

— HEWLETT PACKARD —



STANDPUNKT

Zeitung der IG Metall für die Beschäftigten

März 2003



„Die Integration ist erfolgt.“



? Interesse ?

Eigentlich ein seltsames Wort – Interesse. Zusammengesetzt aus den lateinischen Worten „inter“ und „esse“ bedeutet es wörtlich übersetzt ein etwas unverständliches „Dazwischensein“. Klarer wird die Bedeutung in der Wortzusammensetzung, die den meisten Kolleginnen und Kollegen von HP mittlerweile ein Begriff ist – „Interessenausgleich“. Ein in Deutschland gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung im Falle von Betriebsänderungen. Offensichtlich also geht der Gesetzgeber davon aus, dass es in einem Unternehmen unterschiedliche Formen des „Dazwischenseins“ gibt, eben unterschiedliche Interessen. Die der „abhängig Beschäftigten“ und die der Anteilseigner. Noch so ein seltsamer Begriff: „abhängig Beschäftigte“. Gemeint sind damit Menschen, deren Einkommen bzw. Auskommen davon abhängt, dass sie ihre Arbeitskraft an ein Unternehmen sozusagen vermieten. Zugegeben: Diese etwas hölzernen und noch nicht einmal englischen Begriffe klingen arg nach dem Wörterbuch eines Gewerkschafters aus dem letzten Jahrhundert. In der langen Boom-Phase der IT-Branche galt diese Welt als eine längst überwundene. Unabhängig von irgendwelchen Sorgen um den Arbeitsplatz und weitgehend frei in der Gestaltung der Arbeit hatten alle Beteiligten nur ein gemeinsames Ziel: eine neue Welt zu gestalten und dabei auch noch viel Geld zu verdienen. Alles schien möglich.

Spätestens mit dem Börsen-Crash vor zwei Jahren aber ist der Traum vom immer währenden Wachstum und einer konfliktfreien Arbeitswelt wie eine Seifenblase geplatzt. Mittlerweile geht in der Branche die nackte Angst um – allerdings in unterschiedlichen Formen. Bei den Geschäftsführungen die Angst vor dem nächsten Quartalsabschluss, bei den Beschäftigten die Angst um den Arbeitsplatz, von dem nun mal ihr Einkommen abhängt. Die einen müssen Kosten sparen, die anderen müssen ihren Arbeitsplatz erhalten. Und plötzlich sind sie da, die unterschiedlichen Interessen.

Wir meinen, dass es in dieser Situation weder altmodisch noch eine Schande ist, sich für den Erhalt der Arbeitsplätze einzusetzen. Und jahrzehntelange Erfahrung zeigt, dass die Erfolgsaussichten hierbei immer besser sind, wenn die abhängig Beschäftigten ihre Interessen gemeinsam, d.h. organisiert in die Auseinandersetzung einbringen.

Die IG Metall als zuständige Gewerkschaft kann Ihnen dabei organisatorische Voraussetzungen, langjährige Branchenkenntnisse und auch Erfahrung in Auseinandersetzungen anbieten. Wir können den Rahmen stellen, die konkreten Inhalte entstehen aus Ihren Arbeitsbedingungen, kommen also von Ihnen.

Interesse?

? Interest?

It's actually a strange word – interest. It comes from the Latin words “inter” and “esse”, which when combined somewhat confusingly mean “being in between”. The meaning may become a bit more clear when you combine it with other words. A prominent example is one which has lately become all too familiar to HP employees: the German term “Interessenausgleich”, which translates as “reconciliation of interests”. This is a legally mandated process which works councils (the Betriebsrat) and management must follow whenever substantial changes to the scope of business activity are planned. So clearly the lawmakers assume that there are different forms of “being in between” – that is, different interests: those of the “dependent employees” on the one hand, and those of the company’s owners on the other. That’s another strange term: “dependent employees”. What’s meant by that is people whose income or living depends on the fact that they lease their labor to a company, so to speak.

Admittedly, these heavy-sounding terms sound a lot like the words of a union activist from the last century. As long as the IT sector was still booming, it looked as though that world was left far behind in the past. Largely free of worries about job security and given a free hand to shape their own working environment, everybody shared one goal: to shape a new world and earn lots of money while they were at it. Everything seemed possible.

Ever since the stock market crashed two years ago, that dream of limitless growth and a working world free of conflict has burst like a bubble. Now we witness naked fear in the IT sector – but it takes different forms. Management is afraid of the next quarterly results, and employees fear for the jobs on which their income depends. The one side needs to cut costs, the other side needs to save their jobs. And there they are: the different interests.

We think that it is in this situation neither old-fashioned nor a disgrace to try to save jobs. And decades of experience show that the chances of success are always better when the employees organize themselves to defend their common interests together.

The IG Metall union can support you with our organizational strength, our long standing expertise in the IT sector, and our prior experience in situations similar to yours. The IG Metall can provide the framework, but the issues at stake are your working conditions – and they have to come from you.

Interested?

Inhalt

Restrukturierung	Seite 3
Srellenabbau	Seite 4
Personalabbau beipm-compaq	Seite 5
„Allein machen sie dich ein“	Seite 7
Iloyal	Seite 8
HP-Geschäftsgrundsätze	Seite 9
Job Architecture Integration	Seite 10

High Performance Workplace	Seite 11
Gehaltsrunde 2003	Seite 17
Betriebsrente	Seite 18
Protokoll einer Paranoia	Seite 19
Erfolgabhängige Bezahlung	Seite 20
Integration aufgegeben	Seite 22
Schwerbehinderte bei HP	Seite 23
Aufsichtsrat@hp.de	Seite 24
Zeit zum Leben	Seite 26

Was kommt als nächstes

Der Aufbau einer ersten gemeinsamen Organisation für HPneu ist inzwischen weitgehend abgeschlossen, was an der Versendung diverser Announcements Ende Januar deutlich wurde. Allerdings darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass bezüglich der Integration der Firmenstrukturen noch einiges zu tun ist. So gibt es beispielsweise im Bereich Customer Support noch getrennte Strukturen. Begründet wird dies unter anderem mit den noch unterschiedlichen Prozessen und Systemen. Erst wenn diese vereinheitlicht würden, könne man die Bereiche zusammenführen. Dass diese Zusammenführung dann auch wieder zu Aufgabenänderungen für eine Menge von Beschäftigten führen wird, ergibt sich von selbst.

Viel kurzfristiger dürfen wir jedoch Auswirkungen erwarten, die sich aus den Äußerungen von Carly Fiorina in ihrem Coffe-talk in Böblingen ergeben. Sie hatte eingeräumt, dass es diverse Probleme mit der sehr stark vertikal ausgerichteten Struktur des Konzerns gäbe. Aus diesem Grunde werde man „horizontale“ Strukturen einziehen, die dafür sorgen sollen, dass die einzelnen Business Units nicht so stark wie bisher gegeneinander konkurrieren. Gerüchteweise sollen z.B. die Countrymanager (mit Ausnahmen von Frankreich und Deutschland jeweils die ESG-Manager) eine Businessverantwortung für alle Geschäftsbereiche erhalten.

Auch wenn der „focus on the horizontal“, wie Carly es genannt hat, sicher in erster Linie Auswirkungen auf Positionen im Management hat, wird es wahrscheinlich auch im Arbeitsalltag für so manchen Beschäftigten Veränderungen geben.

Aus geschäftlicher Sicht ist dieser Schwenk in der Unternehmensstruktur sicherlich zu begrüßen. Schließlich erleben viele Beschäftigte, insbesondere in den Vertriebsfunktionen, dass die einzelnen Bereiche auch schon mal auf Kosten der jeweils ande-

ren arbeiten – zum Teil zum erheblichen Nachteil des Gesamtunternehmens.

Bemerkenswert an Carlys Rede war auch noch eine andere Bemerkung (frei übersetzt): „Jeder Geschäftsbereich muss profitabel werden. Es gibt keine Quersubventionierung. Wir wollen in allen Geschäftsbereichen Nummer 1 sein oder wir gehen raus aus dem Geschäft und suchen uns Partner, die das für uns machen.“

Zur Zeit gibt es einige Bereiche, die nicht profitabel sind. Zwar sollen nach Vorstellungen des Manage-

Gesprächskreise

Seit Mitte letzten Jahres finden in den Standorten von HP in Böblingen, Ratingen, München und Bad Homburg Gesprächskreise außerhalb des Betriebes statt. Dort treffen sich interessierte Beschäftigte, oftmals nicht nur von HP alleine, sondern auch benachbarter Firmen, um die Situation der IT-Branche und ihre eigenen Arbeitsbedingungen und Neuigkeiten in den Firmen auszutauschen. Sinn und Zweck dieser form- und zwanglosen Gesprächskreise ist der offene Austausch über die eigene Situation und die damit verbundenen Eindrücke, Sorgen und Nöte. Für das leibliche Wohl ist auch gesorgt.

Schirmherr der Veranstaltungen ist die IG Metall. Unter der Webseite www.hpneu-igm.de finden Sie Termine, Themen, Ort und Zeit der nächsten Veranstaltungen.

ments ESG und PSG demnächst wieder schwarze Zahlen schreiben, aber die Märkte bleiben weiterhin sehr schwierig und die Konkurrenz ist groß. Der Kostendruck dürfte in diesen Abteilungen deshalb weiterhin sehr groß sein. Besonders kritisch ist aber die Lage im Bereich C&I, der weder profitabel ist, noch in absehbarer Zeit wieder wachsen dürfte. Schon im Rahmen der Begründung des aktuellen Stellenabbaus hieß es, man müsse gesund schrumpfen, damit man kurzfristig wieder profitabel werde, aber die Corporation hätte sicher nicht endlos Geduld, wenn eine Trendwende nicht erkennbar sei. Gerade bei C&I war und ist es immer ein Problem, wenn erwartet wird, dass der Bereich für sich profitabel ist und man die Auswirkungen auf das Geschäft mit Hardware nicht berücksichtigt – ein Ausstieg aus diesem Bereich würde sich sicherlich rächen.



Status Stellenabbau

Premerger HP

Mitte Dezember verkündete die Geschäftsleitung, dass der Stellenabbau bei pm-HP abgeschlossen sei. War das ursprüngliche Ziel einmal der Abbau von etwa 560 Arbeitsplätzen bei pm-HP, so hatte sich dies zwischenzeitlich auf 466 reduziert.

Stand 11.12. 2002 waren 335 Aufhebungs- und 87 Altersteilzeitverträge abgeschlossen. Eingerechnet in die Erreichung des Stellenabbaus wurden auch 26 Eigenkündigungen und insbesondere 107 interne Versetzungen auf offene Stellen, die im Zuge der Umstrukturierung (hauptsächlich in Böblingen) neu entstanden.

Mit Stolz wurde u.a. darauf verwiesen, dass man die Abbauplanung im Bereich HPS erheblich „übererfüllt“ habe. Statt geplanter 157 waren 221 Stellen „abgebaut“ worden.

Im nachhinein wurde berichtet, dass es einige Diskussionen mit EMEA und der Corporation gegeben hätte. Unter anderem will wohl EMEA nicht bei allen Altersteilzeitverträgen akzeptieren, dass sie zum Stellenabbau gezählt werden. Der Grund dürfte in den Bilanzvorschriften in den USA liegen. Nach den dortigen Spielregeln dürfen nämlich nur Beschäftigte, die entweder schon das Unternehmen verlassen haben oder jedenfalls nicht mehr für das operative Geschäft tätig sind, beim Abbau gezählt werden.

Wenn auch dieser Stellenabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen erreicht wurde, so sind doch einige Vorkommnisse sehr bedenklich und lassen kein gutes Licht auf das Vorgehen einiger Beteiligten fallen. Berichtet wurde unter anderem von erheblichem Druck auf die Betroffenen, die vom Management auf die „at-risk“-Liste gesetzt wurden – siehe dazu auch den entsprechenden Artikel in diesem Heft. Was dort für den Bereich pm-Compaq beschrieben wird, hat es größtenteils im Bereich pm-HP in ähnlicher oder gleicher Form auch gegeben.

Premerger Compaq

(deutsche Länderorganisation)

Hier ist der bisher erreichte Stellenabbau noch sehr weit von den ursprünglich einmal ausgegebenen Zielen des Managements entfernt. In der Vereinbarung mit dem Compaq-Gesamtbetriebsrat ist die Zahl 397 festgehalten. Stand Mitte Februar gibt es etwa 83 Aufhebungs- und Altersteilzeitverträge.

Warum dies so ist, lässt sich leicht erklären: es ist für diejenigen, die auf der „at-risk“-Liste stehen, zur Zeit wenig attraktiv, „freiwillig“ zu gehen. In diesem Zusammenhang wird außerdem die Bemerkung eines hochrangigen Managers (pm-HP) kolportiert, der auf die Frage, warum der Abbau so schleppend vorgehe gesagt haben soll: „....Die lassen sich eben nicht so leicht einschüchtern.“

Im einzelnen: Die Vereinbarung mit dem Compaq-GBR sieht vor, dass die Firma erst einmal versucht, durch Aufhebungsverträge den Stellenabbau zu er-

reichen. Parallel ist vereinbart, dass vor dem 31.3.2003 keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden dürfen. Die betroffenen Beschäftigten (jedenfalls diejenigen, die noch keinen neuen Job haben) können sich nun ausrechnen, dass sie besser dastehen, wenn sie jetzt keinen Aufhebungsvertrag abschließen, da sie sonst eine Sperre vom Arbeitsamt bekommen und damit einen Teil der Abfindung verlieren. Im schlimmsten Fall (so überlegen einige) akzeptiert man eben eine Kündigung durch die Firma, bekommt dann aber noch einige Monate mehr Gehalt und hat auch keine Scherereien mit dem Arbeitsamt. Ein großer Teil der Betroffenen bereitet sich aber auch schon darauf vor, sich gegen die Kündigung zu wehren und vor Gericht zu ziehen.

Zum Vergleich: wer von den pm-HP-Beschäftigten beim Aufhebungsvertrag in den Genuss des Merger-Bonus kommen wollte, um damit eine Abfindung in ähnlicher Größenordnung wie pm-Compaq-Beschäftigte zu erhalten, musste spätestens zum 31.12.2002 das Unternehmen verlassen. Dies hatte aber für die meisten ein „Abkaufen“ der Kündigungsfristen zur Folge, was das Arbeitsamt ebenfalls mit einer Sperrfrist bestraft. In Summe sind dadurch die pm-HP-Beschäftigten beim Stellenabbau um einiges schlechter gestellt worden – auch wenn Geschäftsleitung und HP-Gesamtbetriebsrat das Gegenteil behaupten.

Wie geht es nun weiter?

Ende Februar wird sich die Geschäftsleitung entscheiden, wie es weitergeht. Da der Druck weiterhin sehr groß ist, die geplanten Kostensenkungen zu realisieren, wird man sich überlegen müssen, was zu tun ist. Vieles spricht dafür, dass die Geschäftsleitung dann Ende März betriebsbedingte Kündigungen aussprechen wird:

- wie bereits beschrieben ist die Bereitschaft, freiwillig zu gehen, sehr gering;
 - in der Geschäftsleitung ist man nicht bereit, über Alternativen zu Stellenabbau, wie z.B. Arbeitszeitverkürzung zu reden;
 - der Rückstellungstopf der Corporation, aus dem die Abfindungen bezahlt werden, ist zeitlich bis 30.6.2003 befristet;
- und schließlich wird gesagt, dass die pm-Compaq-Belegschaft die gleiche Last tragen müsse wie die pm-HP Belegschaft, d.h. auch einen entsprechenden Stellenabbau zu ertragen habe.
- Es gibt aber auch Gründe, die aus Firmensicht gegen betriebsbedingte Kündigungen sprechen. Wenn sich eine größere Anzahl von Beschäftigten gegen die Kündigung zur Wehr setzt, ist das Risiko für die Firma schlecht kalkulierbar. Die zuständigen Betriebsräte können den Kündigungen widersprechen und werden dies sicherlich auch tun. Wenn dieser Widerspruch nicht offensichtlich unbegründet ist,



können die Gekündigten beim Arbeitsgericht verlangen, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, sie weiterzubeschäftigen und ihnen Gehalt zu zahlen, bis eine Kündigungsschutzklage in der letzten Instanz entschieden ist. Bei der derzeitigen Überlastung der Arbeitsgerichte kann dies 2 - 3 Jahre dauern.

Außerdem tragen Kündigungen nicht unbedingt dazu bei, das Image von HP zu polieren – schließlich will

man irgendwann Microsoft als beliebtesten Arbeitgeber ablösen.

Die IG Metall wird jedenfalls alle Beschäftigten unterstützen, die ihren Arbeitsplatz behalten wollen. Gerade wegen der schwierigen Arbeitsmarktlage ist es ein erhebliches Risiko, den Job aufzugeben, wenn man nicht sofort eine neue Perspektive hat – auch wenn es eine hohe Abfindung gibt. Joberhalt muss deshalb immer Vorrang vor kurzfristigen Einsparungen haben.

Personalabbau bei pm-Compaq

„Fokus auf Aufhebungsverträge“: Anleitung zum Bossing* ...

Ende letzten Jahres äußerte sich der Arbeitgeber auf die Frage hin, wie er denn gedenke mit dem sehr schleppend anlaufenden Personalabbau bei pm-Compaq weiter umzugehen, er werde im neuen Jahr den „Fokus auf Aufhebungsverträge“ legen.

Ob dies mit den Geschehnissen gemeint war, die die pm-Compaq-Beschäftigten seit Anfang des Jahres vermehrt erleben und die hier in ein paar Beispielen wiedergegeben werden sollen ...?

Nachdem im letzten STANDPUNKT allgemein beschrieben wurde, was auf frau/man zukommen kann, wenn der angebotene Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben wird, hat nun der Arbeitgeber angefangen, ein Überzeugungsprojekt für Unterschreibwillige zu starten. Das schließt Standard-Aktionen wie

- Entfernen von Verteilerlisten,
- Ausladen aus Meetings,
- Vorenthalten von Informationen

usw. ein; es gibt aber auch ganz erfinderische neue Varianten – anscheinend sind hier der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Hier einige Beispiele:

■ Gruppen-Beschäftigungs-Therapie

Zu Anfang der Abbauwelle hatte der Arbeitgeber den Beschäftigten, die auf die Liste gesetzt wurden, zugesagt, dass sie genügend Zeit bekommen würden, sich eine andere Stelle zu suchen. Nun ist er aber der Meinung, dass Angestellte, die von HP Gehalt be-

ziehen auch arbeiten sollen. Im Prinzip ist dagegen nichts einzuwenden, es ist jedoch HP, das gar nicht mehr will, dass die Betroffenen für das Unternehmen arbeiten.

Kurzum, nun gibt es ein Beschäftigungsprogramm – vor allem in den Vertriebsbereichen – in denen den Kolleginnen und Kollegen Kundenlisten gegeben werden, die sie abarbeiten sollen. Es handelt sich dabei um gekaufte Datenbestände, aus denen nicht klar hervorgeht, welches Potential dahintersteckt. Das Management gibt selbst zu, dass es nicht damit rechnet, große Umsätze damit zu generieren. Trotzdem sollen die Beschäftigten, die diese Listen bearbeiten (zum Teil rückwirkend!) auf Quote gesetzt werden. Der Arbeitgeber ist sogar der Meinung, dass die Goal Sheets selbst ohne Einverständnis (Unterschrift) der Betroffenen als „Order de Mufti“ Gültigkeit hätten.

Hinzu kommt noch, dass dieses Abarbeiten für alle bei weitem unter ihrer Qualifikation und dem Niveau ihrer bisherigen Tätigkeit ist – sie also im Grunde nicht verpflichtet sind, eine solche Aufgabe anzunehmen. Ein Streit ist vorprogrammiert – angenehmer Nebeneffekt für den Arbeitgeber: die Beschäftigten werden sich durch solche Maßnahmen eher überlegen zu gehen, weil sie bei einem Unternehmen, das so mit dem angeblich höchsten Gut – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – umgeht, nicht bleiben wollen.

■ Aushilfstätigkeiten bis zum Umfallen

Den Kolleginnen und Kollegen, deren alte Aufgaben weggefallen sind und die sich bereit erklären, andere Tätigkeiten zu übernehmen, werden so viele Aufgaben zugewiesen, oft in mehreren Abteilungen und unterschiedlichster Art, dass sie es kaum in der normalen Arbeitszeit schaffen können und mehr belastet sind als in ihrem alten Job. Arbeit gibt es anscheinend genug – es stellt sich die Frage, warum der Arbeitgeber dann so viele Leute loswerden will.

■ Leistungsbeurteilung:

Bei at-risk bitte nur Durchschnitt

Es gibt anscheinend eine Anweisung des Managements, Beschäftigte die at-risk sind, höchstens durchschnittlich zu bewerten. Bei den nun beginnenden Gesprächen zur Leistungsbeurteilung des letzten Jahres ist dies zu beobachten. Manche Vorgesetzte räumen dies sogar ein. Wäre ja auch ein bisschen peinlich, Leistungsträger auf die Abbauliste zu setzen – also geht man den umgekehrten Weg.

■ Quasi-Veröffentlichung der at-risk-Liste

Durch die Veröffentlichung der Organisationsstrukturen in den verschiedenen Bereichen und der Kennzeichnung von Personen mit Aufgaben ‚t.b.d.‘ (to be defined – manche Beschäftigte rätselten, ob mit der Abkürzung etwa ‚to be displaced‘ gemeint sein sollte ...?) ist im Prinzip offen gelegt, wer sich auf der at-risk-Liste befindet. Es gibt sowohl in Teilen des Managements als auch bei den Beschäftigten heftigen Unmut darüber – manche haben sich bereits an Anwälte gewandt, um juristische Mittel prüfen zu lassen.

■ Entzug von Aufgaben, Kunden

Es ist bei weitem nicht so, dass bei allen Beschäftigten, die abgebaut werden sollen, die Aufgaben ‚weggefallen‘ sind – da ist in vielen Fällen heftig nachgeholfen worden, in dem die Aufgaben einfach entzogen wurden. Und das passiert nicht im Wettstreit zwischen den pm-HPs und den pm-Compaqs, sondern auch in Bereichen, wo es keine Synergie gibt.

Eine besonders schöne Variante ist ein Fall, in dem einer Vertriebsbeauftragten durch Anruf der Assistentin mitgeteilt wird, sie solle die Zugangsberechtigung zu ihrem Kunden abgeben. Inzwischen solidarisiert sich der Kunde mit ihr und will sie – seine Betreuerin - nicht abgeben ...

Was tun?

Natürlich kann man sich so ein Verhalten nicht gefallen lassen. Wir, die IG Metall Betriebsräte, meinen, dass Beschäftigte, die auf der at-risk-Liste stehen, genauso behandelt werden müssen, wie alle anderen. Solange sie im Unternehmen sind, dürfen sie nicht benachteiligt werden. Sie sind Kolleginnen und Kollegen wie alle anderen!

Wir werden Mobbing bzw. Bossing in dieser Form nicht dulden! Wir sind dabei, auf allen Ebenen – juristisch, politisch, öffentlich – dafür zu sorgen, dass dies nicht einfach hingenommen wird.

Das Beschäftigungsprogramm muss unserer Meinung nach freiwillig sein, mit Wahlrecht, ob variable oder fixe Bezahlung. Für Beschäftigte ohne Aufgaben muss nach adäquaten anderen Tätigkeiten gesucht werden. Über die Konditionen des „Beschäftigungsprogramms“ beginnen in Kürze lokale Verhandlungen, um die Rahmenbedingungen festzulegen und damit eine annehmbare Basis für alle zu schaffen.

Die Organisationsänderungen hatten die lokalen Betriebsräte nur für die Bereiche genehmigt, in denen bereits alle Aufgaben klar verteilt waren. Alle anderen sollten zwar als Struktur, aber ohne Namen dargestellt werden. Hätte man sich daran gehalten, wäre zumindest die genannte „Panne“ nicht passiert.

In Fällen, in denen sich Einzelne persönlich gemobbt fühlen, kann das Schlimmste verhindert werden, wenn das Thema sofort öffentlich gemacht und direkt bei den Vorgesetzten und der Personalabteilung angesprochen wird. Die IG-Metall-Betriebsräte unterstützen euch dabei: Meldet euch bei uns – wir beraten euch, sprechen mit Personal und Management, begleiten euch in Gespräche – die Erfahrungen zeigen, dass es eine wesentliche Erleichterung ist, nicht allein zu sein!

*Bossing ist definiert als „Mobbing von oben nach unten“

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
www.igmetall-stuttgart.de
eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel
Dr. Dieter Jung
Uwe Meinhardt

Druck: hartmanndruck, Wildberg

„Allein machen sie Dich ein“

Schon vergessen? Bereits bei der Bekanntgabe der Fusion kündigte das Management einen Personalabbau von weltweit 15.000 Beschäftigten an. In kurzer Folge wurden die Zahlen für Europa und dann für Deutschland veröffentlicht. Die noch im Januar gehegte Hoffnung der Belegschaft und der Betriebsräte von HP, sie wären nicht betroffen, bewahrheitete sich nicht. Ganz im Gegenteil: Von den 1074 Stellen sollen 589 bei HP und 485 bei CPQ abgebaut werden. Trotz dieser Fehleinschätzung ließ sich der HP-GBR nicht beirren. Der Vorschlag des Compaq-GBR - genau wie die Geschäftsleitung auch - gemeinsam zu planen und zu verhandeln, wurde abgelehnt.

Seiner Tradition folgend startete der HP-GBR stattdessen Geheimverhandlungen, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Management. Im Juli das eilfertige Ergebnis: Ein in der Abgrenzung schwammiger Interessenausgleich auf Freiwilligkeit und Altersteilzeit basierend und eine Sozialplanformel, die zwar nach viel Mathematik aussieht, doch im tatsächlichen Ergebnis dem Sozialplan von Compaq entspricht.

Mit dieser Vorgehensweise, die mit den damals noch getrennten Unternehmen begründet wurde, gelangte der Spaltpilz in die Belegschaften und die Köpfe der Betriebsräte. Das schnelle Ergebnis wurde als Freibrief missverstanden, mit der umstrittenen Organisation im Sales zu beginnen.

Mit den Compaq-GBR wurde erst sehr viel später verhandelt. Das Management nahm sich Urlaub und Zeit, schielte auf den Fusionszeitpunkt der Unternehmen, um die lästigen Arbeitnehmervertreter von Compaq los zu werden.

Heute sind die Unternehmen fusioniert, aber die Abbauzahlen sind nicht erreicht. Bei pm-Compaq sind es gerade einmal 36 Beschäftigte, bei pm-HP 430, die freiwillig einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben, oder in Altersteilzeit gingen. Der Fehler des HP-GBR schlägt durch. Sind die Beschäftigten von HP etwa zweimal betroffen? Es klingt ja so plausibel: Wenn die Zahlen freiwillig nicht erreicht werden, muss betriebsbedingt gekündigt werden. Dies ist mit einer Sozialauswahl verbunden, die auch, wenn nicht gar vorrangig, die Beschäftigten von pm-HP einbezieht, die scheinbar ihr „Opfer“ schon erbracht haben. Also muss man das Loch stopfen. Die Fiktion getrenn-

ter Betriebe wird erfunden. Stolz verkünden Management und GBR-HPneu, dies müsse solange aufrecht erhalten bleiben, bis die Abbauzahlen erreicht sind.

Keiner denkt darüber nach, dass eine solche Fiktion geschäftsschädigend ist. Die erdachte Konstruktion behindert die so dringend erforderliche Integration der Belegschaft. Prozesse, die notwendigerweise zusammen gehören, werden getrennt gehalten. Das betrifft ganze Organisationen, den Auftragseingang, Orderprozessing und Teile der Logistik.

Die vorgegaukelte Gefahr betriebsbedingter Kündigungen für die Teilbelegschaften ist nicht real. Sie betrifft jeden, egal ob er von Compaq oder HP kommt. In einem Kündigungsschutzprozess würde die künstliche Grenzziehung schnell zu der Erkenntnis fehlerhafter Sozialauswahl führen. Der Kündigungsschutzprozess würde zu Gunsten der Beschäftigten ausgehen, gleich ob sie von HP oder Compaq kommen.

Getrennte Betriebe sind also nicht die wirksame Medizin, nur der freiwillige Abbau, wenn er denn nötig ist, hilft. Im Management ist die Notwendigkeit eines Personalabbaus in diesem Ausmaß sowieso heftig umstritten. Andauernd sich ändernde Abbauvorgaben der Businesslines und ständige Korrekturen des regional zuständigen Managements machen jede Personalmaßnahme zu einem Unglücksfall.

Man kann davon ausgehen, dass dies alles dem Management und den führenden Gesamtbetriebsräten bekannt ist. Wollen sie einen Fehler vertuschen? Oder weiß der Konzern trotz „clean room“ immer noch nicht, wie er sich aufstellen soll?

Juristische Anmerkung: Vor jeder betriebsbedingten Kündigung muss der lokal zuständige Betriebsrat nach § 102 BetrVG angehört werden. Hat der Arbeitgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Beschäftigten soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt, kann der Betriebsrat der Kündigung widersprechen. Hat der Betriebsrat widersprochen und der/die Beschäftigte Klage auf Feststellung erhoben, bleibt sein/ihr Beschäftigungsverhältnis unverändert erhalten, bis der Rechtsstreit abgeschlossen ist.

Fragen Sie doch einmal Ihre Betriebsräte, ob sie ggf. Widerspruch einlegen werden?

Illoyal

Nach einiger Bearbeitung durch seinen Vorgesetzten unterschrieb Klaus* von ex-Compaq aus München im Juni 2002 einen Aufhebungsvertrag. Zwar gab es in der Abteilung Stellenabbau, insgesamt war die Zukunft der Abteilung unklar, aber eigentlich wollte er nicht gehen. Irgendwann wurde ihm das Drängen aber lästig und er unterschrieb. Zum Ende des Jahres 2002 sollte er ausscheiden.

Im August kamen die Vorgesetzten ins Grübeln. Sie merkten, dass Klaus für die Abteilung wichtig war, dass er Know-how hatte, auf das man nicht so einfach verzichten wollte. Also kam man auf die Idee, ihn zu bitten, den Aufhebungsvertrag rückgängig zu machen. Klaus war nicht begeistert – schließlich hatte er sich nach langem Überlegen entschieden, zu gehen.

Wieder bearbeitete man ihn und wieder nach langem Überlegen entschloss er sich, doch zu bleiben.

In den Gesprächen über den zukünftigen Job wurde man sich einig, auch über die Arbeitsbedingungen. Schließlich gab es inzwischen auch eine Perspektive für die Abteilung.

Nun könnte man meinen, dass dies das happy end für alle sei, doch zu früh gefreut. Von ganz oben aus der Personalabteilung kam die Order, dass Klaus keinen neuen Arbeitsvertrag bekommt, sondern wie geplant gehen muss, auch wenn dies von niemandem mehr gewünscht ist. Der Grund: Klaus hat sich illoyal gegenüber der Firma verhalten, als er im Juni 2002 einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen hat und illoyale Beschäftigte haben bei HP nichts zu suchen.

Dies sollten alle bedenken, denen zur Zeit Aufhebungsverträge angeboten werden.

*(Name von der Redaktion geändert)



Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Im Dezember 2002 bekamen alle Beschäftigten (pm-HP wie gewohnt mit der Gehaltsabrechnung, pm-Compaq mit extra Post) ein Schreiben, in dem sie auf die Geschäftsgrundsätze (standards of business conduct) der Hewlett Packard Corporation hingewiesen wurden.

Viele der einzelnen Vorschriften sind sicherlich sinnvoll und erheben einen hohen Anspruch bezüglich des Geschäftsgebarens der Firma gegenüber Kunden und Lieferanten. Allerdings sind auch Regeln enthalten, bei deren aufmerksamen Lesen man sich schon die Augen reibt.

Beispiel 1:

Zur Privatnutzung von Firmen-PCs:

„Obwohl nichts dagegen spricht, wenn Sie gelegentlich die elektronischen Systeme HPs nutzen, um persönliche Nachrichten zu versenden oder das Internet privat zu nutzen, sollte auch dies, wie erläutert, auf ein Minimum beschränkt bleiben. ... Schließlich sind bestimmte Kommunikationsinhalte generell untersagt. Dazu zählen Nachrichten, durch die persönliche Einkünfte angestrebt werden sowie Kettenbriefe, Drohungen und Nachrichten mit obszöner oder belästigendem Inhalt. Der geschilderte Missbrauch der HP Betriebsmittel ist eine Verletzung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten und kann zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.“

Man muss sich fragen, wer denn im Einzelfall entscheidet, wie diese Minimum aussieht. Genauso problematisch ist die Frage, wer denn bewertet, wo Inhalte obszön oder belästigend werden. Es gibt in Deutschland ziemlich klare rechtliche Rahmenbedingungen zu diesen Themen, die völlig ausreichen, um Probleme zu lösen. Der HP-Firmengrundsatz schafft jedenfalls nicht mehr Klarheit.

Beispiel 2:

„Da die HP Computer, Kommunikationssysteme, Schreibtische, Schließfächer, Spinde usw. Eigentum unseres Unternehmens sind, kann HP sich jederzeit Zugang zu all diesen Gegenständen verschaffen... Obwohl HP-Mitarbeiter diese Dinge gelegentlich

zum privaten Gebrauch nutzen dürfen, bleiben sie Firmeneigentum und unterliegen einer Kontrolle durch HP.. In dieser Beziehung dürfen Sie auch für Ihre privaten E-Mails, Voice-Mails oder Dateien auf HP-Computern keinen Schutz der Privatsphäre erwarten.“

Auch für Firmennetzwerke gilt das Briefgeheimnis. Darüber darf sich auch HP nicht hinwegsetzen. Trotzdem scheint es üblich zu sein, regelmäßig das Firmennetzwerk auf ungewünschte Dateien zu durchsuchen – so jedenfalls wurde es während einer Betriebsversammlung im Dezember am Standort München von einem Managementvertreter gesagt.

Beispiel 3:

„Aus Gründen der Sicherheit oder des Arbeitsschutzes kann HP auf dem HP-Betriebsgelände zu jeder Zeit und ohne Vorankündigung, gegebenenfalls unter Mitwirkung des Betriebsrats, Kontrollen an Autos, Schreibtischen, Schließfächern, Spinden, Taschen, Werkzeugkisten, persönliche Gegenstände usw. durchführen.“

Es ist schon sehr bedenklich, welches Misstrauen die Corporation gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat, wenn sie meint, ohne konkreten Anlass in den persönlichen Gegenständen herum schnüffeln zu müssen. In Deutschland ist dies im übrigen unzulässig – es muss schon konkrete Gründe geben für ein solches Vorgehen – wie z.B. den begründeten Verdacht für eine Straftat.

Was nun also tun?

In jedem Falle ist Vorsicht angebracht beim Versenden privater Emails bzw. beim privaten Surfen im Internet am Arbeitsplatz. Gleiches gilt bei der Speicherung privater Daten auf dem Firmen PC. So gut wie alle Aktivitäten am PC werden protokolliert, das Surfen im Internet hinterlässt eine breite Datenspur. Mit einigen Änderungen im Verhalten und in den Voreinstellungen der PCs kann man jedoch auch etwas tun, um die eigene Privatsphäre zu erhalten. Tipps hierzu gibt es auf der Webseite der IG Metall für HP (www.hpneu-igm.de).

Job Architecture Integration (JAI) und tarifliche Eingruppierung

In beiden pm-Firmen ist in den vergangenen Monaten heftig eingruppiert worden. Bei pm-HP sind alle Tätigkeiten in eine weltweit neu definierte Struktur von Job-Funktionen und -Familien zugeordnet worden. Bei pm-Compaq sind die Aufgaben aller tariflich bezahlten Beschäftigten Tarifgruppen zugeordnet worden.

Das hört sich ziemlich ähnlich an – das Prinzip ist auch ähnlich: die persönlichen spezifischen Aufgaben werden allgemein beschriebenen Tätigkeiten z.B. Projekt Manager/innen, Consultants, Assistent/innen usw., zugeordnet. Wichtig in beiden Systemen ist, dass nicht der bisherige Titel ausschlaggebend ist, sondern die Inhalte der Aufgaben.

Bei pm-HP sind die Tätigkeiten einer bestimmten Lage im Gehaltsband zugeordnet. Die Gehaltsbänder werden jährlich neu festgelegt und mit Marktgehältern abgestimmt. Die Gehaltsbänder sind so gewählt worden, dass die erstmalige individuelle Zuordnung der Beschäftigten zu den neuen Job-Familien keine direkte Auswirkung auf die Gehälter hat. Erst ab dem nächsten Jahr kann es zu gehaltlichen Auswirkungen kommen. Derzeit laufen die Abstimmungsrunden mit EMEA und Corporate, da es genaue Vorgaben gibt, wie die Verteilung der Tätigkeiten im Durchschnitt aussehen soll. Im März sollen dann die Beschäftigten von ihren Vorgesetzten über die neue Zuordnung und den neuen „Namen“ informiert werden.

Bei pm-Compaq ist durch die Zuordnung der Tätigkeiten zu einer Tarifgruppe das Tarifgehalt festgelegt. Es gibt in den ersten vier Jahren, in der Frau/Man eine Tätigkeit in dieser Tarifgruppe ausübt, jedes Jahr eine automatische Erhöhung des Tarifgehalts (Erfahrungszuschlag). Außerdem wird mit der Eingruppierung 10 % des Tarifgehalts als Leistungszulage festgelegt. Diese

kann je nach Beurteilung zwischen 0 % und 20 % schwanken (siehe auch „Zielvereinbarung und Beurteilung“ auf Seite ... XX).

Sind Tarifgehalt und Leistungszulage höher als das bisherige Gehalt, so besteht sofort ein Anspruch auf eine Erhöhung. Deshalb ist bereits im letzten Jahr mit Nachzahlungen begonnen worden. Die noch ausstehenden Nachzahlungen für PMS aus 2000 und Eingruppierung für die Jahre vor 2002 sollen im ersten Quartal dieses Jahres erfolgen.

Die Beschäftigten sind inzwischen fast alle über ihre Eingruppierung informiert. Da manche nicht einverstanden sind, haben sie bzw. der Betriebsrat die Möglichkeit des Widerspruchs genutzt, um ihre Eingruppierung in einer paritätischen Kommission überprüfen zu lassen. Diese Kommissionen sind derzeit dabei, die Widersprüche zu behandeln.

Das Unternehmen ist dabei, die weltweiten Job-Titles mit denen aus der tariflichen Eingruppierung zu verbinden. Die Tarifrechte der pm-Compaq-Beschäftigten bleiben dadurch unberührt.

Dieses Vorhaben ist jedoch nicht ganz einfach und benötigt viel Sorgfalt:

Es könnte sein, dass mit demselben oder einem ähnlichen Titel unterschiedliche Tätigkeiten gemeint sind. Z.B. bei Consultants – je nach Bereich (Presales, Marketing, C&I usw.) können die Aufgaben sehr verschieden sein. Dasselbe gilt für Stufungen wie z.B. Consultant I, II, III.

Die IG Metall nahen Betriebsräte werden darauf achten, dass bei der Verbindung der Job-Titles aus JAI mit denen der tariflichen Matrix die Aufgabeninhalte und nicht die Titel/Namen berücksichtigt werden.



High Performance Workplace

Auch in HP ändert sich einiges seit der Übernahme von Compaq – so wird dieser Tage ein neues System zur Zielvereinbarung und Beurteilung (High Performance Workplace - HPW) eingeführt, das das bisherige „Mitarbeitergespräch“ ablöst. Dieses System stammt aus dem Fundus der Compaq Corporation, dort bekannt als Performance Management System (PMS). Deshalb ähnelt das jetzt neu eingeführte dem, was bisher bei Compaq benutzt wurde – allerdings mit dem Unterschied, dass die pm-Compaq-Betriebsräte für Deutschland in der dazugehörigen Betriebsvereinbarung wesentliche Änderungen (Sicherungsmechanismen, Klarstellungen usw.) und Anpassungen an das Tarifsystem vereinbart hatten, so dass es in der Ausgestaltung vom Corporate-Modell abweicht.

Für die neu zu vereinbarende Regelung zu HPW war das Ziel der pm-Compaq-Betriebsräte, möglichst viele der Sicherungsmechanismen zu übernehmen und an manchen Stellen noch auszubauen. Trotz der vielen Erfahrungswerte, die diese Notwendigkeit belegen, war die Mehrheit des GBR nicht davon zu überzeugen.

Deshalb enthält die Vereinbarung zu HPW unserer Meinung nach nicht ausreichend Möglichkeiten, sich gegen ungerechtfertigte Ziele und Messkriterien zu wehren (Management entscheidet letztendlich), sind die Rahmenbedingungen für Ziele und Messkriterien nicht klar genug (Anzahl Ziele, wie beurteilen), bieten für den Streitfall zu wenig Eingriffsmöglichkeiten für Betriebsräte, um stellvertretend für die Beschäftigten die Auseinandersetzung führen zu können (paritätische Kommission), um direkte persönliche Konflikte zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zu vermeiden, die das Arbeitsklima belasten können.

Hier nun eine kurze Beschreibung, wie das System funktioniert. Wie bei allen Regelungen behält jede „pm“-Belegschaft ihr jeweiliges System. Wer es ein bisschen genauer wissen will, für sie oder ihn gibt es im Anschluss eine Gegenüberstellung mit den Unterschieden zwischen den beiden Regelungen.

Zielvereinbarung

Einmal im Jahr findet ein Gespräch zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten statt, bei dem die Ziele für das laufende Jahr festgelegt und dokumentiert werden, auf die sich die Beschäftigten jeweils konzentrieren sollen. Die Ziele sind abgeleitet aus allgemeinen Zielen und Vorgaben, die über Corporate – EMEA an die Vorgesetzten weitergegeben werden. Im Zielvereinbarungsgespräch werden nun diese generellen Ziele heruntergebrochen und angepasst an die Aufgabe der einzelnen Beschäftigten.

Um messen zu können, ob die Ziele erreicht worden sind, werden für jedes Einzelziel Messkriterien (Metrics, Messgrößen) festgelegt.

Sowohl Ziele als auch Messkriterien müssen nachvollziehbar, messbar, zeitlich bestimmt, (über)erreichbar und den Aufgaben angemessen definiert sein.

Außer Leistungszielen wird noch ein Entwicklungsplan

aufgestellt, in dem Ziele und Maßnahmen (z.B. Trainings) zur Weiterbildung und/oder Erhaltung der Kenntnisse vereinbart werden.

Sollten sich die Ziele während des Jahres ändern, gibt es ein erneutes Gespräch zur Anpassung.

Beurteilung

Nach einem Jahr – zum Zeitpunkt der Zielvereinbarung für das neue Jahr, findet die Beurteilung der Zielerreichung des vergangenen Jahres statt. Dies kann in einem Gespräch erfolgen. Dazu wird bei jedem Einzelziel vermerkt, ob und wie es erfüllt worden ist. Am Schluss folgt eine Gesamtbeurteilung. Die Gesamtbeurteilung ist für die Gehaltsrunde des jeweiligen Jahres relevant (Details siehe Gegenüberstellung).

Bei pm-HP wird dieses Jahr die Beurteilung für Leistungen im vergangenen Jahr im Februar erfolgen, damit Inputs für die Gehaltsrunde verfügbar sind – für die Zielvereinbarung ist dann bis Ende März/Anfang April Zeit. Nächstes Jahr können die beiden Termine dann verbunden werden. Bei pm-Compaq müssen Beurteilung und neue Zielvereinbarung bis Ende März abgeschlossen sein.

Worauf sollte frau/man achten?

- ...dass die Ziele in der eigenen Verantwortung – also auch selbst beeinflussbar sind,
- ... dass die Messkriterien genaue Angaben enthalten z.B. wann, welche Aufgabe in welcher Form fertig sein muss,
- ... dass auch noch Spielraum drin ist, die Ziele überzuerfüllen; denn nur dann gibt es die ‚guten Noten‘ bzw. Rating S,E.
- Wenn es unüberbrückbare Meinungsverschiedenheiten gibt, Einspruchsmöglichkeiten genutzt werden.

■ Sich auf das Gespräch vorbereiten – am besten schriftlich:

- bei Beurteilung – welche Ziele habe ich erreicht, was habe ich besonders gut gemacht, warum hat etwas nicht geklappt, lag es in meiner Verantwortung etc.;
- bei Zielvereinbarung: was genau sind meine Aufgaben, wie können sie in sinnvolle Einzelziele zerlegt werden, welche Messkriterien können verwendet werden, damit dann nachvollziehbar ist, was erreicht wurde...

Auf den ersten Blick erscheint das System als wirkungsvolles Tool, um individuelle Leistung zu messen und einen klaren Fokus für die Erfüllung von Tätigkeiten sicherzustellen. Die Erfahrungen bei Compaq haben jedoch gezeigt, dass es sehr schwierig ist, die Messkriterien so zu gestalten, dass die Beurteilung objektiv und die Übererfüllbarkeit (und damit der Zugang zu einer Gehaltserhöhung) gewährleistet ist.

Zudem hat sich gezeigt, dass Zielvereinbarungen nachlässig oder überhaupt nicht erstellt wurden, weil sich die Vorgesetzten mit vielen anderen Themen herum-schlagen mussten. Ob's bei HPneu wohl besser klappt?

Gegenüberstellung HPW / PMS

HPW-Vereinbarung (einzuführendes System für Hpneu, identisch mit Compaq Corporation System) Stand Beschlussvorlage GBR 11.2.03

PMS-Vereinbarung (bisherige Betriebsvereinbarung, gültig für die pm-Compaq Länderorganisation und CCCSC)

Ziele, Messkriterien

Anzahl unbestimmt

max. 6 Ziele, max. 3 Messkriterien pro Ziel
Gewichtung der Ziele nach Wichtigkeit; Summe ergibt 100 %

Grund für Begrenzung: je mehr Ziele bzw. Messkriterien vereinbart werden, desto schwerer ist eine Übererfüllung und damit eine höhere Leistungszulage

Kriterien für Ziele und Messkriterien

Specific (klar formuliert und konkret)
Measurable (messbar)
Timed (mit Zeitkomponente versehen)
Aligned (abgestimmt mit übergeordneten Zielen)

Specific (nachvollziehbar)
Measurable (messbar)
Timebound (zeitlich bestimmt)
Achievable (bei normaler Leistung in der vereinbarten Arbeitszeit erreichbar)

Benchmarked/realistic (quantitativ und qualitativ Abgeglichen mit vergleichbaren Tätigkeiten)

Relevant (auf Aufgaben der Beschäftigten bezogen, im Rahmen der Verantwortlichkeiten)

Customer oriented

Ziele zur Weiterentwicklung

Entwicklungsplan, nicht näher spezifiziert
Beschäftigte sind selbst für Planung und Durchführung verantwortlich

Plan mit Daten, welche Trainings, Schulungsmaßnahmen geplant sind

Vorgesetzte haben die Pflicht dafür zu sorgen, dass die Schulungsmaßnahmen durchgeführt werden können
Diese Ziele werden nicht bewertet

Beurteilung / Rating

Generelle Einschätzung, Kommentar der Vorgesetzten
Ob Ziel (über-)erreicht
S – significantly exceeds objectives
E – exceeds most objectives
M – meets most objectives
I – improvement needed

Bei Erfüllung der Messkriterien ist Ziel erreicht
Prüfung bei jedem Ziel:
alle Messkriterien übererfüllt = 1
einige Messkriterien erfüllt, manche übererfüllt = 2
alle Messkriterien erfüllt = 3
nicht alle, manche Messkriterien erreicht = 4
Keine Messkriterien erreicht = 5

Rating ist maßgeblich für individuelle Gehalts-Erhöhung, aber S, E generieren keinen Anspruch

Berechnung einer Gesamt'note' – direkter Bezug zur Leistungszulage 1 = 20 %, 5 = 0 % 3 = 10 %

Liegt im Ermessen der Vorgesetzten
Anpassung des Gehalts kann zwischen 12-24 Monaten dauern

Sofortige Auswirkung auf Gehalt

Zuordnung der Rating Stufen zur relativen Lage im Grade-(Gehalts-)Band:
S – 75 % - 100 %
E – 50 % - 75 %
M – 25 % - 50 %
I – 0 % - 25 %

Leistungszulage ist prozentualer Anteil vom Tarifgehalt der jeweils zugeordneten Tarifgruppe
Tarifgruppe VI, Tarifgehalt 4. Gruppenjahr = • 3523,-
-> bei Note 1 ergibt das Leistungszulage von • 746,-

Einspruch

Wenn nicht einverstanden, zunächst weiteres Gespräch mit Vorgesetzten innerhalb von 14 Tagen

Wenn nicht einverstanden, innerhalb 2 Wochen mitteilen, dann weiteres Gespräch mit Vorgesetzten

noch keine Einigung: innerhalb von 2 Wochen an nächst höheren Vorgesetzten wenden

noch keine Einigung: innerhalb weiterer 2 Wochen paritätische Kommission anrufen

wieder keine Einigung: Gespräch nächst höhere Führungskraft, HR, 2 BRs

paritätische Kommission (parkom) – setzt sich aus je 2 Vertretern oder Vertreterinnen des BRs und Arbeitgebers zusammen. Sie sucht einvernehmliche Lösung und entscheidet.

keine Einigung: Gespräch Business Management und BR

Wenn keine einvernehmliche Lösung, neue Sitzung mit Vorsitz (meist Arbeitsrichter)

letztendliche Entscheidung: Business Management

Versuch Entscheidung einvernehmlich, sonst Mehrheitsentscheid

arbeitsrechtliche Schritte unberührt (Klage)

arbeitsrechtliche Schritte unberührt

*In der paritätische Kommission sind die direkt Betroffenen nicht anwesend, sondern BRs und Arbeitgeber nehmen stellvertretend die jeweiligen Interessen wahr. Dadurch wird ein direkter Konflikt Mitarbeiter/in – Vorgesetzte/r vermieden, der die weitere Zusammenarbeit belasten könnte.
Durch die Anwesenheit eines neutralen Arbeitsrichters ist die Chance groß, eine ausgewogene Lösung zu erreichen.*

Wer es ganz genau wissen will, kann sich Betriebsvereinbarung zu PMS bereits jetzt, die zu HPW in Kürze im Intranet anschauen:

PMS:

http://inline.de.eur.compaq.com/reg/gbr/regelungen/personalentwicklung/content_personalentwicklung.htm

HPW:

<http://workcouncil.bbn.hp.com>

Beispiele für PMS-Zielvereinbarungen

(hier sind nur Auszüge wiedergegeben; die kompletten Musterziele befinden sich unter:

<http://inline.de.eur.compaq.com/reg/gbr/regelungen/>

In den Beispielen sind teilweise mehr als 3 Messkriterien aufgeführt, um eine Auswahl für den individuellen Fall zu ermöglichen)

<p align="center">Individuelle Leistungsziele * <i>Dokumentieren Sie die individuellen Ziele (max. 6), die zur Beurteilung der Zielerreichung herangezogen werden. Priorisieren Sie die Ziele durch prozentuale Gewichtung. Die Mindestgewichtung beträgt 10%. Die Summe aller Leistungsziele muß 100% ergeben.</i></p>	<p align="center">Meßkriterien <i>Dokumentieren Sie quantitative und qualitative Kriterien (max. 3), die Auskunft über die Zielerreichung geben.</i></p>
<p align="center">Services</p>	
<p>Vertragsgemäße Umsetzung der Wartungsverträge bei Kunden (für Manager)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung der Verfügbarkeit zwischen x und y Uhr an x Arbeitstagen unter Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Bedingungen • Teileverfügbarkeit von 90% sicherstellen • Responsezeit einhalten bei 80% der Calls • Recall < x %

	Qualifizierung von Störungen an Kunden- oder Inhouse-Equipment	<ul style="list-style-type: none"> • Reaktionszeit bei 70% eingehalten • 80% richtig qualifiziert • Eskalation nach Richtlinie in 80 % der Fälle • Dokumentation nachvollziehbar in 80 % der Fälle
	Reparatur von Equipment oder Entstörung von Software	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Annahme des Calls den Kundenkontakt herstellen innerhalb der vertraglichen Reaktionszeit bei x% der Calls • Abschluß des Calls gemeldet < 2 Std • Rückgabe von Material oder Tools innerhalb von 2 Tagen
	Reporting/ Dokumentation von Calls	<ul style="list-style-type: none"> • 80% des LARS-Reporting innerhalb von 24 Std • 80% der F-Calls innerhalb 3 Tagen • 90% der TAGS von defekten Teilen sind korrekt ausgefüllt • Abnahmescheine bei Inst. zu 80% 2 Tage nach Abschluß beim I-Team-Koordinator zu 90% vollständig
Mind. 10%	Kundenbetreuung im Business Critical Bereich	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitgerechte Erbringung der proaktiven Serviceleistungen in 80% aller Fälle • Dokumentation des Kundenenvironments 1 Monat nach Übernahme für 80% der Fälle • Monatliche Aktualisierung der Daten
Mind. 10%	Projektmanagement für das Projekt XY	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Projektplanes bis zum xxx incl. Meilensteinen und Budget • Regelmäßige Projektsitzungen (x mal pro Quartal) • Aufgesetzte Actionitems zu X% abgearbeitet zum Reviewtermin • dreimonatiges Reporting an das Mngt • zeitgerechter Projektabschluß im Rahmen der Vorgaben (Ziel, Budget, Qualität)
Mind. 10%	Durchführung von Projektreviews beim Projekt xyz	<ul style="list-style-type: none"> • Termine gemäß Projektplan in 80 % der Fälle • Korrekturen aufsetzen x nach Review • x% davon sind bis zum nächsten Review erledigt oder eskaliert

Marketing		
Mind. 10%	Durchführung (erfassen und auswerten) von Potentialanalysen von Kunden im Bereich xx in der Region yy	<ul style="list-style-type: none"> • 75% bis 30. 4. 2000 • 95% bis 30. 9. 2000 • schriftliche Dokumentation der Ergebnisse
Mind. 10%	Erstellung von Forecasts und Business-Reports	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarten Abgabetermin einhalten, Verspätung max. x Tage • Verfügbare Daten vollständig wiedergeben • Forecastgenauigkeit < x %
	Bearbeitung von Machbarkeitsanfragen	<ul style="list-style-type: none"> • X% der Anfragen werden innerhalb von x Arbeitstagen bearbeitet • Ergebnis wird dokumentiert 80 % fehlerfrei
Call Center		
Mind. 10%	Bearbeitung von Calls	<ul style="list-style-type: none"> • X% der Kunden innerhalb der Reaktionszeit zurückrufen • nach dem Lösungsangebot sind 80% der Kunden zufrieden, soweit vom Mitarbeiter beeinflussbar • 20% der Calls werden bei der ersten Kontaktaufnahme gelöst
Mind. 10%	Dokumentation von Calls	<ul style="list-style-type: none"> • 80% der Calls gemäß vorgegebenen Regeln abhängig vom Bearbeitungsfortschritt dokumentieren • 80% der Lösungsbeschreibungen sind so abgefaßt, daß daraus die Kundenberichte erstellt werden können
Mind. 10%	Effektive Behandlung von Kundenanfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung eines Calls in x Stunden • Callabschluß innerhalb von x Tagen • Rückruf innerhalb von x Stunden • Einhaltung der zugesagten Termine • Eskalation an den Mgr. bei nichtlösbaren Problemen • vollständige Dokumentation der eigenen Vorgehensweise

Administration / Finance		
Mind. 10%	Erfassung und Analyse von Finanzdaten	<ul style="list-style-type: none"> • Anstoßen aller Prozesse, damit Daten termingerecht zur Verfügung stehen • Prozess- und termingerechte Eskalation • 90% der Analysen sind für Geschäftsprozesse verwendbar
Mind. 10%	Reklamationsbearbeitung	<ul style="list-style-type: none"> • Gutschrifterstellung und Kontrolle • korrekte Eingabe einer Reklamation (80% aller Reklamationen) • Termineinhaltung bei 80% aller Reklam. • Kundenfeedback: Zwischenbescheid nach 2 Tagen; Abschlußfeedback : spätestens 1 Tag nach der Lösung
Mind. 10%	vertragsgemäße Bearbeitung von Lieferantenrechnungen	<ul style="list-style-type: none"> • Kontierung und Verbuchung in 3 Werktagen • 14 tägige Prüfung aller offenen Positionen • Eskalation offener Posten ab dem 40. Tag an CC-Mgr • Freigabe für den Zahlungsablauf spätestens am Tag nach Unterschrifteneingang
Assistenz		
Mind. 10%	Effiziente Assistenz für Abteilungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen der übertragenen Präsentationen und Unterlagen zu X% • Koordination der Meetings mit anderen Abteilungen oder Bereichen 1 Tag vor Termin • tägliche Termimabstimmung mit Abteilungsleitung
Mind. 10%	Planung und Organisation von Besprechungen	<ul style="list-style-type: none"> • Raumbuchung der vorgesehenen Räume spätestens x Tage vorher • Gewährleistung der Logistik (Bestuhlung, Medien, Verpflegung) mind. x Tage vor Stattfinden der Veranstaltung • Einladungsversand incl. Agenda mind. X Tage im Vorfeld • Erstellung und Versand des Protokolls innerhalb von x Werktagen
Mind. 10%	Effektive allgemeine Büroorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Post Ein- und Ausgang zweimal pro Tag • Postablage innerhalb von x Tagen • Pflege des Urlaubsplanes zu 90 % korrekt • selbständige Vorbereitung und Erledigung von Anfragen (mit den verantwortlichen Personen) – x Beschwerden zulässig
Mind. 10%	Erledigung der Korrespondenz	<ul style="list-style-type: none"> • Verfassen von Briefen nach Vorlage innerhalb von x Tagen • Verfassen von Briefen nach Stichworten innerhalb von x Tagen • Verfassen von Briefen x % fehlerfrei • Einhalten der aktuellen Rechtschreibrichtlinien zu 80%

Wieviel gibt's dieses Jahr?

Wer im Januar auf die Gehaltsabrechnung sieht, wird feststellen, dass die Gehaltserhöhungen des letzten Jahres teilweise wieder aufgefressen sind.

Gleichzeitig wird und ist vieles, was zum täglichen Leben gebraucht immer teurer. Deshalb ist natürlich das Interesse groß, was es dieses Jahr an Erhöhungen gibt, um ein bisschen Ausgleich zu schaffen.

Üblicherweise wird für die pm-HP-Beschäftigten ein Gehaltstopf bestimmt, aus dem 25 % generell (alle erhalten die gleiche Summe), der Rest individuell verteilt wird. Für 2003 ist folgendes geplant:

Im Mai 2003 sollen alle Gehälter um Euro 100 erhöht werden. Ob zusätzlich eine individuelle Erhöhung möglich ist, wird erst im März entschieden. Dazu müsste der Gehaltstopf, der ausgeschüttet wird, größer sein, als für die generelle Erhöhung benötigt wird. Die individuelle Erhöhung orientiert sich an der Beurteilung, die im Februar aufgrund der Leistungen im letzten Jahr ermittelt wird. Es gibt aber keinen Anspruch auf diese Erhöhung. Sie liegt im Ermessen des Managements.

Die pm-Compaq-Beschäftigten erhalten letztmals eine tarifliche Gehaltserhöhung, da dieser Abschluss bereits in der Tarifierhöhungsrunde 2002 vereinbart wurde. Da der Tarifvertrag seit dem Betriebsübergang nicht mehr kollektivrechtlich gilt, gibt es keinen Anspruch auf Erhöhungen, die ab 2004 ausgehandelt werden.

Ausnahme: Bei der CCCSC gilt der Tarifvertrag noch kollektiv. Alles was für 2004 von der IG-Metall ausgehandelt wird, gilt.

Im April 2003 wird die zweite Einmalzahlung (Januar bis Mai) auf Tarifgehalt und Leistungszulage erfolgen. Zum 1.6. erfolgt dann eine Erhöhung der Tarifgehälter und Leistungszulagen um 2,6 %.

Es ist noch offen, wie der Gehaltstopf für die außertariflich bezahlten Beschäftigten verteilt wird, der sich aus der tariflichen Erhöhung errechnet.

Ebenso offen ist, in welcher Weise die außertariflichen Zulagen bei dieser Erhöhung behandelt werden. Die Position der IG-Metall nahen Betriebsräte ist auf jeden Fall, die Erhöhung auch auf die außertariflichen Zulagen vorzunehmen.

Sollten die Summen (die, die für die Tarifierhöhung

bezahlt werden muss bzw. die, die das Unternehmen als Topf für pm-HP zur Verfügung stellt) verschieden groß sein, müssen nach Meinung der IG Metall die beiden Belegschaftsteile gleich berücksichtigt werden: Es kann nicht sein, dass die HP-Beschäftigten insgesamt weniger bekommen als die pm-Compaq-Beschäftigten – wenn nämlich die Tarifierhöhung mehr ergeben würde als der Topf, der für pm-HP zur Verfügung gestellt wird. Genauso wenig kann es angehen, dass die pm-Compaq-Kolleginnen und -Kollegen weniger bekommen – wenn der pm-HP Topf (generell + individuell) größer wäre als der für die Tarifierhöhung.

Die IG-Metall-Betriebsräte werden alles ihnen mögliche tun um zu erreichen, dass beide Belegschaftsteile gleich gestellt werden, denn sie halten es für die Integration von essentieller Bedeutung, dass niemand aufgrund seiner/ihrer ‚Herkunft‘ benachteiligt wird.



Erhöhung kostet Betriebsrente

Neben einigen anderen Maßnahmen hat die Bundesregierung im Herbst letzten Jahres beschlossen, die sogenannte Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die Sozialversicherung und damit auch die gesetzliche Rentenversicherung anzuheben. Bei der BBG handelt es sich um den Betrag bis zu dessen monatlicher Höhe des Gehalts Sozialversicherungs- und Rentenbeiträge gezahlt werden müssen. Für das Gehalt oberhalb der BBG müssen keine Beiträge gezahlt werden, allerdings erwirbt man dafür dann auch keine Arbeitslosengeld- oder Rentenansprüche.

In den letzten Jahren wurde die BBG regelmäßig erhöht, meistens entsprechend der Bruttolohnsteigerung in Deutschland. Außergewöhnlich ist allerdings die jetzt durchgeführte Erhöhung in einem Schritt von € 4500 auf € 5100. Wer schon bisher ein Einkommen über € 5100 im Monat hatte, zahlt jetzt etwa € 100 mehr im Monat an Sozialversicherungsbeiträgen.

Warum nun ein Artikel in einer Zeitung für HP?

Die Erhöhung der BBG hat neben den oben beschriebenen Auswirkungen noch einen anderen – möglicherweise von niemand beabsichtigten Nebeneffekt. In der betrieblichen Altersversorgung von pm-HP bis 1995 und der von pm-Compaq und Digital wird der Rentenanspruch für noch aktive Beschäftigte, deren Gehalt über der alten BBG liegt, mit einem Schlag kleiner.

Der Grund liegt in der Art, wie sich die Firmenrente berechnet. Da die gesetzliche Rentenversicherung nur eine Rente für das Gehalt bis zur BBG vorsieht, entsteht für Beschäftigte mit höherem Gehalt eine Rentenlücke. Diese wird in vielen betrieblichen Altersversorgungen (u.a. auch bei HP und pm-Compaq) teilweise ausgeglichen, indem die Betriebsrente für den Gehaltsteil oberhalb der BBG um den Faktor 4-5 höher ist als unterhalb der BBG. Durch eine Erhöhung der BBG wird somit der Gehaltsteil der mit Faktor 4-5 bewertet wird kleiner, mit der Folge einer kleineren Rente. Im vorliegenden Fall kann im Extremfall die monatliche Rente um bis zu E 300 niedriger sein als bisher zugesagt.

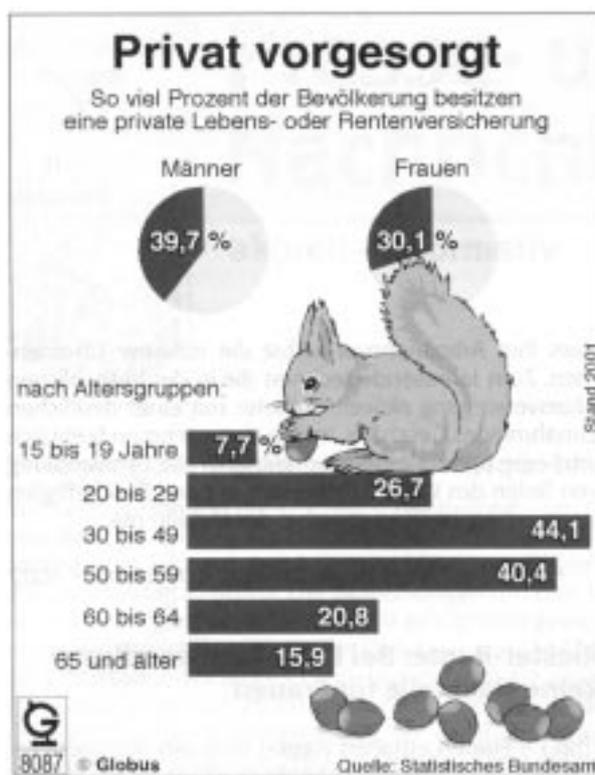
Besonders problematisch wird es nun für diejenigen, die in letzter Zeit einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben. Sie werden die zu erwartende Betriebsrente in ihre Kalkulation einbezogen haben und müssen nun befürchten, dass ihre Rechnung zunichte gemacht wird. Außerdem müssen sie noch für die Zeit bis zum Ausscheiden höhere Rentenbeiträge zahlen, ohne dafür einen nennenswerten Gegenwert in Form einer höheren gesetzlichen Rente zu bekommen.

IG Metall-Betriebsräte haben deshalb im Gesamtbetriebsrat und bei der Geschäftsleitung eine Initiative gestartet. Ziel war, dass die Firma die Ausfälle ausgleicht. Mehrkosten würde das nicht verursachen,

da die nötigen Gelder zur Finanzierung der bisher zugesagten Betriebsrente schon vorhanden sind – in Form von Bilanzrückstellungen oder als Vermögen im HP-Trust. Im Gegenteil – wenn die „Verluste“ nicht ausgeglichen werden, kann die Firma die zu hohen Rückstellungen auflösen und hat einen schönen einmaligen Zusatzgewinn.

Leider gab es in der Geschäftsleitung keine positive Resonanz auf den Vorschlag. Zur Begründung hieß es, dass man nichts machen könne, der Gesetzgeber sei schuld. Auch die Mehrheit des Gesamtbetriebsrates will an das Thema nicht ran – mit der Begründung, dass ja nur Hochverdiener betroffen seien, die den Verlust sicher verschmerzen könnten.

Die IG Metall ist der Meinung, dass dies nicht einfach hingenommen werden kann. Wenn auch sie dieser Meinung sind, melden sie sich bei Christian.Brunkhorst@hp.com, bei dem die Informationen zu diesem Thema zusammenlaufen.



Die private Altersvorsorge soll ausgebaut werden. Seit 2002 gibt es Zuschüsse vom Staat für die so genannte Riester-Rente. Viele Bundesbürger - fast 40 Prozent der Männer und 30 Prozent der Frauen - haben allerdings bereits vor 2002 begonnen, für eine private Lebensversicherung oder eine private Altersrente zu sparen. Wer eine solche Police besitzt, sollte prüfen lassen, ob sich der Vertrag möglicherweise den Bestimmungen zur Riesterrente anpassen lässt, denn nur dann kann der Versicherte Zuschüsse beantragen. Statistische Angaben: Statistisches Bundesamt

Protokoll einer Paranoia

- 1) Der Flurfunk meldet: Vertretern der IG Metall soll der Zugang zu den Betrieben von HP verwehrt werden.
 - 2) Schriftliche Anweisungen an den Empfang tauchen auf. Alle Aktivitäten der IG Metall sollen sofort an HR gemeldet werden. Alle Veranstaltungen der IG Metall werden seitens der Geschäftsleitung nicht toleriert und sind sofort zu unterbinden.
 - 3) Das Aufsichtsratsmitglied Uwe Meinhardt spricht mit Fritz Schuller. Er weist auf die Rechtswidrigkeit des geplanten Verhaltens hin. Fritz Schuller spricht von Versehen. Natürlich gebe es ein solches Verbot nicht. Die IG Metall soll sich aber beim zuständigen Leiter der Geschäftsstelle vorher anmelden.
 - 4) 24. Nov. 2002: Die IG Metall informiert den Geschäftsstellenleiter Jürgen Seibert, dass sie am 2.12. 2002 in der Niederlassung Bad Homburg vor der Kantine Informationsmaterial und Einladungen verteilen möchte.
 - 5) 27. Nov. 2002: Dr. Hesse, der Anwalt von HP schreibt der IG Metall, dass es ein Zugangsrecht von externen Gewerkschaftsbeauftragten nicht gibt. Die Geschäftsleitung lehnt die geplante Verteilung ab, allerdings dürfen interne IG Metall-Mitglieder Informationsmaterial verteilen.
 - 6) 28. Nov. 2002: Der Geschäftsstellenleiter schreibt an die IG Metall. Er ist nicht damit einverstanden, dass die IG Metall vor der Cafeteria verteilt.
 - 7) 28. Nov. 2002: Die IG Metall beantragt beim Arbeitsgericht Frankfurt eine einstweilige Verfügung auf Zutritt des Betriebes in Bad Homburg.
 - 8) 29. Nov. 2002: Der Geschäftsleitung von HP wird seitens des Arbeitsgerichtes aufgegeben, externen Beauftragten der IG Metall den Zutritt zu gestatten.
 - 9) 1. Dez. 2002: Uwe Meinhardt telefoniert mit Menno Harms und danach mit Fritz Schuller. Wollte man tatsächlich einen Verstoß des Grundgesetzes Artikel 9, Absatz (3) riskieren. Die beiden Herren meinen, da müsse man nun durch.
 - 10) 2. Dez. 2002: Der Beschluss des Arbeitsgerichtes wird um 11:00 Uhr dem Betrieb in Bad Homburg zugestellt.
 - 11) 2. Dez. 2002: 11:35 Uhr Die externen Beauftragten der IG Metall meldet sich beim Empfang. Nach einigem hin und her kommt der Geschäftsstellenleiter Herr Seibert und einige Minuten später Herr Schweiger von der Personalabteilung. Die beiden Herren sind über die einstweilige Verfügung nicht informiert. Ein Telefonat mit Fritz Schuller in Böblingen klärt die Situation. Die IG Metall darf vor der Kantine verteilen.
 - 12) Die IG Metall verteilt Schokoweihnachtsmänner und den STANDPUNKT von 11:45 Uhr bis 13:45 Uhr
- Menschen kamen nicht zu Schaden

Grundgesetz

Art. 9 [Vereinigungsfreiheit] (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zweck oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen, oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

Anweisung

Von: XYZ

Betreff: UI: IG-Metall-Aktionen

Wichtigkeit: Hoch

Liebe Mitarbeiter an unseren HP-Empfängern, wir möchten Euch bitten, uns (regional verantwortlicher Manager oder HR) sofort davon in Kenntnis zu setzen, sollte in unseren Geschäftsräumen eine Aktion der IG Metall durchgeführt werden. Damit beziehen wir uns z.B. auf das Verteilen von Flugblättern oder anders gearteten Veranstaltungen auf unserem Firmengelände und in unserem Gebäude. Dieses Vorgehen wird seitens der Geschäftsleitung nicht toleriert und ist deshalb sofort zu unterbinden.

Vielen Dank & Grüße,

gez.

Same procedure as every year?

Das erste Quartal des neuen Geschäftsjahres bei HPneu ist abgelaufen und der Goalsheet Prozess ist immer noch nicht abgeschlossen. Sei es, dass die Goalsheets noch nicht unterschrieben wurden, sei es das die zweite oder dritte Version noch mit den Vorgesetzten zu besprechen ist. „The same procedure as every year“ möchte man sagen. Aber doch nicht so ganz, denn das Chaos, das zur Zeit an dieser Stelle herrscht, hätte bei einer sorgfältigen Planung und rechtzeitigen Einbeziehung aller Mitbestimmungsgremien vermieden werden können.

Durch den Kauf von Compaq durch HP treffen zwei unterschiedliche variable Bezahlungssysteme aufeinander. Wille des Arbeitgebers war, diese Systeme erst einmal nicht zu vereinheitlichen und bedingt durch den Betriebsübergang können die Bedingungen der pm-Compaq Beschäftigten auch zur Zeit nicht verschlechtert werden. Daraus resultiert, dass die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zur variablen Bezahlung und Urlaubsentgeldzahlungen auf Provisionen weiter gültig sind. Diese sind für die pm-Compaq Beschäftigten in Individualrecht übergegangen. Der Vergütungsausschuss des GBR hat in der Sitzung am 17.12.2002 beschlossen, den Vorschlägen des Arbeitgebers weitestgehend zu folgen und eine Regelungsabrede für die pm-Compaq Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter abgeschlossen. Da die Mehrheit des GBR auf die Mitarbeit von pm-Compaq Betriebsräten auch im Vergütungsausschuss verzichtet hat, wurde diese Regelungsabrede ohne das Wissen und die Beteiligung der Betriebsräte pm-Compaq abgeschlossen. Die Vorschläge des Arbeitgebers wurden von den pm-Compaq Betriebsräten bereits im November veröffentlicht, diese lauten für die pm-Compaq Beschäftigten im Wesentlichen:

- Gehaltsaufteilung weiter 70 % fest, 30 % variabel.
- Bei einer Zielerfüllung bis 100 % wird ein Provisionsfaktor von 1 ausgeschüttet.
- 50 % Abschlagszahlung auf den Zielbonus
- lineare Vergütung bis 100 % Zielerfüllung
- falls die Zielerfüllung aller Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter im Durchschnitt geringer als 90% ist, garantiert die Firma die Absenkung der Goals, so dass eine Zielerfüllung von mind. 90 % erreicht wird.
- Individuelle Rückzahlung der Abschlagszahlungen
- Quartalsweise Abrechnung
- Paritätische Kommission im Streitfall
- Bei Zielübererfüllung gelten unterschiedliche Multiplikatoren gemäß der definierten Sales Rolle
- Einführung von sogenannten Gates
- Die Abrechnung der Provisionen erfolgt quartalsweise.

Bei Zielübererfüllung gilt die pm-HP Regelung.

Für die pm-HP Kolleginnen und Kollegen gilt weiterhin:

- fest definiertes TIA je Sales Rolle
- Abschlagszahlung 60% oder 100%
- Keine Absicherung von Zielerfüllung im Durchschnitt der Mitarbeiter
- Abrechnungsperiode i.d.R. 6 Monate

Aus der zugestimmten Bezahlstruktur für den Vertrieb ergeben sich eine Reihe von offenen Fragen und aus unserer Sicht auch Kritikpunkte für Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Aber auch handfeste Nachteile, die zu einer Verringerung des effektiven Einkommens führen. Diese Punkte führen zu einer Verunsicherung und Demotivation, die gerade in der kritischen Zeit des Zusammenwachsens am wenigsten gebraucht werden kann. Im einzelnen: Die Schemes sind relativ komplex und unübersichtlich, auch bedingt durch viele verschiedene Sales Rollen. Daraus ergeben sich viele verschiedene Unterregelungen, die in der Gesamtheit für die Beschäftigten nur schwer zu durchschauen sind. Auch wenn unsere Firma recht groß ist und sich komplex aufgestellt hat, wären weniger Sales Rollen sicherlich mehr gewesen.

- Es fehlen die PSG Schemes. Sind Sie jedem Kollegen bekannt gemacht worden?
- Kennt jeder das White Book?
- Wie errechnen sich die Multiplier oberhalb von 100% Erfüllung, also zwischen 100- und breakpoint bzw. breakpoint und top gate?
- Wie wird das internationale Geschäft bei den CBM's gemessen? Bislang liegen dazu nur Ideen vor. Wie will man diese Kollegen dann erfolgsabhängig bezahlen?
- Warum gibt es noch die Unterteilung bei den EAM's in „without new custom contracts“ und „focussed on BCS/ISS“? Welchen Sinn macht das, da ansonsten die Teilziele die gleichen sind?
- Die Enterprise Account Manager (EAM) haben kein C&I Goal außer 15% von PL 79 (das ist im Wesentlichen third party Hard- und Software). Wenn die Firma im Dienstleistungsgeschäft wachsen möchte, geht das nur durch entsprechendes Goaling.
- Einführung von Gates bei einzelnen Sales Rollen, wie z.B. beim EAM (Enterprise Account Manager); diese sind auch nicht kompensierbar und müssen alle mindestens erreicht werden, um bei Zielübererfüllung die höheren Multiplier zu erhalten. Für manche Sales Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter ist es damit unmöglich, diese Multiplier zu erhalten. Als Beispiel sei der Account Manager für Forschung und Lehre genannt.
- Kappung der Umsatzanrechnung von PSG Produkten auf 105% bei den EAM's. Damit wird bei Zielübererfüllung in diesem Bereich die Gesamtper-

formance abgeflacht und das führt zu einer Verringerung des Einkommens. Warum sollen die Workstation Umsätze den Account Managern nicht angerechnet werden?

- Die Boni sind teilweise zu wenig von den Einzelnen beeinflussbar, z.B. bei den Software Sales Spezialisten. Darin ist ein zu geringer Anreiz für den Einzelnen gegeben.

- Mathematische Quote für C&I von 20% des Account Goals, mindestens 700K\$, keine individuelle Quote auf den Account. Kann eine mathematische Quote für das Dienstleistungsgeschäft den unterschiedlichen Account Situationen gerecht werden?

- Auch für HPCS soll eine rechnerisch abgeleitete Quote gelten.

Vom Vergütungsausschuss „vergessen“ wurde, die Gültigkeit der „Betriebsvereinbarung Urlaubsentgeltzahlung auf Provisionen“ und des Anerkennungsvertrags für die pm-Compaq Kolleginnen und Kollegen festzuhalten.

Nicht vergessen wurde jedoch, die pm-HP Kolleginnen und Kollegen individuell abzusichern für den Fall, dass die Reportingsysteme nicht rechtzeitig durch die Firma zur Verfügung gestellt werden können. Der entsprechende Abschnitt in der Regelungsabrede lautet:

„... Detail Commission Reports sind spätestens am Ende des Folgemonats dem Mitarbeiter/Team zur Verfügung zu stellen. Die claiming Prozesse für die einzelnen Productlines müssen nachvollziehbar sein. Die Reports müssen die Umsatzquelle (Hardware/Consulting- und Serviceleistungen) klar erkennen lassen.

Sollte dies nach 3 Monaten einer Bezahlungsperiode nicht möglich sein, hat der Mitarbeiter rückwirkend Anspruch auf Fixcommission.“

Warum wurde diese Regelung nicht auch auf die pm-Compaq Kollegen ausgeweitet? Warum werden die pm-Compaq Kolleginnen und -Kollegen nicht genauso abgesichert, sondern benachteiligt? Hier wird durch den Arbeitgeber und den Vergütungsausschuss ein Keil in die Belegschaft getrieben, die dem Auftrag von Betriebsräten eklatant widerspricht.

Ansonsten ist das ganze Thema des Sales Reporting noch nicht entgeltlich geklärt. Wie und wann werden die indirekten Umsätze zugeordnet? Wann können die Account Manager endlich transparent und vollständig die Ihnen zugeordneten Zahlen erkennen? Wann werden die Reporting Systeme vereinheitlicht?



Die Konsequenz daraus ist, dass die Account Manager ihre Arbeitsaufwendungen für Workstation Produkte, C&I Projekte und Service Neuverträge stark reduzieren und in den Accounts eher PC Produkte gegen die profitableren Workstations positionieren müssen, damit Sie Ihren Zielen entsprechen können.

Der beschäftigungsintensive Wachstumsbereich „Dienstleistungen“ wird dadurch vernachlässigt. Mögliche Folge: erhöhter Stellenabbau bei C&I.

Das nicht funktionierende Reporting verlangt zwingend die manuelle persönliche Buchführung und damit erhöhten administrativen Aufwand, der die Beschäftigten von den eigentlichen Vertriebsaufgaben abhält. Es stellt sich so auch die Frage, ob das Halbjahr überhaupt variabel bezahlbar ist oder ob nicht besser das Zielgehalt für alle ausgezahlt wird.

Wie will die Firma mit einem nicht motivierten Vertrieb die aggressiven Ziele erreichen?

Ist das vom Arbeitgeber und dem Vergütungsausschuss wirklich so gewollt? Warum hat der Vergütungsausschuss z.B. nicht darauf gedrungen, die besseren Absicherungsmechanismen und lineare Provision von 1 unterhalb von 100%, der pm-Compaq Kolleginnen und Kollegen auch für pm-HP zu übernehmen?

Durch die getroffenen Regelungen wird die Integration im Vertrieb behindert und damit das „Zusammenwachsen“. Dies geht zu Lasten der Umsätze und damit schadet es der Firma und der Belegschaft. Vielleicht soll aber durch die permanente Ausgrenzung und Benachteiligung nur den pm-Compaq Kolleginnen und -Kollegen ein neuer HP Arbeitsvertrag „schmackhaft“ gemacht werden, damit diese freiwillig ihre Statusabsicherung aufgeben.

Außerdem stellt sich die Frage, ob es das einhellige Ziel der „Verhandlungsparteien“ war, die Gehälter im Vertrieb kollektiv abzusenken?

Wenn man sich den Plan ansieht, drängt sich diese Vermutung auf. In jedem Fall führt der Gesamtplan im Zusammenhang mit sehr hohen Goals zu einer Absenkung der effektiven Gehälter im Vertrieb.

Macht demonstriert – Integration aufgegeben

Die Integration sei erfolgt, meint Ulrich Öchsle, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates zur Zusammenlegung der beiden bisherigen Gesamtbetriebsräte von pm-HP und pm-Compaq. Die Realität ist jedoch eine völlig andere.

Zum 1.11.2002 ist die Compaq Computer GmbH verschwunden, die Beschäftigten dieser „Gesellschaft“ sind in die HP GmbH übergegangen. Seitdem gibt es keinen Compaq-GBR mehr, allerdings senden die bisherigen Compaq-Betriebsräte jetzt insgesamt 11 Vertreter in den HP-GBR.

Für eine gute Vertretung der gesamten Belegschaft durch den GBR wäre es sinnvoll, dass die Compaq-Betriebsräte in den jeweiligen Arbeitsgruppen des Gesamtbetriebsrates vertreten sind – auch damit das Wissen um die jeweilig spezifischen Rahmenbedingungen vorhanden ist und berücksichtigt werden kann.

Im Vorfeld der Sitzung hatte es deshalb erfolglose Versuche von Seiten der ex-Compaq-Betriebsräte gegeben, eine einvernehmliche Lösung zu finden, mit der eine angemessene Repräsentierung der Compaq-Beschäftigten sichergestellt werden könnte. Spielräume hätte es dafür genügend gegeben, da z.B. der Gesamtbetriebsausschuss wegen der Vergrößerung des GBR in jedem Fall von bisher 7 auf 9 Mitglieder erweitert werden musste.

Wenn nun die Wahlen zu den Ausschüssen des Gesamtbetriebsrates entsprechend der gesetzlichen Vorschriften stattgefunden hätten, wäre es für die „Minderheitsfraktion“ der pm-Compaq-Kolleginnen und -Kollegen möglich gewesen, die angemessene Repräsentierung in Zahl und auch personeller Besetzung bei den Wahlen durchzusetzen.

Tatsächlich hat jedoch die Mehrheit der (pre-merger-HP) Mitglieder des GBR die Wahlen unter Missachtung der gesetzlichen Vorschriften so durchgeführt, dass in wichtigen Arbeitsgruppen und Funktionen die pm-Compaq-Betriebsräte überhaupt nicht vertreten sind. Dies sind der Gesamtbetriebsausschuss, die Arbeitsgruppe Vergütung und Zusatzleistungen

sowie der europäische Betriebsrat. In die anderen Arbeitsgruppen wurde jeweils nur ein pm-Compaq-Betriebsrat gewählt, wobei aber jeweils zwei Vertreter angemessen und bei der abzusehenden Themenvielfalt auch erforderlich gewesen wären.

Die IG Metall und die 11 pm-Compaq Mitglieder des Gesamtbetriebsrates sind nicht bereit, diesen Vorgang hinzunehmen und haben deshalb Klagen beim Arbeitsgericht Stuttgart eingereicht, denn:

- die pm-Compaq Betriebsräte haben die Pflicht und das Recht, ihre Wähler angemessen zu vertreten.
- ein Gesamtbetriebsrat, der meint, bei internen Meinungsfindungen und Wahlen die gesetzlichen Spielregeln wissentlich übergehen zu können, kann kaum noch vom Arbeitgeber glaubwürdig die Einhaltung der Spielregeln fordern.

Ziel ist eine Wiederholung der Wahlen unter Einhaltung der Gesetze.

Insgesamt hat die GBR-Mehrheit durch ihr Vorgehen die Chance vertan, echten Integrationswillen zu zeigen. Dies wird die Arbeit im GBR in Zukunft nicht einfach machen. Größter Verlierer dieser Auseinandersetzung dürfte aber die Belegschaft sein.

Die nächsten Monate werden zeigen, ob es gelingen kann, in den Gesamtbetriebsrat mehr Transparenz und demokratisches, gesetzeskonformes Vorgehen zu bringen. Dies wird in jedem Falle einer der Schwerpunkte der Arbeit der IG-Metall nahen Betriebsräte bei HP sein.



Wer vertritt Interessen der Schwerbehinderten bei HP?

Bei HP arbeiten derzeit ca. 120 Schwerbehinderte oder mit Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte. Dass Schwerbehinderte im Arbeitsleben ein spezielles Schutzbedürfnis haben, hat auch der Gesetzgeber seit langem erkannt und deshalb das Amt der Vertrauensleute der Schwerbehinderten vorgesehen. Diese haben die Aufgabe, die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu beraten und ihre spezifischen Interessen sowohl gegenüber Arbeitgeber als auch gegenüber Behörden zu vertreten, sei es nun bei der Arbeitsplatzgestaltung, bei der Ausstattung der Bürogebäude oder vor allem auch bei drohendem Arbeitsplatzverlust.

In Betrieben mit mindestens 5 schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten werden lokale Vertrauensleute gewählt. Diese Wahlen haben im Okt./Nov. 2002 auch bei HP stattgefunden, und zwar in Ratingen, Köln, München und Böblingen. Schwerbehinderte in den anderen Betrieben haben zwar keine lokale Vertretung, werden aber durch die ebenfalls im Gesetz vorgesehene Gesamt-Schwerbehindertenvertretung betreut. Diese wird von den lokalen Vertrauensleuten aus ihrer Mitte gewählt.

Bei HP gibt es allerdings derzeit keine Gesamt-Schwerbehindertenvertretung. Denn seit 1.Feb.2003 ist das Amt der bisherigen Vertretung bei HP erlo-

schen, da zum 31.Jan.2003 die letzte Amtsperiode zu Ende ging. Doch warum fanden keine Neuwahlen statt? Sie wurden zwar rechtzeitig geplant, aber auf Betreiben des Gesamtbetriebsrats bisher nicht durchgeführt.

Gibt es dafür einen vernünftigen Grund? NEIN! Denn der einzige Grund ist, dass der Gesamtbetriebsrat mittlerweile – Monate nach der Wahl – die lokale Schwerbehindertenvertretung in Köln in Frage stellt und deshalb verhindern will, dass Köln an der Wahl teilnimmt.

Die Neuwahl der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung zu verzögern, ist völlig inakzeptabel, denn selbst wenn der Gesamtbetriebsrat meint, irgendwelche Überprüfungen anstellen zu müssen, darf das nicht zum Nachteil unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen geschehen. Gerade in der derzeitigen äußerst schwierigen Situation mit drohenden Kündigungen brauchen wir eine auch offiziell anerkannte Vertretung der Schwerbehinderten. Zudem verstößt ein solches Vorgehen auch gegen die Verpflichtung zur Wahl aus der Gesetzgebung, und zwar unter Teilnahme aller derzeit im Amt befindlichen lokalen Vertrauensleute. Deshalb muss die Wahl schnellstens in die Wege geleitet werden. Schwerbehinderte dürfen nicht zum Spielball irgendwelcher machtpolitischer Spielchen werden.



Aufsichtsrat@hp.de

Im Laufe dieses Jahres wird bei der HP Holding ein mitbestimmter Aufsichtsrat gewählt. Im folgenden sollen Zusammensetzung, Aufgaben, Arbeitsgrundlagen und Entscheidungsstrukturen des Gremiums erläutert werden.

Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat eines Unternehmens mit mehr als 2000 und weniger als 10.000 ArbeitnehmerInnen setzt sich nach § 7 des Mitbestimmungsgesetzes aus je sechs Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen. In der Regel finden die Wahlen alle fünf Jahre statt. Die Vertreter der Anteilseigner werden durch die Gesellschafterversammlung, also durch den Eigentümer, bestimmt.

Die Arbeitnehmervertreter werden demgegenüber von den Beschäftigten gewählt. Hierbei handelt es sich um drei Angestellte, einen leitenden Angestellten und zwei Gewerkschaftsvertreter.

Aufgaben und Arbeitsgrundlagen

Der Aufsichtsrat hat drei Kernaufgaben:

1. Kontrolle der Geschäftsleitung

Die Kontrolle erstreckt sich sowohl auf die Einhaltung der Gesetze als auch auf die Geschäftspolitik (z. B. strategische Entscheidungen) und hierbei auch auf die Wirtschaftlichkeit. Zugleich soll der Auf-

sichtsrat selbst die Initiative ergreifen, Diskussionen mit dem Management führen und neue erforderliche Aktivitäten bei ihm anstoßen.

Die Kontrolle geschieht in erster Linie anhand der Berichte, die die Geschäftsführung in den Sitzungen gibt. Darüber hinaus können jeweils zwei Mitglieder des Aufsichtsrats Zusatzinformationen und auch Sondersitzungen durchsetzen.

2. Wahl der Geschäftsführer

Der Aufsichtsrat wählt die Geschäftsführer. Dabei

sind im ersten Wahlgang zwei Drittel der Stimmen, also acht und somit mindestens auch zwei Arbeitnehmerstimmen, erforderlich. Wird diese Mehrheit verfehlt, ist im zweiten Wahlgang, der in der Regel erst einen Monat später stattfindet, dann zwar die einfache Mehrheit, die die Anteilseigner mit Hilfe des Aufsichtsratsvorsitzenden leicht erlangen können ausreichend, aber welcher Geschäftsführungskandidat will schon in die Warteschleife und dann womöglich noch gegen die Arbeitnehmerstimmen gewählt werden? Dieses Wahlrecht (für die Abwahl gilt das gleiche) bedeutet also für die Arbeitnehmervertreter eine starke Position.

3. Mitsprache bei wichtigen Angelegenheiten

Der Aufsichtsrat hat bei besonders wichtigen Angelegenheiten zusätzliche Rechte. Nach § 171 Aktiengesetz hat er z. B. besondere Kontrollrechte bei Jahresabschluss, Lagebericht und Verwendung des Bilanzgewinnes. Außerdem hat er die Wirtschaftsprüfer zu bestellen, die den Jahresabschluss prüfen. In der Geschäftsordnung oder der Satzung (Gesellschaftsvertrag) können zudem bestimmte Geschäfte als Zustimmungspflichtig definiert werden (z.B. die Schließung von Geschäftsbereichen oder Niederlassungen).

Zusammenfassend ist zu den Aufgaben des Aufsichtsrats festzustellen, dass er mit einer ganzen Reihe wichtiger Angelegenheiten zu befassen ist. Er ist allerdings kein „Obermanager“ und darf nicht in die Tagespolitik der Geschäftsführer eingreifen.



Entscheidungsstrukturen

Da der Aufsichtsrat bei HP mit zwölf Mitgliedern gebildet wird, drängt sich die Frage auf, wie Patt-Situationen gelöst werden. Die Regelung des Gesetzgebers in § 29 Mitbestimmungsgesetz ist einfach und klar: Bei Stimmgleichheit hat der Vorsitzende bei erneuter Abstimmung zwei Stimmen. Wie schafft nun ein Aufsichtsratsmitglied den Karriereschritt zum Vorsitzenden mit Doppelstimmrecht? Diese Funktion wird weder durch Geburt noch Abstammung erlangt, sondern durch die Wahl des Aufsichtsrats.

Allerdings: Der Aufsichtsrat wählt den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter mit zwei Drittel-Mehrheit. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, wählen die Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter jeweils getrennt: Die Anteilseignervertreter wählen dann alleine den Vorsitzenden, die Arbeitnehmervertreter dürfen den Stellvertreter wählen. Damit ist klar, dass die Anteilseigner den Vorsitzenden stellen und damit auch bei kontroversen Abstimmungen die Mehrheit haben. Wirkliche Mitbestimmung gibt es also für die Arbeitnehmer schon deshalb nicht.

Bei dieser Feststellung darf man jedoch als Arbeitnehmervertreter nicht resignativ stehen bleiben. Wichtig ist zum einen, dass zum Beispiel die Personalentscheidungen eine zwei Drittel-Mehrheit benötigen und zum anderen, dass es allgemein bei Anteilseignern durch- aus verpönt ist, sich mit der „Brachialgewalt“ der Zweitstimme durchzusetzen. Hierin liegt für die ArbeitnehmerInnen durchaus eine gute Chance der Beeinflussung und für Kompromisse - jenseits der Mehrheitsverhältnisse.

Bewertung

Durch den Aufsichtsrat haben die Beschäftigten vor allem die Möglichkeit, die für jede Gesellschaft sehr wichtigen Personalentscheidungen an der Spitze zu beeinflussen und zudem schon sehr früh, früher als in jedem anderen Mitbestimmungsgremium, die Arbeitnehmerinteressen in die Geschäftspolitik einzubringen. Gleichzeitig bewährt sich der Aufsichtsrat auch als Eskalationsgremium für betriebliche Konflikte.

Vorrangig sollen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat natürlich die Interessen ihrer Wähler vertreten, also der Beschäftigten, und nicht die des

Unternehmens. Dass die Interessen dabei auch sehr unterschiedlich sein können zeigt sich insbesondere in Phasen wie im letzten Jahr, wenn die wirtschaftliche Situation schwierig ist und z.B. Stellen abgebaut werden.

Entscheidend für eine erfolgreiche Aufsichtsratsarbeit ist dabei allerdings auch der Wille, eine echte, und wenn erforderlich auch konfliktorientierte Arbeitnehmervertretung zu machen. Hierfür unabdingbar ist dann auch die enge Verknüpfung mit Wirtschaftsausschuss, Gesamtbetriebsrat, den lokalen Betriebsratsgremien und der Gewerkschaft.

Die Arbeitnehmervertreter müssen also in einem Mitbestimmungsnetzwerk eng zusammenarbeiten, sich absprechen, die erhaltenen Informationen austauschen und ihr Vorgehen koordinieren. Diese Verbindung aller Gremien ist eine entscheidende Voraussetzung für die im Interesse der Beschäftigten möglichen Erfolge.

Ebenso darf die Arbeit im Aufsichtsrat nicht zu Geheimniskrämerei führen. Die gewählten Vertreter sind ihren Wählern Rechenschaft schuldig über das was sie tun.

Und: Eine starke Vertretung der Beschäftigten im Aufsichtsrat erfordert umfassende Kompetenzen im Team, weshalb auch die gewerkschaftlichen VertreterInnen eine große Rolle spielen.

Um eben diese Kompetenzen im Aufsichtsrat vertreten zu sehen, muss die Wahlbeteiligung hoch sein. **Daher: Entscheiden Sie mit und gehen Sie wählen.**

Mobbing im Arbeitsalltag - das bedeutet, dass Feindseligkeiten systematisch und dauerhaft auf eine bestimmte Person gerichtet werden. Die betroffene Person wird schlecht gemacht und ausgegrenzt, oft mit weit reichenden psychischen Folgen. Doch nicht nur die Gemobbten nehmen Schaden, auch Betriebe und Volkswirtschaft leiden finanziell unter diesem Verhalten von Kollegen und/oder Vorgesetzten. - Wie eine repräsentative Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt, ist Mobbing in Deutschland keine Einzellerscheinung. 14 Prozent der erwerbstätigen Frauen und zehn Prozent der erwerbstätigen Männer sind betroffen. Die gemobbten Personen erleben zum Beispiel, dass Gerüchte und Unwahrheiten über sie verbreitet werden (62 Prozent) oder dass sie als unfähig dargestellt werden (38 Prozent).



Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Zeit zum Leben?

Diese Frage werden sich in Zeiten von Personalabbau und Restrukturierung die Wenigsten stellen; die Meisten bangen schlicht um ihren Arbeitsplatz und sind bereit, dafür Lebensqualität und im Zweifel auch ihre Gesundheit auf's Spiel zu setzen.

Dennoch: Gesunde, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, Spaß an ihrer Arbeit haben und den Spagat zwischen den beruflichen und privaten Anforderungen schaffen, sind insbesondere in schwierigen Zeiten ein wesentlicher Schlüsselfaktor für das Unternehmen, sorgen sie doch für ein gutes Betriebsklima und steigern die Produktivität.

Leider sieht die Realität ganz anders aus.

Die Wenigsten haben eine „normale“, sondern irgendeine Form flexibler Arbeitszeit. In erheblichem Maß wird an Wochenenden gearbeitet. Ein gutes Drittel der Beschäftigten arbeitet regelmäßig Samstags und stark zugenommen hat auch die Sonntagsarbeit. Der Anteil derjenigen, die regelmäßig Überstunden leisten und vor allem ein großes Gleitzeit- und Überstundenkonto vor sich herschieben, das realistisch nicht abgebaut werden kann, nimmt ebenfalls stetig zu. Die Zeitkonten dienen nicht etwa der Aufdeckung organisatorischer Mängel und kurzfristiger Personalplanung, sondern nur noch als Ausweis individueller Belastbarkeit. Sie sind eher Teil des Problems und nicht dessen Lösung.

Also immer mehr Arbeit bei immer höheren Anforderungen in immer kürzerer Zeit mit immer weniger Leuten: Arbeitsverdichtung ist das, was sich in der Praxis bereits seit Jahren immer mehr verbreit-

tet. Faktisch handelt es sich bei der Arbeitsverdichtung um eine Verlängerung der Arbeitszeit. Das führt zu neuen Belastungen, einem erhöhten Gesundheitsrisiko und vor allem zu einer nicht zu unterschätzenden psychischen Belastung. Der Druck des Marktes lastet auch auf den Beschäftigten wie ein Bleigewicht.

Gerade in diesen schwierigen Zeiten herrscht eine große Unsicherheit und die psychische Belastung ist besonders groß. Studien belegen, dass Beschäftigte, die einen Personalabbau erleben oder erlebt haben, häufiger krank werden. Der große psychische Druck führt oft auch zu einer innerlichen Kündigung des/r Einzelnen, d.h. die betroffenen Kolleginnen und Kollegen engagieren sich weder für noch gegen das Unternehmen – also im Zweifel gar nicht –, die Krankenstände steigen, Ältere werden oft ausgegrenzt, verschiedenste Formen des Mobbing tun ihr übriges, jede/r Einzelne hat immer weniger Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen selbst mitzugestalten.

Auch wenn Schlagworte wie „burnout syndrom“, „Stress“ oder „Arbeiten ohne Ende“ mittlerweile abgenutzt erscheinen, die Folgen für jede/n Einzelne/n und letztlich für das Unternehmen sind nicht zu unterschätzen. Der große psychische Druck kann langfristig zum „burnout“ führen. Man fühlt sich ständig überfordert, emotional erschöpft, hat das Gefühl nicht mehr leistungsfähig zu sein und den gestellten Anforderungen nicht mehr genügen zu können. Der permanente Stress raubt alle Energie, die nötig wäre, um die Situation zu bewältigen. Die Leistungsfähigkeit wird erheblich eingeschränkt und der Teufelskreis hat seinen Anfang genommen.

Zu den Grundpflichten der Arbeitgeber gehört aber die Erhaltung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sowohl der Abbau von psychischen Belastungen, als auch die Durchführung von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung tragen dazu bei. Erkennbar sind solche Maßnahmen jedoch derzeit nicht - im Gegenteil. Auch innerhalb des Unternehmens ist der Druck auf die Beschäftigten enorm. Betriebsbedingte Kündigungen drohen. Die nächste Umorganisation ist bereits in Sichtweite. Das Management setzt auf „starke“ Persönlichkeiten. Selbstvertrauen ist gefragt, die Ziele sind hoch gesteckt. Aber wenn das Unternehmen das persönliche Bedürfnis nach einer vernünftigen Balance zwischen Arbeit und Leben weiterhin ignoriert, bedroht das nicht nur die innere Motivation, sondern auch die Kreativität, das professionelle Selbstwertgefühl und in hohem Maße die Gesundheit.

Gesundheit als Firmenkultur. Ein „value“, der bei HP noch längst nicht ausreichend berücksichtigt wird.



Firmenwagen – bei Unfall -> Knast?

Eine böse Überraschung erlebte eine Kollegin, die vor kurzem mit ihrem Firmenwagen in einen Unfall verwickelt war: Als der Unfallgegner sich bei ihrer Versicherung meldete, war sie nicht als versichert bekannt! Des Rätsels Lösung: Das Unternehmen hatte die bisherige Versicherung gekündigt und eine neue abgeschlossen. Man hatte es nicht einmal für nötig befunden, die Beschäftigten darüber zu informieren. Diese können bei einem Unfall erhebliche Nachteile erleiden – passiert der Unfall im Ausland, können sie sogar inhaftiert werden, bis die Versicherungsfrage geklärt ist. Das Unternehmen hat inzwischen Stellung genommen und will den Beschäftigten die aktuellen Daten (Versicherungsnummer etc.) zukommen lassen. Wäre das nicht vorher möglich gewesen?!

Tinte für alle!

Seit der Zusammenlegung der beiden Firmen fragen pm-Compaq-Beschäftigte bei ihrem neuen Arbeitgeber nach, ob sie denn auch in den Genuss von günstigen Druckerpatronen im Rah-

men des Mitarbeiterkaufprogramms kommen können.

Der Arbeitgeber wird nicht müde zu versichern, dass er sehr großes Interesse daran habe, dass alle von diesem Programm profitieren, allein es seien die Systeme, die das verhinderten. Man arbeite aber an einer unbürokratischen Lösung. Auf diese warten alle bis heute...

Heikle Daten im Internet

Einen heiklen Fund machten Beschäftigte, die über das Internet die Homepage der Firma besuchten, die die Firmenwagen verwaltet. Ohne große Mühe war für sie nicht nur der Tankkarten-PIN verschiedener Firmen auffindbar, sondern auch Konditionen von Leasingverträgen von HP-Beschäftigten und denen anderer Firmen.

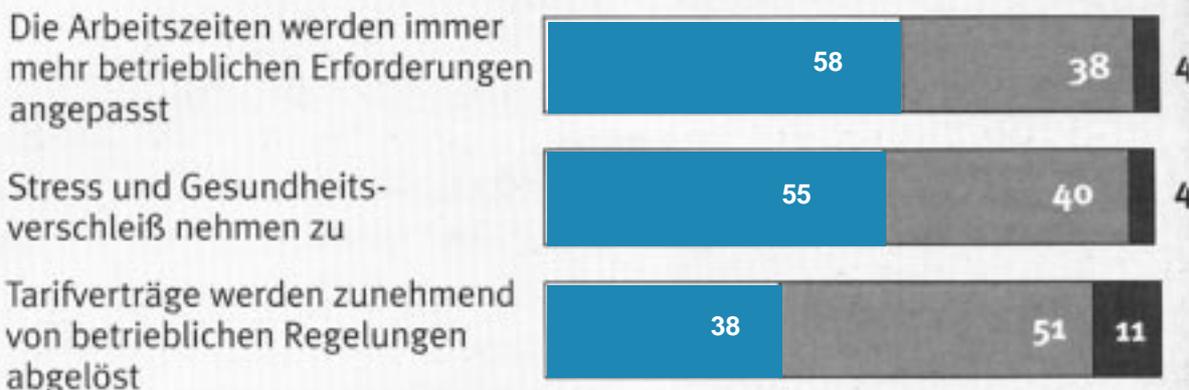
Nun wird der Datenschutzbeauftragte von HP und ... eingeschaltet um schnell dafür zu sorgen, dass dieses Loch gestopft wird.

Vielleicht sollte sich diese Firma sich Consulting von HP besorgen, um derartige Vorkommnisse in der Zukunft zu vermeiden!

ARBEIT DER ZUKUNFT

Was Beschäftigte im Organisationsbereich der IG Metall erwarten (Auswahl von Antworten aus der Umfrage zur Zukunftsdebatte)

■ ... kommt sicher ■ ... kommt vielleicht ■ ... kommt nicht



*Weil Stellen hinter dem Komma auf- und abgerundet wurden, ergeben sich nur 99 Prozent

Quelle: IG Metall-Zukunftsreport 2001

Fast 60 der Arbeitnehmer sind sicher, dass die Arbeitsbedingungen in Zukunft mehr an betriebliche Bedingungen angepasst werden.

Hume

Aktuelles
Wichtige Termine

IGM-Betriebs-
zeitungen

Unser Team
Unsere Leistungen
Wie Sie uns finden
Büro-Zeiten

Ausschüsse &
Arbeitskreise

Warum IGM
Mitglied werden

Rechtsschutz
Bildungsarbeit

Gastbuch
Kontakt



Ihr Tor zur IG Metall...

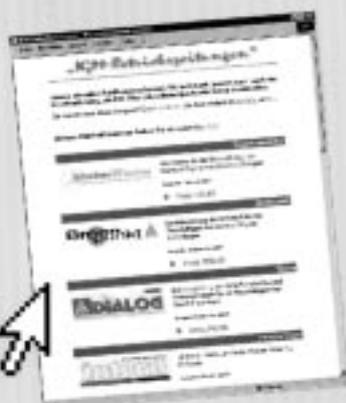


■ Infos aus erster Hand

Wollen Sie sehen, was in der Stuttgarter IG Metall gerade läuft? Suchen Sie als ArbeitnehmerIn Serviceangebote oder als Betriebsrat Spezialinformationen?

In zahlreichen Rubriken von A wie Aktuell bis Z wie Zeitungen bietet Ihnen die IG Metall Stuttgart im Internet unter der Adresse www.igmetall-stuttgart.de auf über 200 Seiten ein ausgefeiltes Angebot rund um die Themen der Arbeitswelt.

Laufend aktualisiert. Überraschend. So sind Sie immer schnell informiert, aus erster Hand.



■ IG Metall-Betriebszeitungen:

Unsere zahlreichen Betriebszeitungen und weitere Publikationen der IG Metall Stuttgart können Sie jeweils zum Zeitpunkt der Veröffentlichung als PDF-Files (als selbst entpackende Datei) anschauen und downloaden. Auch ältere Publikationen und Ausgaben können Sie finden. Schauen Sie einfach im Archiv nach.

■ Unsere Leistungen

Zu den wichtigsten Leistungen gehören die oft hart erkämpften tarifpolitischen Erfolge der IG Metall. Aber natürlich gibt es auch Unterstützung bei Streik, Aussperrung, Rechtsschutz vor den Arbeits- und Sozialgerichten, besondere Angebote für SeniorInnen und Arbeitslose. Auch darüber hinaus hat die IG Metall noch eine Freizeitunfallversicherung, Mieter- und Steuerberatung bis hin zu Angeboten für Mietwagen und Reisen zu bieten. **Schauen Sie einfach mal rein.**

■ Rechtsschutz

Wer einen qualifizierten und umfassenden Arbeits- und Sozialrechtsschutz benötigt, ist bei unserer Rechtsstelle bestens aufgehoben.

www.igmetall-stuttgart.de