

HEWLETT PACKARD & EDS *Extra* STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

März 2009

HP geht's schlecht? Geht's HP schlecht?

Vor ein paar Tagen hat Mark Hurd mitgeteilt, dass HP die Grundgehälter weiter absenken und noch mehr Gehaltsbestandteile variabel gestalten will. Sein eigenes Grundgehalt wolle er um 20 Prozent reduzieren, das der Mitglieder des „Executive Council“ um 15 Prozent, das der höheren Manager um zehn Prozent. Alle „exempt“ Beschäftigten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Job normalerweise ein Studium voraussetzt, sollen fünf Prozent abgezogen bekommen, die „non-exempts“ sollen auf 2,5 Prozent verzichten. Man werde die „local laws“ beachten.

Kurz darauf hat die deutsche Geschäftsleitung mitgeteilt, dass zur Umsetzung dieser Pläne in Deutschland Beratungen mit den zuständigen Gremien aufgenommen werden sollen. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass die dauerhaft beabsichtigten Gehaltsreduzierungen nur mit individueller, schriftlicher Zustimmung erfolgen werden. In derselben Information wurde mitgeteilt, dass in Deutschland bis Ende des Jahres insgesamt 556 Stellen wegfallen.

Zum Schluss werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermuntert „den Blick nach außen und nach vorn auf unsere Kunden und den Markt zu richten“ – alles wird gut.

Die wirtschaftliche Situation von HP ist nach allen vorliegenden Informationen nicht so schlecht. Für das erste Quartal hat HP – so Mark Hurd – eine Rücklage für einen Ende des Jahres zu zahlenden Bonus gebildet. Auch ist das Unternehmen nicht zu einer Zusage bereit, in den nächsten Jahren keine weiteren Arbeitsplätze abzubauen oder zu verlagern. Es geht um nichts anderes, als den Fixkostenanteil in den Gehältern der Beschäftigten auf bequeme Art und Weise zu senken. Nicht zeitlich befristet, zur Abwendung einer akuten Gefahr, nein: dauerhaft – und ohne jegliche Gegenleistung.

In Deutschland ist es nicht möglich, einen Arbeitsvertrag ohne Zustimmung der beiden Vertragspartner – das heisst auch der Beschäftigten – zu ändern. In diesem ist auch das aktuelle Gehalt vereinbart. Deshalb der diskrete Hinweis der Geschäftsleitung, auf „individuelle und schriftliche Zustimmung“. Diese „individuelle und schriftliche Zustimmung“ wird Teil des Arbeitsvertrages. Eine Änderungskündigung mit dem Ziel, das Gehalt dauerhaft abzusenken, wäre unzulässig. Deshalb der schamlose Versuch, an die „Freiwilligkeit“ der Belegschaft zu appellieren. Damit treibt der Arbeitgeber die Menschen in einen unfairen Konflikt: Loyalität zu HP oder wirtschaftliche Einbußen – was wiegt schwerer?

Jede Kollegin und jeder Kollege soll sich „outen“, was ihr oder ihm das Unternehmen wert ist. Dabei wird ignoriert, dass viele auf jeden Cent ihres Einkommens angewiesen sind. Seit Jahren gab es bei HP keine spürbaren Gehaltserhöhungen mehr, obwohl alles teurer geworden ist. Im Jahr 2001 wurde von der Geschäftsführung ein ähnliches „Opfer“ erwartet – damals war es zeitlich begrenzt. Und wenige Tage nach der Aktion wurden trotzdem viele Arbeitsplätze abgebaut. Viele haben daraus gelernt – sie wollen kein zweites Mal Lehrgeld zahlen.

Jeder Kollegin und jedem Kollegen können wir raten, diesmal dem Versuch der Firma, die Geschäftsergebnisse in schwierigeren Zeiten zu Lasten der Beschäftigten zu verbessern, ein klares NEIN entgegenzustellen. Selbst wenn es schwer ist. Der Versuch einen „Deal“ anzubieten, wäre fatal, denn damit würde eine gewisse Bereitschaft zum Verzicht signalisiert.

HP Deutschland sollte sich die Durchführung dieser Aktion schenken: die eingesparten Porto-Kosten und – mehr noch – die Motivation der Beschäftigten wären wesentlich effektivere Beiträge zum Gewinn von HP.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart · Internet · www.stuttgart.igm.de · Verantwortlich: Hans Baur, 1. Bevollmächtigter
Druck: hartmannndruck, Wildberg · Redaktion: Uwe Meinhardt

