



# STANDPUNKT

Zeitung der IG Metall Stuttgart für die Beschäftigten

November 2002

## WER WIR SIND?

**W**ir Beschäftigte von HP und Mitglieder der IG Metall sind deshalb in die Gewerkschaft eingetreten, weil wir im zunehmenden Maße feststellen mussten, dass einzelne Beschäftigte nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeitsbedingungen wie Entlohnung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit selber zu gestalten. Gehaltserhöhungen im zweistelligen Bereich sind vorbei. Heute kann man froh sein, die Gehaltshöhe inflationssicher zu halten. Die schönsten Arbeitszeitregelungen haben Arbeitsverdichtung nicht aufhalten können. Selbst HP mit seiner wahrhaft flexiblen Regelung akkumuliert auf Langzeitkonten erhebliche Arbeitszeit.

Heute geht es mehr um Arbeitsplatzsicherheit. In Krisenzeiten wie diesen kann sich der Verlust des Arbeitsplatzes zu einer Katastrophe ausweiten. Gewerkschaften bieten mit ihrer Tariffähigkeit eine Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu sichern. Das streben wir an. Die IG Metall als zuständige Gewerkschaft bietet die organisatorische Voraussetzung. Wir wissen, der IG Metall eilt der Ruf des Unruhestifters voraus. Wir wissen aber auch, dass Durchsetzungsfähigkeit und ausgezeichnetes Organisationsvermögen Voraussetzung zum Abschluss von Tarifverträgen sind. Lassen Sie sich

also nicht beirren, prüfen Sie selber die demokratische Qualität der IG Metall. Als moderne Gewerkschaft versteht sie sich auch im akademischen Angestelltenbereich als Dienstleister gegenüber Betriebsräten, Kolleginnen und Kollegen. Sie stellt die Informationsstruktur zur Verfügung. Dazu gehören Zeitungen wie diese, Websites wie [www.hpneu-igm.de](http://www.hpneu-igm.de), Konferenzräume, hauptamtliche Berater und Schulungen in allen Bereichen des Arbeitsrechts.

Die IG Metall stellt den Rahmen, die Inhalte müssen wir gestalten. Dabei kann die IG Metall durch ihre Betreuer beraten, auf vergleichbare Situationen hinweisen und ihre Erfahrung ins Spiel bringen, entscheiden müssen wir als Betroffene. Packen wir es an.

### Einladung

In diesen unruhigen Zeiten wollen wir in einem geschützten Rahmen ungestörte Gespräche möglich machen. Wir laden dazu regelmäßig außerhalb der Firma ein. Das gilt für nahezu alle Betriebe von HP. Ort und Zeit erfahren Sie über die Website [www.hpneu-igm.de](http://www.hpneu-igm.de) oder durch schriftliche Einladungen, die wir in den Betrieben verteilen. Die Treffen dienen dem Informationsaustausch, dem ungezwungenen Gespräch und der Meinungsbildung. Sie stehen grundsätzlich allen Beschäftigten offen, es müssen keine Gewerkschaftsmitglieder sein.

### INHALT

Wer sind wir?	Seite 1
Mobbing & Bossing	Seite 2
IT-Branche Seite	Seite 3
Betriebsübergang	Seite 4
Abbauzahlen	Seite 4
Neuwahlen	Seite 5
DELL	Seite 6
IBM	Seite 6
Visionäre in die Konzernspitze	Seite 7
Vorschläge	Seite 8



# MOBBING & BOSSING

**H**P erreicht 2002 seine Planzahlen nicht. Das bedeutet mit großer Wahrscheinlichkeit weiteren Stellenabbau über die bisher angekündigten 16.800 hinaus. In Deutschland lahmt die Konjunktur. Das hat große Auswirkungen auf den externen Stellenmarkt. Man sieht es an den Stellenanzeigen: Wenige Firmen suchen, wenige Spezialisten werden eingestellt. Der interne Job ist viel wert und wird auch verteidigt. Damit steigt der Druck, den das Management inszeniert und auf die Beschäftigten ausübt, damit sie „freiwillig“ gehen. Viele fallen aus allen Wolken. Warum gerade sie? Haben sie nicht jahrelang für ihre Firma einen tollen Job gemacht? Haben sie nicht klaglos Überstunden geleistet, sich mit der Firma identifiziert und Außergewöhnliches vollbracht?

Es nutzt nichts: Die Vergangenheit zählt nicht mehr, jetzt heißt es gehen. Die Vorgesetzten setzen auf individuelle Maßnahmen. Es gilt die Beschäftigten in ihrem Selbstwertgefühl zu treffen und soziale Netze zu zerstören. Dazu bedient man sich folgender Methoden:

**V**orgesetzte, Kolleginnen und Kollegen brechen die Kommunikation ab.

**D**ie geleistete Arbeit wird ständig kritisiert.

**N**eue Arbeit ist nicht vorhanden, vorhandene wird anderen zugeteilt.

**I**nformationen werden unerreichbar, auf den Verteilern fehlt der eigene Name.

**A**rbeitszeiten werden penibel kontrolliert.

**E**igenverantwortung wird gestrichen.

**M**an treibt Sie an.

**I**n Gruppenmeetings wird vermittelt „du bist über“.

## Wenn das alles nicht reicht, folgen handfeste Drohungen durch Vorgesetzte (Bossing):

**J**etzt gibt es noch Geld, später weniger oder gar nichts.

**W**enn du den Aufhebungsvertrag nicht unterschreibst, kündigen wir dir.

**W**enn du nicht gehst, wirst du outgesourced.

**D**u hast eine soziale Verantwortung, mach deinen Platz für jüngere frei.

**I**ch werde deine Spesenabrechnungen der letzten Jahre überprüfen.

**W**ir werden dich versetzen, der Dienstwagen entfällt.

**D**u musst in einen anderen Ort umziehen.

## NUNMEHR EINIGE ÜBERLEBENSREGELN:

**S**uchen Sie das Gespräch mit Ihren Kolleginnen und Kollegen und vertreten Sie Ihren Standpunkt.

**M**achen Sie darauf aufmerksam, dass es morgen andere treffen kann.

**L**assen Sie sich von Ihren Vorgesetzten alles schriftlich geben.

**M**achen Sie sich Notizen von Bedrohungen und sonstigen Gesprächen.

**E**rstellen Sie ein Gedächtnisprotokoll und lassen sie es von Vorgesetzten unterzeichnen.

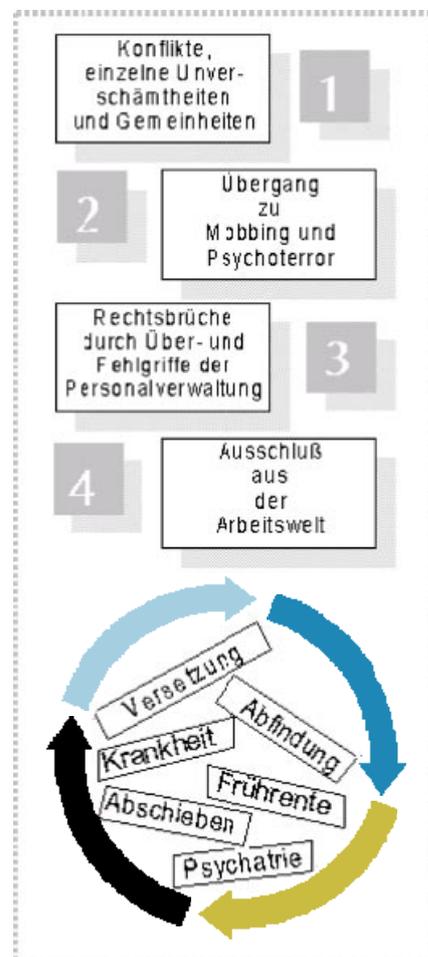
**G**ehen Sie nie allein in Gespräche und ziehen Sie einen Betriebsrat oder eine Betriebsrätin ihres Vertrauens hinzu.

**Ü**berschlafen Sie wichtige Entscheidungen.

**L**assen Sie sich nie unter zeitlichen Druck setzen.

**B**rechen Sie Gespräche ab, wenn Sie unter Druck gesetzt werden.

**L**assen Sie sich vom Steuerberater, Arbeitsamt und der Gewerkschaft beraten.



## IT - Branche

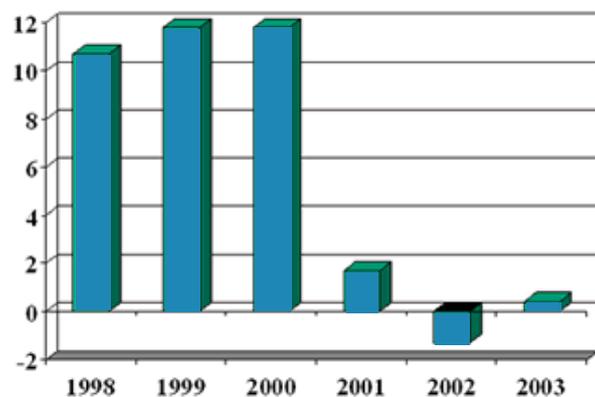
# EINST HEISS BEGEHRT

# HEUTE KALT GESTELLT

**B**eschäftigte in der Branche reiben sich ver-  
dutzt die Augen. Waren sie noch vor zwei  
Jahren heiß begehrt, sind sie nunmehr von  
Entlassungen bedroht. Im Jahr 2000 wur-  
de ein erheblicher Mangel an Fachkräften beklagt.  
Die Diskussion um „green cards“, beherrschte das  
Feld. Heute stagnieren die Umsätze bzw. sind teil-  
weise sogar rückläufig. Die Zeit des ungebrem-  
sten Wachstums scheint vorbei. Firmen wie IBM,  
HP, T-Systems und Siemens bauen Stellen ab.  
Selbst die Softwareschmiede SAP stellt keine  
Leute mehr ein. Die Konjunktur lahmt, die Kun-  
den sparen, wo sie können und halten sich mit  
Aufträgen zurück. Die Aktien fallen, eine Boden-  
bildung ist immer noch nicht erkennbar. Geld für  
Neugründungen fehlt, da sich auch das Risikoka-  
pital zurückzieht. Der Branchenverband Bitkom  
prognostiziert für das Jahr 2002 ein negatives  
Wachstum von 1,3%. Von den 830.000 Stellen  
in der Branche sollen 28.000 entfallen. Auch hier

ist keine Trendwende in Sicht. Der Arbeitsplatz-  
abbau wird sich 2003 fortsetzen. Inhaltlich sind  
insbesondere die Hardwareindustrie, die Soft-  
warehersteller und die IT- Dienstleister betrof-  
fen.

## Wachstumsraten



WEIT ÜBER 1000 BESCHÄFTIGTE AUS DER INFORMATIONSTECHNOLOGIE UND TELEKOMMUNIKATION PROTESTIER-  
TEN AM 10. OKTOBER 2002 VOR DER NEUEN HP-KANTINE AUF DER HULB IN BÖBLINGEN GEGEN DEN DRAMATI-  
SCHEN BESCHÄFTIGUNGSABBAU IN IHREN BRANCHEN.

# BETRIEBSÜBERGANG ZUM 1.11.2002

**Z**um oben genannten Datum wurden die Betriebe der beiden Firmen HP und Compaq zusammen geführt.

Für die Beschäftigten von Compaq gab es einen Tarifvertrag, dessen Inhalte nun zu den individuellen Arbeitsverträgen dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehören. Die kollektive Wirkung des Tarifvertrages wurde nicht auf die Beschäftigten von HP ausgedehnt. Die Geschäftsleitung von HP war absolut dagegen. Damit entgehen den Beschäftigten von HP:

- Die 35 Stundenwoche
  - Erweiterter Kündigungsschutz für alle bis Ende 2003
  - Kündigungsschutz für Beschäftigte über 53 Jahre
  - Abgruppierungsschutz und Gehaltssicherung ab 54 Jahre
  - Individualanspruch auf Qualifizierung
- Um nur die wichtigsten Regelungen zu nennen.

Mit dem Betriebsübergang verschwindet der GBR von Compaq. In seiner Funktion als GBR für die etwa 100 Beschäftigten der Firma Compaq Computer Customer Support Center GmbH (CCCSC) bleibt er aber erhalten.

Nach dem Betriebsübergang senden die bisherigen Compaq-Betriebsräte ihre Delegierten in den GBR von HP. Es wird also im wesentlichen nur einen GBR geben, und der wird mehrheitlich der Alte von HP sein.

Diesem obliegt nun die Aufgabe, nicht nur Betriebsräte zu integrieren, sondern auch die Belegschaften. Er wird zeigen müssen, dass er nicht nur

zusätzlich zu seiner bisherigen Aufgabe für die Beschäftigten von ExCompaq zuständig ist, sondern dass er sie auch gleich behandelt. Er hat demnach eine Befriedungsfunktion, die auch von der IG Metall unterstützt wird.



## ABBAUZAHLN STAND DER DINGE

Die vorgegebenen Abbauzahlen von ca. 1100 Stellen sind bei weitem nicht erreicht. Bis Mitte Oktober 2002 sollen bei HP 320 Altersteilzeit- und Aufhebungsverträge unterzeichnet worden sein. Die Zahl für Compaq liegt erheblich darunter, schließlich hat man sich für Compaq erst am 9. Oktober über einen Interessenausgleich / Sozialplan und damit den Start des Stellenabbaus geeinigt. Laut Konzernvorgabe sollen die Zahlen spätestens zum 30.06.2003 erfüllt sein. Der Druck innerhalb der Firmen wird daher erheblich zunehmen. Nun sind die Quartalsergebnisse nicht besonders günstig ausgefallen. (Siehe [www.Hpneu-igm.de](http://www.Hpneu-igm.de)) Die Planziele wurden nur teilweise erreicht. Weiterer Stellenabbau ist damit vorprogrammiert. Zusätzlich zu den weltweit 15.000 sollen nunmehr weitere 1800 Stellen abgebaut werden. Nach heutigem Wissen ist bereits zweifelhaft, ob dieser Abbau ausreicht. Zur Zeit konzentriert sich die Diskussion darauf, welche Abbauzahlen HP und welche Compaq zu leisten hat. Alle hoffen, es trifft die anderen.

Doch werden diese Diskussionen mit zunehmenden Abbauzahlen in den Hintergrund gedrängt, zumal die Fusion zwischen HP und Compaq mit Ende des jetzigen Finanzjahres weltweit vollzogen wird. Danach gibt es nur noch Beschäftigte, egal woher sie kommen, die betriebsbedingt ihren Arbeitsplatz verlieren.



# NEUWAHLEN NACH DER INTEGRATION

Mittelfristige Zusammenlegung der Betriebe in den Standorten, Neuwahlen der Betriebsräte

**N**ach jetziger Planung des Managements sollen die HP- und Compaq-Betriebe an den einzelnen Standorten noch getrennt bleiben, bis der Stellenabbau in beiden Bereichen abgeschlossen ist. Mit dieser Maßnahme möchte man verhindern, dass bei möglichen betriebsbedingten Kündigungen die „Sozialauswahl“ über beide Bereiche (HP- und Compaq) gemacht werden muss. Abgesehen davon, dass für die Beschäftigten der Schutz vor betriebsbedingter Kündigung besser wird, wenn ein Betrieb mehr Beschäftigte umfasst, verhindert diese künstliche Trennung der Betriebe eine baldige Integration der Belegschaften.

Offen ist bisher auch, wann die Betriebsräte beider Firmen an den Standorten zusammengelegt werden. Die ex-Compaq Betriebsräte haben von Anfang an vorgeschlagen, sobald als möglich nach der Integration Neuwahlen an allen Standorten durchzuführen, um allen Beschäftigten von HP-neu die Möglichkeit zu geben, einen einheitlichen

Betriebsrat zu wählen, der dann auch alle Beschäftigten vertritt.

Zur Zeit sind die HP-Betriebsräte der Auffassung, dass nach der Standortzusammenlegung erst im Jahr 2004 an einigen Standorten Neuwahlen stattfinden müssen – mit der Folge, dass bis dahin die ex-Compaq Beschäftigten an den meisten Orten keine Repräsentanten in den Betriebsräten haben würden.

Wir sind zwar der Meinung, dass diese Interpretation der gesetzlichen Regelungen einer Überprüfung nicht standhält. Allerdings möchten wir die Frage des Zeitpunkts von Betriebsratswahlen nicht gerichtlich entscheiden lassen, da damit die große Chance vertan wäre, dass die Betriebsräte bei der Integration eine Vorreiterrolle spielen.

Wir sind deshalb für eine Verständigung auf baldige Betriebsratswahlen – weil dies für die Beschäftigten und die Firma die beste Lösung ist.

## Aktuelles aus dem Aufsichtsrat

# MENNO HARMS ZUM ZWEITEN MAL CHEF

**F**ür viele kam die Nachricht völlig überraschend, andere wollen bereits damit gerechnet haben. Mit Wirkung zum 1. 11. 02 hat Heribert Schmitz sein Amt als HP-Geschäftsführer niedergelegt.

Noch überraschender, aber auch in Deutschland durchaus unüblich ist die Tatsache, dass mit Menno Harms ein ehemaliger Geschäftsführer, der Mitte 2000 als „elder statesman“ in den Aufsichtsrat gewechselt war, noch einmal das Steuer übernimmt.

Zwar versucht das Unternehmen, den außergewöhnlichen Vorgang mit der Bemerkung herunterzuspielen, der jetzige Zeitpunkt sei „gut geeignet, diesen Führungswechsel zu vollziehen“. Dennoch ist allen Beteiligten klar, dass Menno Harms eben nicht für den Aufbruch in die Zukunft eines neuen, integrierten Unternehmens HP steht. Vielmehr soll er für Kunden und Mitarbeiter in der schwierigen Zeit des Übergangs gerade die Kontinuität der alten HP-Welt und ihrer Wer-

te symbolisieren. Wir meinen: Bei allem Respekt vor der Erfahrung eines Menno Harms, die „good old times“ wird auch er nicht zurückbringen können. Denn in den nächsten zwei Jahren geht es um nicht weniger als Beschäftigte aus zwei völlig unterschiedlichen Unternehmenskulturen gleichberechtigt in eine notwendig neue Kultur zu integrieren. Nur so wird sich die neue HP erfolgreich am Markt behaupten können. Bei dieser schwierigen Aufgabe bietet die IG Metall der HP-Geschäftsführung ihre offene und konstruktive Zusammenarbeit an.



**UWE MEINHARDT**

Arbeitnehmersvertreter  
im Aufsichtsrat  
der HP GmbH

# DIE KONKURRENZ

## VERGLEICH MIT DELL

**I**m Q2 2002 wurden weltweit rund 29,9 Millionen PCs ausgeliefert. Im zweiten Quartal 2001 waren es noch 30,08 Millionen gewesen. Die Fusion mit Compaq macht HP zur weltweiten Nummer eins mit 15,5 Prozent Marktanteil. Die Auslieferungen gingen jedoch im Vergleich zum zweiten Quartal 2001 um 16,1 Prozent zurück. Der PC-Hersteller DELL folgt dicht dahinter auf Platz zwei mit einem Marktanteil von 14,9 Prozent. DELL konnte allerdings mit einem Wachstum von 13,1 Prozent aufwarten.

DELL hat sich ein rigides Kostensparprogramm verordnet. Dies und sein „Build to order“-System ermöglicht es der Firma, Gewinne zu machen. HP schreibt dagegen im Geschäftsbereich PSG nach wie vor rote Zahlen.

Im zunehmenden Maße wird DELL als Konkurrent zu einer unmittelbaren Bedrohung von HP. Der Firma gelingt es nicht, den niedrigen Kostensockel von DELL zu erreichen. Damit gibt DELL die Preise vor, bei denen HP Verluste machen muss. Ob es gelingt, durch zusätzliche Rabatte beim Großeinkauf den Kostenvorteil von DELL aufzuholen, darf bezweifelt werden.

Dazu kommen bei HP ungeklärte Kanalkonflikte. Eigentlich müsste man nur auf Direktverkauf setzen, was aber so schnell nicht geht, da der etablierte Partnervertrieb auch einen erheblichen Teil des Service übernommen hat.

DELL weitet seine Produktpalette nach „oben“ aus. Das Zauberwort heißt Standardisierung. Durch einheitliche Schnittstellen können Prozessoren und Massenspeicher je nach Leistungsanforderungen zusammen gebaut werden. Der Vorteil für den Kunden liegt auf der Hand: Er kann seine Leistungsanforderungen unmittelbar der Rechnerleistung anpassen.

DELL kann nunmehr auch große Server preisgünstig konfigurieren. Die Partnerschaft mit EMC sichert den Zugang zu Massenspeichern in unterschiedlichen Architekturen. Konsequenterweise baut DELL auch seine Dienstleistungen im Bereich Systemintegration aus.

Vor wenigen Monaten hat DELL mit der Druckerfirma Lexmark ein Lieferabkommen unterzeichnet. Man kann davon ausgehen, dass dies auch als ein Angriff auf den Geschäftsbereich IPG zu verstehen ist, zumal sich die Produktpaletten wie Laser, Multifunktionsdrucker und Tintenstrahler vollständig überschneiden. Auf Antrieb wurden schon einmal die Preise für Druckerpatronen und Laserkartuschen gesenkt. In diesem Bereich schrieb HP Gewinne.

## VERGLEICH MIT IBM

IBM kämpft mit ähnlichen Problemen wie HP neu. IBM baut auch Stellen ab, ebenfalls 15.000 weltweit. IBM macht im Personal Computer Bereich ebenfalls Verluste. Ein wichtiger Unterschied: Durch den Kauf von Price Waterhouse Coopers (PWC) baut IBM sein Beratungskapazität aus, genau wie DELL. HP neu dagegen reduziert die Manpower in diesem Geschäftssegment. Das könnte sich als großer Fehler erweisen. Wenn das Geschäft wieder anzieht, werden die Spezialisten fehlen.

## Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart  
**[www.igmetall-stuttgart.de](http://www.igmetall-stuttgart.de)**  
eMail: [igm.stgt.presse@gmx.de](mailto:igm.stgt.presse@gmx.de)

Verantwortlich: Jürgen Stamm,  
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel,  
Dr. Dieter Jung  
Uwe Meinhardt

Druck: hartmandruck, Wildberg

# VISIONÄRE IN DIE KONZERNSPITZE

In der gesamten IT - Branche tobt sein Jahren ein ruinöser Preiskampf. Insbesondere im PC-Bereich wetteifern die großen Hersteller mit höherer Rechenleistung zum gleichen Preis, wenn nicht gar darunter. Das betrifft alle Teile eines Computers, angefangen bei den Prozessoren, über Massenspeicher bis zu den Mainboards. Heute werden PC's unter 500 Euro angeboten. Nur noch DELL macht bei diesen Preisen Gewinne und betreibt ein gnadenloses Preisdumping.

Eine weltweit Standardisierung der Schnittstellen sorgt für ein problemloses Miteinander der PC-Teile. Ständige Miniaturisierung unter dem Motto „alles auf einen Chip“ hat unter anderem zu einer Ausfallsicherheit geführt, die im Bereich von 99 % liegt.

Mit der Massenfertigung wurde auch der billige Standard-PC möglich, der sich nur noch durch den aufgeklebten Herstellernamen unterscheidet.

Den Kunden hat das alles zunächst gefreut, dann aber verärgert. Die Produktzyklen wurden so kurz, dass der Kauf eines Rechners einer Geldvernichtung gleich kam. Softwareversionen erschienen schneller am Markt, als Spezialisten ausgebildet werden konnten, „Time to market“ wurde der Schlüsselbegriff, der letztlich dazu führte, Beta-versionen auf den Markt zu bringen, um die Fehlersuche dem Kunden zu überlassen.

Auf der anderen Seite verschlingt die Entwicklung komplexer Chips wie Prozessoren, Speicher und Busschnittstellen ungeheures Kapital. Die Weiterentwicklung von Prozessoren erfordert Investitionen im Milliardenbereich. Hier heißt die Devise: immer schneller, immer stromsparender, immer kleiner und immer höhere Integrationsdichte.

Dennoch werden Entwicklungslinien gestrichen. Die Gründe sind schwer nachvollziehbar. Der Alpha Prozessor von Digital verschwindet einfach vom Markt, obwohl er unstrittig der leistungsfähigste Prozessor auf 64 bit Basis ist. Die PA 8xxx Serie von HP ist eingestellt worden, die MIPS Entwicklung wurde abgebrochen. Nun setzt und hofft man auf den Itanium, wobei die ersten Serien enttäuschten.

Alles bisher beschriebene ist keine zufällige Entwicklung. Es sind gewollt durchgeführte Entscheidungen von Managern, die sich als falsch herausstellen. Wir vermissen, dass über die Korrektur auch nur nachgedacht wird. Falsche Entschei-

dungen werden weiter verfolgt, selbst wenn die Konsequenzen ruinös sind.

Weltweit gibt es heute noch 800.000 Rechnerinstallationen mit Alphachip. 300.000 Kunden sind betroffen. Auf dem Hintergrund dieser Zahlen war die Entscheidung von Ex-Compaq, die Entwicklungslinie nicht weiter zu verfolgen, einfach unverständlich. Insider behaupten, es hätte den Untergang von Compaq eingeläutet. Nun hat HP den Chip mit den Kunden übernommen. Wo bleibt die große Marketingaktion, um die betroffenen Kunden zu halten? Wird hier ein schrecklicher Fehler wiederholt?

Die Standardisierung hat zum Verlust der Kundenbindung geführt. Es ist egal, ob man von HP, DELL oder Siemens kauft, die Leistung ist vergleichbar, nur noch der Preis entscheidet.

In der Vergangenheit waren die Wachstumsraten riesig und der bestehende Markt beliebig aufnahmefähig. Die Marketingabteilungen verkümmerten zur Logistikkfunktion. Neue Märkte, alternative Produkte wurden gar nicht erst in Erwägung gezogen.

Dafür gab und gibt es Modetrends, denen zu folgen sicher erscheint. In- und Outsourcing gehört dazu. Selbst profitable Bereiche werden out sourced.

Würde man die Entwicklung in der Rechnerbranche auf den Automobilbereich übertragen, hätte man nur noch Autos mit dem gleichen Antriebs- und Bremssystem, mit einer einheitlichen Karosserie in den Farben rot, schwarz und blau. Sie wären beliebig schnell, verbrauchten beliebig Benzin und wären nach einem Jahr veraltet. Der Standardpreis betrüge EURO 999, der Kunde erhält beim Kauf eine Herstellerbezeichnung, die er auf das Fahrzeug klebt, wenn es die Spedition vorbeibringt. Reparaturen werden nicht mehr ausgeführt, das schadhafte Produkt wird ausgewechselt.

Wir brauchen ein Abkehr von den Industriestandards, wir brauchen mehr Apple und weniger Intel bzw. Microsoft. Wir brauchen mutige Manager, die das Besondere von z. Bsp. HP erkennen, herausarbeiten und vermarkten können. Vielleicht sollten wir in der Autoindustrie suchen.

# REGELUNGEN / VORSTELLUNGEN / WÜNSCHE / GEDANKEN / VORSCHLÄGE

**U**nter dieser Rubrik wollen wir eine Diskussion starten, wie bei HP von den Beschäftigten ganz konkret Arbeitsbedingungen gestaltet werden können und hoffen auf eine rege Beteiligung. Lassen Sie Ihre Fantasie walten, jeder Vorschlag ist es wert, bedacht zu werden und sagen Sie auf keinen Fall jetzt schon: Dass geht nicht.

Nicht nur die IG Metall, auch der Fachverband BITKOM machen sich über die zukünftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen Gedanken. BITKOM fordert unter anderem die Aufweichung des Kündigungsschutzes mit der Begründung, Arbeitgeber würden mehr Leute einstellen, wenn es billiger ist, sie wieder los zu werden. Wir halten diese Forderung für falsch. Sie zielt auf das atmende Unternehmen. In guten Zeiten wird von den Beschäftigten bis zum Umfallen gearbeitet, in schlechten Zeiten bleibt ihnen der Gang zum Arbeitsamt.

Man müsste über einen Weg nachdenken, der in wirtschaftlich guten Zeiten ein „Polster“ aufbaut, das in schlechten Zeiten aufgezehrt werden kann. Der wirtschaftliche Erfolg sollte dabei am Deckungsbeitrag eins (DB1) fest gemacht werden, die Personalstärke am Umsatz des Unternehmens. DB1 ist eine wichtige Kennzahl für den Profit des Unternehmens. Der Zusammenhang zwischen Umsatz und Personalstärke, würde eine Personalplanung notwendig machen, die ihren Namen verdient. Zwei wichtige Kontrollzahlen würden transparent: Umsatz pro Beschäftigten und die Sollarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

Mit diesen Kennzahlen lässt sich bereits ein Nor-

malgeschäft definieren. Abweichungen in die positive Richtung würden eine Auffüllung des Polsters, negative würden Entnahme aus dem Polster bedeuten.

Die Währung der Polster Zu- und Abflüsse könnte Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Betriebsrente und auch Geld sein. Ein Beispiel: In guten Zeiten kann die vorhandene Personalstärke die anfallende Arbeit nicht bewältigen, Mehrarbeit ist notwendig. Diese wird in das Polster eingebracht und kann in schlechten Zeiten entnommen werden, um die Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche zu bringen.

Mit einem solchen flexiblen System lassen sich also erhebliche Schwankungen des Gesamtgeschäftes ausgleichen.

Dieses Geschäftsmodell sollte zudem mit sozialen Angeboten abgedeckt sein. Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen. Das bedeutet, alle personalpolitischen Maßnahmen werden auf freiwilliger Basis durchgeführt. Damit können in schlechten Zeiten ein Bündel von Maßnahmen gleichberechtigt angeboten werden. Alle Beschäftigten können auf dem Hintergrund ihrer persönlichen Lebensumstände aus diesem Maßnahmenkatalog wählen. Die älteren würden mehrheitlich zur Altersteilzeit greifen, die Jüngeren eher zu zusätzlicher Aus- und Weiterbildung, vielleicht auch zur Arbeitszeitreduzierung.

Die Zahl der abzubauenen Stellen wird auf das absolut nötigste reduziert. Andere Mittel kommen zum Einsatz, um neue Stellen intern zu besetzen.

