich im Wesentlichen nichts persönlich hat zuschulden kommen lassen, versucht sich in Schadensbegrenzung und hat nun einen neuen Ethik-Beauftragten aus seiner NCR-Seilschaft geholt und sich bei den Abgehörten entschuldigt.

Die beschuldigten Privatdetektive, welche die Dreckarbeit machten, werden wohl sehr erfreut sein, dass das HP-Management alles auf sie abschiebt und man wird sehen, was aus dem ganzen Dreck noch hoch gewirbelt wird.

Insgesamt stellt sich das Management kein gutes Zeugnis für Krisenbewältigung aus. Board-Mitglieder scheinen sich ohne großes Schuldbewusstsein gerne gegenseitig zu bespitzeln, die Atmosphäre muss vergiftet sein. Konflikte über den Kurs des Unternehmens werden wohl nicht auf sachlicher Ebene, sondern als Beleidigung des persönlichen Egos ausgetragen.

Man bekommt den Eindruck, im Board ginge es vor allem um Machtspielchen, koste es was es wolle. Könnten uns Mitarbeitern diese Methoden nicht egal sein? Nein, denn wir wissen, dass sie so oder ähnlich gegen Mitarbeiter hier angewandt werden könnten. - oder etwa nicht?

Mitarbeiter lachen nur noch traurig, wenn sie das neueste Training zu den Standards of Business Conduct machen sollen.



SUMMARY

Spying at HP

Of course it's only reasonable for companies to want to keep confidential information out of the press. In some cases this objective results in conflicting pressures, with security interests contending against information needs.

What happened at HP? The spying was in response to board-level leaks regarding the company's future strategy. The company spied on George Keyworth, a board member. His friend Thomas Perkins left the board under protest after getting the same treatment.

Life at the top of our company has recently looked like pulp fiction, with HP and its hirelings employing methods ranging from wiretaps, decoy e-mails and installation of spyware on reporters' computers to dumpster diving at newspaper offices.

As in so many other areas at HP these days, much of this 'work' was outsourced. But we also learn from the press that Kevin Hunsaker, HP's ethics manager (!!) instructed the HP security department (then headed by the since fired Anthony Gentilucci) to monitor chats between HP's press spokesman Mike Moeller and a journalist.

These shenanigans were all revealed in mandatory disclosures to the SEC. Congressional hearings and investigations by the California state attorney's office have since led to the firing of a few managers as scapegoats.

As the drama played out, the culprits resorted to the familiar tactics seen when Stasi informers are uncovered: admit as little as possible and build a wall of silence and justifications.

Another concern: It looks like it was a common practice to turn over employees' and journalists' social security numbers to private detectives as a means of obtaining telephone records.

All of the accused except Patricia Dunn, the former

non-executive board chairman, have refused to give evidence and are trying to weather the storm. Dunn has denied all personal responsibility and tiptoed around the issue by admitting that she hired the private eyes but knew nothing about their illegal practices. You have to admire her lawyer for that formulation. According to press reports, she sees herself as a victim of a disinformation campaign by Keyworth and Perkins. A classical case of shouting, „Stop thief!“ to throw the pursuers off the scent. Carly Fiorina also seems to blame Keyworth and Perkins for her downfall.

Mark Hurd testified and expressed his regret for not asking enough questions sooner. But he, too, defended the legitimacy of the investigation, questioning only the methods. However, Hurd is accused in the press of approving the dispatch of a decoy e-mail to a journalist. He claims not to have read the resulting report. Whether he knew about personal data being turned over to private detectives is unknown.

Hurd, who – based on current evidence, is basically free of any wrongdoing – is engaged in damage control. It remains to be seen how much more dirt will be stirred up now that HP's top management has dumped all the blame on the private detectives.

All in all, the top brass has not shone as crisis managers. The atmosphere at the top must be extremely poisonous. Conflicts regarding corporate strategy forward are probably not resolved on the basis of factual arguments, but rather as ego-driven battles. The impression is that the board is mainly concerned with power games regardless of the cost. Can we employees react to these methods with a shrug? No, because we can't help wondering whether the same or similar methods could be used against employees here.

Employees can only laugh ironically when they are supposed to attend the latest training session on Standards of Business Conduct.



Gute Zahlen bei HP – Gute Aussichten für die Belegschaft?

Nach Redaktionsschluss veröffentlichte HP seine Q4-Zahlen und diese sind beeindruckend: HP verdrängt IBM vom Spitzenplatz, schreibt die Presse. Vervierfachung des Quartalsgewinns, viertes Quartal in Folge mit mehr als 1 Mrd. Quartalsgewinn. Das macht im Jahresvergleich eine Gewinnsteigerung von 2,4 auf 6,2 Mrd. \$ aus!

Trotz einiger Querelen und Problemen scheinen alle Geschäftsbereiche bezüglich Umsatzwachstum und Gewinn deutlich zuzulegen. Dies ist sicherlich erstmal erfreulich und drückt sich in einer Verdreifachung der Gewinnausschüttung aus. Soweit alles im grünen Bereich? Man muss dazu konstatieren, dass das Ganze über massive (Personal-)Kostensenkungen erkauft wurde, Mark Hurd erwähnt dies ausdrücklich. Leider ist dieses Jahr für die Belegschaft kein ungetrübtes Vergnügen gewesen: Massiver Personalabbau, Schließung von Niederlassungen, Verlagerung in Billiglohnländern (Global Operations) im großen Stil, Arbeitsdruck und Arbeiten ohne Ende sind leider die bedauerlichen Folgen für uns.

Merke: Wenn es der Firma schlecht geht, geht es uns auch schlecht. Wenn es der Firma gut geht, muss es uns dadurch nicht besser gehen. Wir benötigen mehr Respekt für unsere Leistung, denn wir haben dies alles erarbeitet und möchten unseren gerechten Anteil!

SUMMARY

Good figures at HP? Good prospects for the workforce?

HP published its impressive Q4 figures after the Standpunkt deadline. HP has knocked IBM out of first place, quadrupled its quarterly profit and posted its fourth consecutive quarterly profit above \$1 bn, with a year-on-year profit increase from \$2.4 bn to \$6.2 bn! Sales growth and profits seem to be on the way up. These pleasing developments are reflected in a tripling of the dividend. Does that mean everything's fine? Despite the massive cost cuts that helped to achieve these improvements, especially in the area of personnel, it has not been an easy year for the workforce. We've experienced massive downsizing, site shutdowns, large-scale outsourcing to low-wage countries, an escalation in pressure to perform, and work without end.

When the company is doing badly, it is also bad for us. But when the company does well, we don't necessarily do any better. We need more respect for our performance. Our work has put the company where it now is. We want to have our fair share!

„Gehört, gehört ... Wussten Sie schon?“ "Did you know...?"

Ergebnisstatistik Stand August 2006 TÜV Transfer GmbH Köln
Statistics: TÜV Transfer GmbH in Cologne (August 2006)

Hewlett Packard Transfer Company	01.05.2005 bis 30.04.2006
Teilnehmer/innen insgesamt / Total participants	69
> davon vermittelt in den ersten Arbeitsmarkt Employment secured in primary labor market	42
> davon in Existenzgründung Started own business	8
> davon in Vorruhestand Early retirement	4
> davon in sonstige Tätigkeiten Other activities	1
> davon bisher ohne Anstellung No employment as yet	14

Erfolgsquote / success rate: 80 %

Wir wünschen Euch ein geruhsames Weihnachtsfest



IG Metall-Mitglied werden

● Beitrittserklärung

Bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

- z.Zt. vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich
 Auszubildende/r bis
 Angestellte/r Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 €)

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto. Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (atomatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut - bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber - ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Diese Einzugsermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Sat

gen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragsstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
www.igmetall.de

Bitte schicken an: IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
oder faxen an: IG Metall Stuttgart, Fax: 0711 / 1 62 78-49

You can find an english application form at: http://hp-standpunkt.de/kontakt/Application_Form.pdf