

HEWLETT-PACKARD

# STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Oktober 2005



Drahtseilakt bei HP?  
HP on a tightrope?



## Editorial: Du hast keine Chance. ... aber nutze sie!

Uwe Meinhardt, IG Metall

Zwar stammt obige Weisheit aus der Anarcho-Szene der achtziger Jahre, doch trifft sie die Situation der Beschäftigten in der IT-Branche ziemlich präzise. In nahezu allen großen Unternehmen nimmt der Wettbewerb um Kostensenkung immer chaotischere Züge an. Von permanenter Umstrukturierung über Ausgründung und Fremdvergabe bis hin zu Personalabbau in großem Stil wird jede Woche eine neue (manchmal alt bekannte) Sau durchs Dorf getrieben. Am Ende all dieser Programme mit hoch trübenden englischen Titeln stehen verärgerte Kunden und verunsicherte MitarbeiterInnen.

Glaubten die Kolleginnen und Kollegen der IT-Branche über Jahrzehnte hinweg, mit individuellem Engagement und Können den eigenen Arbeitsplatz zu sichern, müssen sie jetzt endgültig zur Kenntnis nehmen, dass das „Schicksal“ ohne Ansehen von Person und Performance zuschlägt. Die Wege des CEO sind eben unergründlich.

Nun hat auch HP sein neuestes Modell von „workforce management“ vorgestellt. Mit 17% Personalabbau in Deutschland ist es etwas größer ausgefallen als erwartet. Im Klartext: 1.500 (in Worten eintausendfünfhundert) Kolleginnen und Kollegen sollen das Unternehmen HP verlassen, im Zweifelsfall in die Arbeitslosigkeit. Dort erwartet sie nach zwölf Monaten das berüchtigte Arbeitslosengeld 2, also 345 Euro im Monat, unter freundlicher Anrechnung bislang angesparter Vermögenswerte versteht sich.

Und plötzlich gehört man zu den Menschen, die man bislang nur aus Fernsehreportagen über „arbeitsscheue Drückeberger“ kannte.

Soviel zum ersten Teil der Überschrift „Du hast keine Chance...“. Nun zum Thema „...aber nutze sie!“

Denn selbst wenn die Grundsatzentscheidung des Mutterkonzerns wohl kaum zu revidieren ist, kommt es jetzt darauf an, alle Gestaltungsoptionen, die in Deutschland gegeben sind, auszuschöpfen. Dabei können die grundlegenden Forderungen von Betriebsrat und IG Metall nur lauten:

1. Niemand verlässt das Unternehmen unfreiwillig in die Arbeitslosigkeit.
2. Es werden keine weiteren Standorte geschlossen. In der Umsetzung dieser Forderungen muss eine Vereinbarung entstehen, die zumindest folgende Elemente enthält:
  - Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.
  - Mit dem Betriebsrat vereinbarte, attraktive Angebote zum freiwilligen Ausscheiden.

- Attraktive Angebote von Teilzeitarbeit oder anderen Formen von Arbeitszeitverkürzung.

- Beauftragung eines Placement-Unternehmens, um Beschäftigte im Auftrag und in der Verantwortung von HP in anderen Unternehmen unterzubringen (ähnlich wie bei smart).



- Ein mittelfristiges Konzept des Managements zur Absicherung aller Standorte.

Da solche Vereinbarungen das Unternehmen Geld kosten, kommen sie erfahrungsgemäß nicht ohne Druck zustande. Daher fordern wir den Betriebsrat auf, gemeinsam mit den Beschäftigten, der IG Metall und möglichen Bündnispartnern aus Politik und Medien den entsprechenden Druck aufzubauen. Die französischen Kolleginnen und Kollegen von HP haben bereits gezeigt, wie das geht: Durch massive und gut organisierte Proteste ist es ihnen gelungen, den Personalabbau bei HP zu einem nationalen Thema zu machen. Mittlerweile hat die französische Regierung Kontakt mit dem HP-Management aufgenommen.

Dass es auch in Deutschland nicht ohne aktive Einbeziehung der Belegschaft gehen wird, zeigt folgendes Beispiel:

Als am 13. September die Abbauzahlen für Deutschland bekannt gegeben wurden, hat das Kanzleramt (nach französischem Vorbild) bei der IG Metall nachgefragt, was denn bei HP los sei und ob man helfen könne. Auch wenn dies ein wenig nach Wahlkampf roch, habe ich noch am gleichen Tag Uli Holdenried angerufen und ihm angeboten, gemeinsam mit unserem 2. Vorsitzenden Bertold Huber beim Kanzleramt anzufragen, welche Art von Unterstützung sie anzubieten hätten. Herrn Holdenrieds Antwort war bezeichnend: Als höflicher Mensch würde er nicht auflegen, wenn er angerufen würde, von sich aus aber habe er kein Interesse, schließlich habe er bereits einen Termin beim Böblinger Bürgermeister.

Nun denn, es muss also ohne den Chef gehen. Lassen Sie uns in den nächsten Wochen und Monaten gemeinsam unsere Chance nutzen, denn es gibt sie doch!

## SUMMARY

You have no chance. ... but seize it!

Although the saying above was coined by the anarchy movement, it is quite fitting for the situation of IT employees. The race by all big companies to chop costs is becoming increasingly chaotic, with no end in sight to the waves of non-stop restructuring, spin-offs, outsourcing and mass layoffs, leaving angry customers and insecure staff in their wake, and forever putting to rest the notion that performance or qualifications have anything to do with job security in the IT sector. Anyone can be hit: the CEO moves in strange ways.

Now HP has presented its newest "workforce balancing" model. The cuts in Germany are somewhat deeper than expected, with 1,500 people to be laid off. The less fortunate may even join the ranks of the unemployed where, after 12 months, they can make the acquaintance of Germany's notorious 'ALG II,' the secondary benefit amounting to Euro 345 a month (unless they have savings or other resources). This ill fortune could suddenly put them among the 'work-shy loafers' they have heard so much about on television.

So much for the first half of our title, 'You have no chance.' And where is the opportunity we can seize?

Even if there's no hope of changing the parent company's basic decision, it is now crucial for us to shape the events ahead using all means at our disposal under German law.

The minimum demands of the works council and IG Metall must be as follows:

1. No one can be forced out into unemployment
2. No more sites can be shut down

When these demands are cemented in an agreement, it must at least include the following conditions:

1. no layoffs
2. voluntary departures only, based on attractive terms agreed with the works council
3. attractive offers of part-time work or reduced working time
4. placements with other companies under a process managed by HP
5. HP concept to be put in place to secure all sites in the medium term

Because such agreements costs money, experience shows that pressure is the only way of getting them. We are therefore calling on the works council to work with the employees, IG Metall and potential allies in the political arena and the media to build this pressure. Our HP colleagues in France has shown how it's done: their massive protests pushed HP to the top of the national

agenda, and the French government has contacted the company.

The following example shows that workforce involvement is the only hope for success in Germany:

When the layoff figures were announced on September 13, the German chancellor's office called IG Metall to offer help. Although the offer smacked of electioneering, I called Uli Holdenried and proposed jointly contacting the chancellor's office with our co-chairman Bertold Huber to see what kind of support they could give us. Mr. Holdenried's reply said it all: His good manners do not permit him to hang up on people, he explained. However, he wasn't interested. After all, he already had an appointment with the mayor of Böblingen.

Fine. We'll have to do it without the boss's help. Let's seize the chances we have in the coming weeks and months. We still have some!

## Inhalt / Content

Editorial / Editor's note	2/3
Je besser die Zahlen, desto mehr Abbau	4
- Layoffs at HP – the better the figure ...	6
Buchtip: Bangalore statt Böblingen?	7
- Book tip: Bangalore instead of Böblingen?	7
Internationale Solidarität organisieren	8
- Organizing international solidarity	9
Geschlossenheit macht stark	10
- Closed ranks make us strong	11
„Everything is possible“	12
Tarifvertrag bei HP!	13
- Collective agreement at HP	13
7 Wege zum Glück?	14
- 7 paths to bliss	16
Survival bei HP – eine Buchbesprechung	18
- Survival at HP – a book discussion	19
Die Organisation frisst ihre Kinder	20
- The organisation eats his own children	21
Der Tarifvertrag Triaton ist futsch	22
- Triaton collective agreements gone	23
Arbeitslosengeld I	24
- Unemployment pay I	26
Hartz IV oder was? / Hartz IV or what?	27
Wählen. Aber wie?	28
- Election procederes	29
Voice of HP employees	30
HP- und IT-Treffs	31
Ihre Ansprechpartner in Böblingen	31
Impressum	9

Der naive unbefangene Leser einer Zeitung muss bei der Meldung des Personalabbaus von 14.500 MitarbeiterInnen bei HP weltweit glauben, dass das Unternehmen in ernsthaften finanziellen Schwierigkeiten steckt.

Wenden wir uns daher den wirtschaftlichen Rahmendaten zu.

Auf Konzernebene ist der Umsatz mit ca. 10% von 18,9 auf 20,8 Mrd. \$ im FY 2005 stark gewachsen (y/y Vergleich), der Gewinn mit 4,4% auf satte 1,2 Mrd. \$. Zusätzlich Kasse wurde durch ein US-Steuerprogramm gemacht, das die Legalisierung von Auslandsgewinnen durch nachträgliche minimale Nachversteuerung vorsieht. So wurden 14,5 Mrd.\$ aus dem Ausland (also auch von uns) „repatriert“. EMEA ist mit 40% des Umsatzes die wichtigste Region.

Trotz harter Konkurrenz stieg der Umsatz aus dem Enterprise Server und Storage Business (ESS) bei ca. 4 Mrd. \$ im Jahresvergleich um 20%. Die hervorragenden Industriestandardserver Proliants wachsen sogar um 28%. „Fantastic Job, ESS!“ sagt dazu Ann Livermore als TSG-Oberhaupt. Selbst die schwerer verkauften Business Critical Server (also die grossen HP Unix Rechner), wachsen um 9% mit sehr guten Margen.

HP Service legt um 10% zu („I am pleased to say“ A.L.) darunter Consulting und Integration mit erfreulichen 12% und Managed Service (Outsourcing Business) sogar mit wunderbaren 21%.

Software (u.a. HPOV) vermehrt sich um 11%, PSG um 8% auf 6,4 Mrd. \$, und IPG um 5%. Bei den Gewinnen sieht es anders aus, nach wie vor zeigt die IPG die besten Werte mit 13 % Umsatzrendite, während ESS nur 3,7% brachte und unbegreiflicherweise das marktüblich sehr profitable Software Geschäft mit weiteren massiven Verlusten dabei ist.

Weiterhin gibt es folgende Ergebnisse zu berücksichtigen:

- In der Bilanz von HP steckt ein Cash von 13 Milliarden Dollar, was unglaublich viel Geld ist und damit eine prall gefüllte Kriegskasse zeigt. Allein in diesem Jahr wuchs der Cash-flow um 2,2 Mrd. \$.
- Weitere Cash-Reserven wurden zum Rückkauf von eigenen Aktien im Wert von 3 Mrd. \$ (zu Marktpreisen!) im Jahre 2004 verwendet
- Weitere 2,9 Mrd. \$ sind für 2005 in Planung

Alles in allem also eine zumindest finanziell kerngesunde Firma – denkt man so. Warum dann also überhaupt Personalabbau?

Die Gründe sind eigentlich sehr trivial. Die Anteilseigner oder „share holder“ wollen mehr Geld sehen. Sie kritisieren nicht, dass der Konzern keinen Profit macht, sondern – im Vergleich zu anderen Anlagemöglichkeiten – nicht genug bringt. Die durch Personalrausschmiss erhoffte Kostensenkung von 1,9 Mrd.\$ (bei sinkendem Personal und trotzdem heftig steigenden Leistungen) soll zur Erhöhung der Rendite verwendet werden. Dafür sollen 1500 MitarbeiterInnen in Deutschland bei knapp 6000 insgesamt in Europa ihre Existenz auf's Spiel setzen. HP entlässt nicht nur trotz guter Bilanzen, sondern für noch bessere Bilanzen.

Die Bemühungen, durch Auspielen von Beschäftigten in Westeuropa mit zukunftshungrigen Osteuropäern und gezieltem Lohn-Dumping in Dritte-Welt-ähnlichen-Ländern wie Rumänien, führen zwar eventuell zu Kostensenkungen hier, ob die internen Prozesse eine effektive Kundenbedienung ermöglichen, muss aber erst bewiesen werden. Bisherige Erfahrungen sprechen aus einer Vielzahl von Gründen dagegen. Man frage viele Unternehmer, die ihre Produktion wieder rückverlagerten, weil Probleme der Rechtssicherheit, der postsozialistischen (Arbeits-) Mentalität und gewaltiger örtlicher Bürokratie und Korruption nicht die beste Infrastruktur für Weltunternehmen darstellen, die schnell und effektiv ihre Kunden bedienen müssen und wollen.

Es wäre interessant zu erfahren, ob die bisherigen Verlagerungen nach Bratislava in einer unvoreingenommenen Nachkalkulation tatsächlich erfolgreich waren. Der neueste HP-Verlagerungs-Standort beginnt wieder mal mit „B“, diesmal ist es Bukarest.

Dennoch locken diese Globalisierungseffekte und man sieht, dass bei guter Organisation – man denke an die effektive Bearbeitung der Reisekosten (TRAMS) in Barcelona – es auch funktionieren kann. Wenn dafür die bisher im Land beschäftigten KollegInnen nicht einfach „freigesetzt“ werden, ist das ja auch in Ordnung.

Besonders deutlich werden die drastischen Arbeitsplatzfolgen im Service. Im geplanten Abbau in Deutschland stellt die TSG (ohne CSG) mit 850 Beschäftigten (von ca. 4800 Beschäftigten derzeit) die größte betroffene

---

**HP entlässt nicht nur trotz guter Bilanzen, sondern für noch bessere Bilanzen.**

---





## ... desto mehr Abbau?

ne Gruppe dar. Ziel ist eine geplante Kostensenkung um ca. 20% im klassischen Service-Geschäft, da man kaum Chancen für eine mögliche Umsatzausweitung sieht, im Gegenteil.

Bei weiterhin hoher Marge erodiert die bestehende Basis der Kundendienstverträge seit Jahr und Tag. Mit Neugeschäft kann, auch unter dem Aspekt des Wettbewerbs und der Konsolidierungen der Rechenzentren bei Kunden, keine Umsatzsteigerung erzielt werden, Kunden begnügen sich zudem oft mit der (recht langen) kostenfreien Gewährleistung oder preisgünstigen CarePacks. Mit den bisherigen Programmen (TSG Admin Offshoring, Stichwort Daisy und Sunflower) konnten keine Einsparungen in der geforderten Größenordnung erreicht werden.

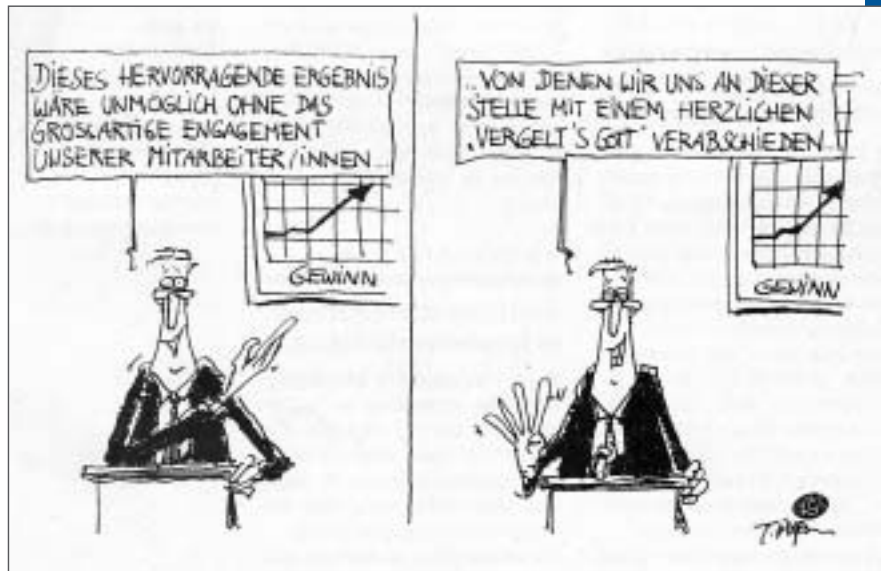
Um die angestrebten Einsparungen bei TS zu erreichen, wird die Delivery unter dem Synonym GDI (Global Delivery Implementation) im Sinne eines Global Delivery umgebaut. Das Ziel des Programms ist es, durch Nearshoring (u.a. Polen, Rumänien, Algerien) oder Offshoring (Indien) die bisher im Land erbrachten Leistungen und Arbeiten in Billiglohnländer dauerhaft zu verlagern.

Hierbei spielt der Grad der Spezialisierung und der Komplexitätsgrad der Arbeitsplätze eine erhebliche Rolle. So ist damit zu rechnen, dass Funktionen wie

- Standard-Telefon Support, Help Desk, Disposition, Call-Entry und ähnliche Funktionen in Deutschland abgebaut und in benachbarten Billiglohnländern mit einer Auswahl an deutschsprachigem Personal verlagert werden. Dies betrifft im Wesentlichen die riesigen Support Organisationen in Ratingen und Böblingen.
- der Break Fix Service (also Reparatur und Teilaustausch) im Volumen Business (PC, Drucker etc) – soweit noch vorhanden – aus dem Unternehmen entfernt und von Partnern als Subco's erbracht oder gleich komplett out-sourced wird.
- der Break Fix Service für non-high-end Systeme im Value Service möglicherweise ebenfalls von Outsourcing betroffen ist. Der Kostendruck durch Wettbe-

werb und Partner ist dort sehr groß. Denkbar wäre ein Outsourcing der HP Techniker an ein Globales oder EMEA-weit agierendes Serviceunternehmen – dies ist derzeit erstmal Spekulation, aber dahin gehen die Überlegungen.

Die Ankündigung von Mark Hurd wurde im Markt erwartet, der Aktienkurs ist derzeit auch nach oben in Bewegung geraten. Verglichen mit den ersten Markterwartungen, die mit strategischen Themen wie IPG Out-



sourcing, PSG Verkauf à la IBM spekulierte, bezog es sich „nur“ auf Offshoring und Personalabbau sowie dem „Un-do“ der Carly-Entscheidungen. Viele Marktteilnehmer und auch HP-MitarbeiterInnen wissen, dass Hurd nicht ein kreativer Steve Jobs, der Apple-CEO, ist, sondern statt strategischer Neu-Ausrichtung („welche HP wollen wir denn sein oder werden?“) nur Hausmannskost in typischer Oberbuchhalter-Gesinnung bietet („wenn schon das Wachstum der Gewinne nicht stimmt, müssen mindestens die Kosten sinken...“). Damit ist auch völlig klar, dass die wichtigste Rolle dieser Abbaumaßnahmen das künstliche Hochpuschen der Aktie ist.

Die Frage nach der langfristigen Perspektive und dem Selbstverständnis von HP bleibt dabei auf der Strecke. Und die Gefahr wächst, dass die Kunden dies mit Geschäftszurückhaltung gegenüber HP quittieren. Damit wird jedoch der Grundstein für weitere negative Mitarbeiterentwicklungen gelegt.

Alle Jobs mit niedriger Wertschöpfung und/oder wenig Kundenbezug sind jedenfalls derzeit in Gefahr. Im Geleitzug dazu werden alle Jobs in allen Funktionen "optimiert", kein Bereich ist von den Entlassungen verschont. Wenn alles so klappt und die HP-ler sich nicht wehren und dann in die Freiheit des Arbeitsmarktes entlassen werden, dürften die HP Bilanzen in Zukunft noch besser aussehen. Wenn das keine Freude ist.



Layoffs at HP – the better the figures, the deeper the cuts?



HP's plans to cut 14,500 jobs worldwide may suggest to the casual observer that the company is in financial trouble. Let's look at a few key figures:

Total revenues and profits showed healthy gains in the last quarter. EMEA was the most successful region,

contributing 40% of total revenues. The ESS business overcame tough competition to increase sales to about \$4 bn, a 20% year-on-year increase. Other areas also posted pleasing results.

Profits reveal a different picture. IPG still reports the best return on sales, at 13%, whereas ESS achieved only 3.7%, incomprehensibly continuing to generate massive losses in the otherwise profitable software market.

Other noteworthy figures:

The balance sheet shows \$13 bn in cash: an enormous war chest. Other cash reserves were used for a \$3.3 bn share buy-back program in 2004, with an additional buy-back planned for 2005

All in all, a healthy company- so why the lay-offs? It's quite simple. The company is profitable, but the shareholders believe that profits are too low compared with other investments. Staff cuts (coupled with improved performance) are intended

to produce \$1.9 bn in savings. This puts the existence of 1500 employees in Germany and nearly 6000 in EMEA on the line. HP is cutting jobs despite good figures in order to achieve better ones.

---

**HP is cutting jobs despite good figures to achieve better ones.**

---

The company may succeed in reducing costs with its efforts to pit workers in western Europe against eastern Europeans hungry for a better future, but it's questionable whether the resulting internal processes will produce good customer service. Attesting to the difficulties of such offshoring initiatives are the many companies that have given up and brought the work home again. It would be interesting to know whether HP's offshoring ventures in Bratislava have really paid off. The next destination for HP is Bucharest. However,

examples such as the travel expense processing center in Barcelona show that it can work. And that's fine if the people who previously did the work aren't just "let go."

The drastic impact of the planned cuts is most evident in service, with 850 of 4800 current jobs in TSG (excluding CSG) slated for elimination. Margins remain high, but the customer base for service agreements keeps eroding, and tough competition and consolidation of customers' data centers make revenue growth impossible. Previous initiatives such as TSG Admin Offshoring failed to generate the necessary savings. Now delivery will be revamped as GDI (Global Delivery Implementation). Services will be "near-shored" and "offshored," with the level of specialization and complexity playing a substantial role in the decisions. The following changes are likely:

- Standard telephone support, help desk functions, etc. will be reduced in Germany and moved to nearby countries where German-speaking employees are available. This will mainly effect the enormous support organizations in Ratingen and Böblingen.
- The "Break Fix" service in the high-volume business will be outsourced.
- The "Break Fix" service for non-high-end systems in value service may also be outsourced in the face of cost pressures. It is conceivable that HP technicians could be outsourced to a global or EMEA-wide service company.

The market was expecting Mark Hurd's announcement, but the share price went up "only" in response to the offshoring plans, the job cuts and the "undoing" of Carly's decisions, and not the strategic initiatives that had fueled speculations, such as IPG outsourcing or an IBM-style sell-off of PSG. The market knows that Hurd is not a visionary in the mould of Steve Jobs ("Which HP do we want to be?"), but more of a senior accountant ("If the profits aren't increasing, then we at least have to cut costs..."). Inevitably, his main priority with the job cuts is to inflate the share price, and questions about long-term prospects and HP's identity fall by the wayside. This increases the risk that customers will be less inclined to do business with HP - which would set the scene for more job cuts.

In any case, jobs that do not generate substantial value or have close customer contact are at risk. At the same time, all jobs will be "optimized." No area will be untouched by the lay-offs. If it all goes as planned, and the HP workforce does not put up a fight, then the HP figures will probably look even better in the future: a delightful prospect.

## Buchtip: Bangalore statt Böblingen?



Wenn Siemens oder SAP, IBM oder HP Software in Indien entwickeln lassen, dann ist das ein Beispiel für Offshoring

Mit diesem Stichwort verbindet sich derzeit eine lebhafte, kontroverse Debatte über eine neue Stufe der Internationalisierung der Wirtschaft und die Verlagerung von Arbeitsplätzen

ins Ausland. Mittlerweile gilt das Offshoring als „strategischer Trend“ und als Moment eines Strukturbruchs – gerade in den Dienstleistungsbereichen der Wirtschaft.

Unter dem Diktat einer aggressiven Shareholder value-Orientierung wird kurzfristige Kostensenkung vielfach zur obersten Priorität. Plötzlich tauchen Manager auf Betriebsversammlungen mit Tabellen auf, was Entwickler z.B. in Rumänien oder in China im Vergleich zu Deutschland kosten, und erklären Offshoring zum betriebswirtschaftlichen Königsweg. Ein solches Geschäftsmodell, das Menschen und ihre Arbeitskraft wie Waren behandelt, die auf dem globalen Arbeitsmarkt beliebig ausgetauscht und ersetzt werden können, könnte sich als „Sackgasse der Internationalisierung“ erweisen.

„Gewerkschaften und Betriebsräte werden die Offshoring-Strategien der Konzerne deshalb verstärkt kritisch unter die Lupe nehmen und ihnen vor allem dort entgegenzutreten, wo mit Verlagerungsdrohungen Druck ausgeübt werden soll, um die Konzessionsbereitschaft der Belegschaften und Interessenvertretungen zu erhöhen, um Zugeständnisse – niedrigere Löhne, längere Arbeitszeiten, schlechtere Arbeitsbedingungen – zu erpressen.“

(Aus dem Vorwort von Berthold Huber, IG Metall und Franz Tremel, ver.di)

Die Herausgeber:  
Andreas Boes ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München,

Michael Schwemmler ist Geschäftsführer der Input-Consulting GmbH in Stuttgart.

Andreas Boes / Michael Schwemmler (Hrsg.)  
Bangalore statt Böblingen?  
Offshoring und Internationalisierung im IT-Sektor  
Mit einem Vorwort von  
Berthold Huber (IG Metall) und Franz Tremel (ver.di)  
164 Seiten (2005)  
EUR 11.80 sFr 21.40  
ISBN 3-89965-103-0

## SUMMARY

### Book tip: Bangalore instead of Böblingen?

"When Siemens, SAP, IBM or HP develop software in India, it's called offshoring. This new phase of globalization and the transfer of jobs abroad is now the subject of fierce controversy. It is now seen as a strategic trend driving a structural transformation – particularly in service sectors. An aggressive pursuit of shareholder value has pushed cost-cutting to the top of the agenda. Suddenly we have managers showing up at staff assemblies waving spreadsheets with statistics on developers' salaries in low-wage countries. But a business model that treats people and their work like arbitrary commodities may prove to be the cul-de-sac of globalization. Consequently, unions and works councils will be subjecting these strategies to more intense scrutiny and fighting them whenever they are used as a tool for extorting concessions from local workforces and their representatives."

From the foreword by Berthold Huber (IG Metall) and Franz Tremel, (ver.di)

The publishers:  
Andreas Boes is a researcher at the Institute for Social Research (ISF) in Munich;  
Michael Schwemmler is the managing director of Input-Consulting GmbH in Stuttgart.

[www.hp-standpunkt.de](http://www.hp-standpunkt.de)

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

[www.hp-standpunkt.de](http://www.hp-standpunkt.de)

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

## Internationale Solidarität organisieren

Interview mit Dr. Boy Lühje, Institut für Sozialforschung an der Universität Frankfurt am Main

Immer mehr deutsche ITK-Unternehmen verlagern Arbeitsplätze ins Ausland, aus Kostengründen und um sich neue Märkte zu erschließen. Damit sind mehr und härtere Konflikte um die Arbeitsbedingungen vorprogrammiert.

**ITK-Arbeitsplätze aus den Industriestaaten werden verstärkt in Niedriglohnländer ausgelagert. Wird sich dieser Trend fortsetzen?**

Ja. In Deutschland meinen allerdings viele noch immer, vor allem einfache, arbeitsintensive Tätigkeiten auf niedrigem technologischen Niveau würden in Niedriglohnländer verlagert. Das stimmt längst nicht mehr. Sehen Sie sich dazu beispielsweise den massiven Export von Arbeitsplätzen nach China an.

**Was ist das Besondere an diesem China-Boom?**

Zunächst veranlasste die Aussicht auf billige Produktionskapazitäten viele Markenfirmen, über Kontraktfertiger aus Taiwan und den USA, in China produzieren zu lassen. Inzwischen kalkulieren fast alle ITK-Unternehmen ihre Produkte und Dienstleistungen auf der Basis von „China-Preisen“. Doch mittlerweile hat sich die Strategie der Kontraktfertiger verfeinert. Sie haben dazugelernt. Inzwischen verfügen sie längst über mehr als nur billige Produktionsstätten. Sie haben auch eigene Kapazitäten in der Produktentwicklung, zum Beispiel für Notebooks oder Handys. In China ist eine komplette Infrastruktur zur Massenfertigung und Produktentwicklung mit bis zu 80.000 Arbeitnehmern/-innen entstanden.

**Welche Folgen hat das für die Markenunternehmen?**

Sie versuchen nun ebenfalls verstärkt, auch qualifizierte Tätigkeiten auszulagern. Aber dabei geht es inzwischen nicht mehr allein darum, möglichst billig zu produzieren. Immer stärker wird das Motiv, durch Offshoring in neue Märkte vorzudringen. Besonders China ist weltweit für ITK-Unternehmen attraktiv. Es ist ein schnell wachsender Markt für ITK-Produkte – erst recht seit der Absatzkrise in diesem Bereich in Europa. China wird für die Markenunternehmen in den Industriezentren zunehmend zum Ventil, um Überkapazitäten aufzufangen und zu verwerten.

**Was passiert künftig mit den Industriestandorten in Europa?**

Sie haben davon nicht nur Nachteile. Allerdings werden die Branchen vom Engagement der Markenfirmen im Ausland unterschiedlich profitieren. Der deutsche ITK-Sektor wird noch längere Zeit Tätigkeitsbereiche ins Ausland verlagern, darunter auch Beratungs- und Serviceleistungen, Software- und Designentwicklung. Im Maschinenbau dagegen gibt es infolge des wachsenden Chinaengagements hiesiger Unternehmen bereits ein starkes Auftragswachstum. Zwischen West- und Osteuro-

pa wird sich die Industrie voraussichtlich weiter ausdifferenzieren. Perspektivisch werden sich einander ergänzende industrielle Strukturen herausbilden.

**Was bedeutet das für die Arbeitsbedingungen?**

Es wird künftig mehr und härtere Konflikte um die Arbeitsbedingungen geben – nicht nur in Europa, sondern auch in anderen Teilen der Welt. Selbst in China, wie die dortigen Arbeitskämpfe in jüngster Zeit zeigen. Entscheidend ist, welche Möglichkeiten die Beschäftigten haben, ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. Wo es keine betriebliche Interessenvertretung und keine Gewerkschaften gibt, werden sie große Nachteile haben. Diese wirken wiederum zurück auf die Arbeitsbedingungen andernorts. Daher ist es wichtig, internationale Solidarität zu organisieren.

**Wie beispielsweise?**

Die Gewerkschaften in den entwickelten Industrieregionen müssten sich intensiver dafür einsetzen, dass auch anderswo gewerkschaftliche Strukturen aufgebaut werden. In Tschechien und Ungarn genauso wie in Ost-



asien. Auch bei den Kontraktfertigern. Dazu müssten sie sich beispielsweise stärker in global aktiven Schlüsselunternehmen wie Dell oder Wal-Mart engagieren. Sie sollten sich außerdem darum kümmern, dass multinational operierende Unternehmen nicht nur internationale Arbeitsstandards – etwa zur Kinderarbeit – einhalten. Genauso wichtig ist, dass sie sich verbindlich zu ihrer sozialen Verantwortung und zu Umweltstandards bekennen und auch danach handeln. Das gibt es bereits in einigen Textilunternehmen, in der Elektronikindustrie jedoch überhaupt noch nicht. Notwendig ist ebenfalls, die Regulierung der Märkte zu beeinflussen und auf faire globale Wettbewerbsbedingungen zu drängen.

(Boy Lühje, Dr. phil., lehrt als Privatdozent Soziologie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main, und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung.)



## SUMMARY

### Organizing international solidarity

Interview with Dr. Boy Lüthje, Institute for Social Research at Frankfurt Univ.



More and more German companies in the ITC sector are moving jobs abroad to cut costs and gain access to new markets. This trend makes an increase in the number and intensity of conflicts over working conditions inevitable.

**ITC jobs from industrialized countries are increasingly being outsourced to low-wage countries. Will this trend continue?**

Yes. In Germany, however, many still believe that it is mainly simple, labor-intensive, low-tech jobs that are being moved to low-wage countries. That has not been the case for some time now. Just look at the massive export of jobs to China, for example.

**What makes this Chinese boom so special?**

Initially, the prospect of cheap production capacity prompted many brand-name manufacturers to contract out their production to China through contractors in Taiwan and the USA. In the meantime, almost all ITC companies have started pricing their products and services on the basis of "Chinese prices." But the contract manufacturers have since refined their strategy. They've learned a few things. Now they have more than just cheap manufacturing facilities. They have their own product development capacity, for example for notebooks or mobile phones. In China, a complete infrastructure has taken shape for mass production and product development with up to 80,000 employees.



**What are the consequences for brand-name companies?**

They are now intensifying their efforts to outsource highly skilled activities as well. But it's no longer a question of manufacturing as cheaply as possible. The motivation for offshoring is rapidly shifting towards the desire to penetrate new markets. China is particularly attractive to ITC companies around the world. It is a fast-growing market for ITC products, especially now, with the sales slump in Europe. China is increasingly serving as a safety valve for soaking up and selling off excess capacity of brand-name manufacturers in industrial centers.

**What will happen to Europe's industrial sites in the future?**

These developments are not only to their detriment. However, different industries will benefit to varying degrees from the offshore activities of brand-name

manufacturers. The German ITC sector will continue for some time to send activities abroad, including consulting and service work, and software and design development. In mechanical engineering, by contrast, there has already been a surge in orders as a result of the increasing involvement of German companies in China. We will probably see further differentiation in that sector between western and eastern Europe, with complementary industrial structures taking shape.

**What will that mean for working conditions?**

In the future, conflicts about working conditions will be tougher and more numerous, not only in Europe, but also in other regions - even in China, as evidenced by the recent labor disputes there. The decisive question is what possibilities are available to employees to influence their working conditions. Where there are neither unions nor workplace structures to present employee interests, they will be at a serious disadvantage. This will in turn have a negative impact on working conditions elsewhere. It is therefore important to organize international solidarity.

**Can you give some examples of how this can be done?**

Unions in developed industrialized regions must intensify their efforts to support the development of union structures elsewhere, just as much in the Czech Republic and Hungary as in eastern Asia. For example, they must become more involved in key global companies such as Dell or Wal-Mart. They should also be keeping an eye on multinational corporations to ensure compliance with international standards - for example on child labor. But equally important is ensuring that these companies make a binding commitment to their social responsibilities and environmental standards, and act accordingly. A few textile companies have already done so, but such commitments are still unknown in the electronics industry. It is also necessary to exert influence on market regulations and push for fair conditions for global competition.

## Impressum / Disclaimer

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

## Geschlossenheit macht stark ...

... aber es ändert nichts an der Betroffenheit

Die Geschäftsstelle Köln ist geschlossen! Das steht seit Anfang Juli 2005 an der Eingangstür zum HP-Gebäude in der Stolberger Straße 78. Das Gebäude ist endgültig zu, ein Betreten unmöglich. So steht es da und es sagt nichts über die Betroffenheit und Schicksale der ehemals dort beschäftigten MitarbeiterInnen.

Von den zum Schluss in Köln etwa 150 Beschäftigten arbeiten heute zum Glück noch ca. 50 MitarbeiterInnen in anderen Geschäftsstellen, im wesentlichen in Ratingen. Auch das war ein Erfolg der schwierigen, lokalen Verhandlungen in Köln.

Aber ca. 95 MitarbeiterInnen haben ihren Arbeitsplatz verloren, zu einem Zeitpunkt,

- wo der Arbeitsmarkt in Deutschland in einer sehr kritischen Situation ist
- wo es kaum Arbeitsplätze gibt
- wo sich die Situation der Arbeitslosen infolge von Gesetzesänderungen extrem verschärft und verschlechtert hat.

Diese MitarbeiterInnen in Köln haben engagiert und aktiv zum Erfolg des Unternehmens HP beigetragen, man hat ihnen eine besonders gute Qualität der Arbeitsergebnisse bescheinigt. Aber das alles spielt keine Rolle mehr. Das Unternehmen entlässt die MitarbeiterInnen aufgrund von Zahlenspielen. Es wählte den aus seiner Sicht einfachsten Weg der Schließung einer Geschäftsstelle, um u.a. die Sozialauswahl zu umgehen.

Ca. 75 Beschäftigte sind direkt mit Abschluss der Sozialplanverhandlungen in eine Transfergesellschaft gewechselt, in der Hoffnung, dass sie während der maximal möglichen Verweildauer von einem Jahr (nach derzeitiger Gesetzeslage) ausreichend qualifiziert werden und einen adäquaten Arbeitsplatz finden.

Ca. 20 Beschäftigte wurden betriebsbedingt gekündigt und es bleibt abzuwarten, ob die erhobenen Kündigungsschutzklagen, d.h. Klagen auf Weiterbeschäftigung, Erfolg haben. Wir wünschen es den betroffenen Kolleginnen und Kollegen von Herzen.

Zwar wurden überdurchschnittlich hohe Abfindungen gezahlt, um die soziale Härte auszugleichen, wie es heißt. Doch was bleibt davon nach Abzug der enorm hohen Abgaben übrig? Was passiert, wenn ein betroffener Mitarbeiter am Ende der Arbeitslosenzeit von diesem Geld zehren muss, da die neue Arbeitslosengeldbezugszeit ALG II voraussetzt, dass man erst einmal seine „Ersparnisse“ aufbraucht bis zum sog. Existenzminimum. Da die meisten der entlassenen MitarbeiterInnen im Alter zwischen 43 und 55 Jahre alt sind, kann man sich ausrechnen, dass die Zeit kaum finanziell zu überbrücken ist.

HP war nicht bereit, über alternative Regelungen wie z.B. Altersteilzeit oder eine Rentenbrücke (sog. Vorruhestandsregelung) zu verhandeln. HP ging es einzig und allein darum, die Beschäftigten aus dem Unternehmen zu werfen und die Geschäftsstelle Köln zu schließen, um die vorgegebenen Zahlen zu erreichen – und das möglichst schnell.

Und dann war da noch die berechnende Vorgehensweise des Arbeitgebers in Bezug auf die Ankündigung der Schließung der Geschäftsstelle Köln. Eigentlich erwartete die Beschäftigten in Köln an diesem 6. Dezember, dem Nikolaustag, dass sich Uli Holdenried vorstellen würde und ihnen für Ihrer Mitwirkung am dem mehr als 6%-igen Umsatzplus danken würde.

Wie soll man die Betroffenheit der Kolleginnen und Kollegen beschreiben, als durch einfaches Verlesen eines Briefes die Schließung der Geschäftsstelle Köln mitgeteilt wurden. Wer kann sich die vorweihnachtliche Stimmung bei den Familien vorstellen und welche Auswirkung diese Nachricht auf die sonst so friedvolle Weihnachtszeit hatte? Von der 150 MitarbeiterInnen in Köln sind mehr als 60% verheiratet. Ca. 100 Kindern war das Weihnachtsfest restlos verdorben. Die Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes ließ so manche Familie zweifeln und Familienmitglieder krank werden. Aber fragt da einer nach? Macht sich die Firma in ihrer Fürsorgepflicht davon eine Vorstellung? Denkt sie darüber nach, was sie den Familien antut und in welche Existenzsorgen man diese Familien gebracht hat?

Dennoch hat die Geschlossenheit der MitarbeiterInnen und die dadurch erreichte Unterstützung der Verhandlungskommission über die langen Monate bis zum bitteren Ende dazu geführt, dass die Verhandlungen und die zusätzlich notwendige Einberufung einer Einigungsstelle ein Verhandlungsergebnis erzielt haben, dass weit aus besser war, als das erste Angebot der Firma HP.

Die Abwicklung der Schließung hatte weitaus länger gedauert, als die Firma es sich vorgestellt hatte. Dadurch hatten die Beschäftigten zum Glück etwas mehr Zeit, sich um alternative, noch offene Stellen zu bemühen, was in kleinerem Umfang auch zum Erfolg geführt hat. Man konnte diese Zeit nutzen, um etlichen MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz zu erhalten, zwar nicht in Köln, aber immerhin noch im Unternehmen. Und das ist in der heutigen Zeit nicht zu unterschätzen.

Köln war auf sich allein gestellt. Der GBR hatte nichts anderes zu tun, als den Betriebsrat in Köln öffentlich aufzufordern, schneller zu verhandeln. Hier hätten wir mehr Geschlossenheit erwartet und gebraucht, um kleinere Standorte zu erhalten. Dazu ist es jetzt zu spät. Die nächste unternehmensweite Abbauwelle rollt bereits. Nun kann sich der GBR von HP nicht mehr verstecken.

(Alexander Schneider, ehemaliger BR-Vorsitzender Köln)

## SUMMARY

Closed ranks make us strong ...  
... but are no consolation when people lose their jobs

The Cologne office is closed! The building is locked and there is no trace of the people who once worked there. Of the 150 employees left at the end, 50 luckily got jobs at other locations, mostly in Ratingen, thanks to tough negotiations at the local level in Cologne. If they are laid off in the coming years, they will even be entitled to the terms of the agreement negotiated for the Cologne colleagues who did not find positions.

However, 95 employees lost their jobs in the midst of a difficult employment market just as the situation for the unemployed in Germany became even worse through regulatory changes.

These commitments of the Cologne employees and their acknowledged performance meant nothing when the company decided to take the easy way out, shutting down an entire location to avoid having to apply social criteria when reducing the workforce. About 75 employees landed immediately in a so-called transfer company, and hoped to receive sufficient training during the statutory 12 months and find an appropriate job. This, too was an outcome of the tough negotiations: the healthy financial resources for training in the transfer company. About 20 employees were laid off, and their unfair dismissal suits are still pending. We wish them our very best.

Above-average severance packages will be paid out, also as a result of the tough negotiations to compensate for the social hardships. But what will be left after taxes? And what will happen when employees have to live off their severance pay when their unemployment insurance runs out, and they only qualify for the ALG II follow-up benefit when their savings fall to the level of the so-

called existential minimum. Since most of the laid-off employees are between 43 and 55, it's quite obvious that there is no way to bridge the gap. HP was unwilling to negotiate pre-retirement part-time work or early retirement for the employees. The priority was to get rid of them and shut down the office to meet the target figures.

And let's not forget the outrageous manner in which the company announced the closing of the Cologne office. Uli Holdenried came on St. Nick's day and informed his amazed colleagues of their fate by reading out a letter – to colleagues who were expecting the new head of HP Germany to thank them for their performance in boosting sales. It's hard to imagine the Christmas their families had. The fears of job losses caused enormous stress and, in many cases, illness. But does anyone care? Is the company bothered by what it did to these families? Nevertheless, the united stand of the employees and their support for the negotiating commission to the bitter end produced a much better result than HP's initial offer. It took a lot longer than HP imagined to shut down the office, and this gave the staff more time to look for alternatives – a few of them successfully. The time was also put to good use to save a few jobs in the company (if not in Cologne), a result not to be despised in these difficult times.

However, Cologne was left to its fate by the central works council, which had nothing better to do than publicly put pressure on the local works council in Cologne to speed up the negotiations. Here we would have expected – and we needed – more solidarity to help preserve smaller offices. It's too late for that now. But the next company-wide downsizing wave is already rolling. Now the HP central works council has nowhere to hide.

(Alexander Schneider, former Chairperson of the local works council, Cologne)



## „Everything is possible“

Mit diesem Slogan wollen wir unsere Kunden für HP begeistern. Klingt ja auch wirklich gut: Wir kennen keine Grenzen, machen das bisher Undenkbare möglich, gehen auch mal die „extra Meile“. Auch für uns MitarbeiterInnen ist dieser Slogan positiv belegt.

Oder etwa nicht immer? Hat das ganze nicht auch eine Kehrseite? Was verbirgt sich eigentlich hinter dem „everything“ für uns MitarbeiterInnen? Leider nicht nur Positives. Es sind auch Dinge möglich bei HP, die viele von uns nicht für möglich gehalten hätten.

Noch vor wenigen Monaten haben viele KollegInnen diejenigen unter uns als notorische Schwarzseher und Miesmacher bezeichnet, die davor gewarnt haben, dass es auch bei HP zu betriebsbedingten Kündigungen kommen könnte. Mittlerweile ist es traurige Wirklichkeit geworden, ganz nach dem Motto „everything is possible“. Zuerst wurde in Köln die komplette Geschäftsstelle geschlossen. Wer nicht bereit war, in die Beschäftigungsgesellschaft zu wechseln, erhielt die betriebsbedingte Kündigung. Manche meinten da noch, das sei ein Sonderfall, das seien die Nachwehen der Compaq-Übernahme. Das war leider ein Trugschluss. In Hamburg,



München und Berlin sind inzwischen ebenfalls mehrere betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen worden. Das gesetzte Ziel, im TSG-Admin-Umfeld ca. 40 Stellen abzubauen, wird mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln umgesetzt. Alleinerziehende Mitt-Vierziger sind genauso betroffen wie Schwerbehinderte und KollegInnen mit über 20 Beschäftigungsjahren. Die Arbeiten werden in die drei (zumindest derzeit noch?) verbleibenden TSG-Admin-Standorte zentralisiert und dort z.T. von temporären MitarbeiterInnen übernommen. Eine Sozialauswahl fand nicht statt. Der Arbeitgeber wird sich in den diversen laufenden Kündigungsschutzklagen der Betroffenen entsprechend verantworten müssen.

Was hat dieser „Markt der Möglichkeiten“ denn noch zu bieten? War das etwa nur die Übungsphase?

Übrigens hat offenbar auch der Gesamtbetriebsrat nicht an „everything is possible“ geglaubt: er war nicht dazu zu bewegen, für die insgesamt laufende Reorganisation,

in deren Rahmen auch die TSG-Admin-Abbaupläne aufgelegt wurden, einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln.

Beim jetzt angekündigten Abbauszenario mit 1500 gefährdeten KollegInnen ist soviel Blindheit nicht mehr haltbar ...

Ein Interessenausgleich und Sozialplan wird verhandelt. Die Geschäftsleitung hat es sehr eilig und baut Zeitdruck auf. Es wird aber darauf ankommen, sich nicht über den Tisch ziehen zu lassen. Es darf nicht darum gehen, dass möglichst schnell fertigverhandelt wird, sondern dass möglichst viel für alle Betroffenen dabei rauskommt. Und betroffen sind wir alle – sowohl die die gehen sollen, als auch die die bleiben. Alle Möglichkeiten müssen ausgelotet werden. Kreativität ist gefragt. Eine weitere Facette von „everything is possible“

### SUMMARY

„Everything is possible“

This slogan is intended to inspire our customers. It also inspires the

workforce – most of the time. Unfortunately, what once seemed impossible now seems all too possible. Not long ago, those who warned of layoffs at HP were dismissed as incorrigible pessimists. But now the Cologne office is closed, and we have seen layoffs in Hamburg, Munich and Berlin. 40 TSG-Admin support positions are to be chopped, with single parents, disabled employees and people with more than 20 years' seniority among those laid off.

The required social plan was not carried out, a fact that the employer will have to address in the many unfair dismissal suits now pending. The central works council doesn't seem to have taken "Anything is possible" to heart. It couldn't be persuaded to negotiate a reconciliation of interests or social plan for the general reorganization, which also included the TSG-Admin job cuts.

This level of blindness will not be acceptable in the downsizing scenario now announced, with 1500 jobs on the line. A reconciliation of interests and social plan is being negotiated. The management is in a hurry. But the priority right now isn't to sign a deal quickly, but rather to get the best results for everyone. There's something at stake for all of us, regardless of whether we're staying or leaving. All possibilities must be explored. Creativity is the order of the day – yet another facet of "Everything is possible"





## Gleiche Bedingungen für alle? Tarifvertrag bei HP!

Tarifverträge können sich verschiedener Themen annehmen: Am meisten bekannt dürfte der Entgelttarifvertrag sein, er regelt die Einstufung des Arbeitsplatzes, die Höhe des Gehalts (Grundgehalt und leistungsabhängige Anteile), Gehaltserhöhungen, Sonderleistungen etc. Weniger bekannt sind wahrscheinlich Tarifverträge über Rationalisierungsschutz oder Qualifizierung. Ein Rationalisierungsschutztarifvertrag regelt z.B. das Verfahren, wie mit Stellenabbau im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen umzugehen ist. Müssen z.B. erst einmal Alternativen geprüft werden, oder gibt es eine Möglichkeit weniger Arbeitsplätze abzubauen durch Kostensparmaßnahmen an anderer Stelle? Ein Qualifizierungstarifvertrag regelt Weiterbildungsmaßnahmen (wie oft sollte ein/e ArbeitnehmerIn Trainings besuchen usw.).

Ein Tarifvertrag wird zwischen Arbeitgeber (oder Arbeitgeberverband) und einer oder mehreren Gewerkschaften geschlossen. Es ist nicht notwendig, dass ein Unternehmen einem Arbeitgeberverband angehört, um einen Tarifvertrag abschließen zu können. Die Alternative ist ein sogenannter Haustarifvertrag, der direkt zwischen dem einzelnen Unternehmen und einer oder mehreren Gewerkschaften abgeschlossen wird. Triaton z.B. hatte noch nach der Übernahme durch HP einen Tarifvertrag mit den Industriegewerkschaften Chemie, Metall und ver.di vereinbart, der inzwischen durch HP wieder gekündigt wurde.

Gerade am Beispiel Triaton zeigt sich, welche Problemfelder ein Tarifvertrag lösen kann. Genau wie HP hat Triaton immer wieder Firmen oder Teile von Firmen übernommen. Besteht in der aufnehmenden Firma kein Tarifvertrag, gelten für die übergehenden Belegschaften die alten Arbeitsverträge und -bedingungen im großen und ganzen weiter, wenn nicht der einzelne Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag unterschreibt. Dies führt bei Übernahme von vielen Betrieben zu einem wahren Regelungsgestrüpp. Im Sinne einer einheitlichen Unternehmenskultur war es daher nur folgerichtig, diese Regelungen zu vereinheitlichen.

Für den Arbeitgeber bedeutet der Tarifvertrag einen sehr viel geringeren Verwaltungsaufwand, für die MitarbeiterInnen ein „transparentes Rollen- und Vergütungsmodell sowie moderne Arbeitszeitregelungen“ (aus dem Vorwort der Broschüre „Haustarif Triaton – Neue Arbeitsbedingungen, neue Perspektiven“). Und warum ein Tarifvertrag? Genügen da nicht einfach Betriebsvereinbarungen?

- Viele Dinge können sicher über Betriebsvereinbarungen geregelt werden, aber einige Themen sind aufgrund gesetzlicher Bestimmungen nur über Tarifvertrag regelbar. So hat der Betriebsrat z.B. bei Fragen wie Gehaltserhöhungen keine Mitbestimmung.
- Gesetzliche Verschlechterungen z.B. bei Kündigungsfristen oder bei der Lohnfortzahlung im Krank-

heitsfall kommen durch anderslautende Regelungen in Tarifverträgen nicht zum Tragen.

- Tarifverträge sind langlebiger, sie „überleben“ auch Betriebsübergänge und sichern so einmal vereinbarte Arbeitsbedingungen längerfristig ab.
- Natürlich haben Arbeitnehmervertreter mit einer Gewerkschaft an ihrer Seite eine bessere Verhandlungsposition, schon allein durch das umfangreiche Know-how und die Durchsetzungskraft einer Gewerkschaft als Tarifpartner.

## SUMMARY

The same conditions for everyone? Collective agreement at HP!

Collective agreements can cover a variety of issues, ranging from salaries to the protection of staff during rationalization measures to training and qualification regulations. A collective agreement is negotiated and signed by an employer (or employers' association) and one or more unions. Companies that do not belong to an employers' association can sign a so-called company collective agreement, like the one signed by Triaton with the three unions IG Chemie, IG Metall and ver.di after the take-over by HP – an agreement which HP has since terminated.

Triaton is a perfect example of the difficulties that a collective agreement can resolve. Like HP, Triaton acquired numerous companies. If the buyer in a take-over has no collective agreement in place, then the "acquired" employees keep their old contracts. This can lead to a jungle of terms and conditions when many companies are acquired, and the end result is the opposite of a consistent corporate culture. This situation does not arise if the buyer has a collective agreement.

For employers, collective agreements help to reduce administrative effort. For employees they mean a "transparent model for roles and salaries, and modern working time regulations" (as explained in the foreword to the brochure "Triaton's collective agreement – new working conditions, new perspectives"). But why a collective agreement? Isn't it just as good if the works council negotiates a so-called works agreement?

- The law states that some matters – for example salary – can only be settled in collective agreements.
- The law says that the terms of a collective agreement remain in force even if minimum legal standards change.
- Collective agreements last longer; they "survive" take-overs
- Employee representatives backed up by a union have a better negotiating position, if only through a union's extensive know-how and ability to get results.

## 7 Wege zum Glück?

Wenn es um Arbeits(-Platz)-Sicherheit, neudeutsch: employability, geht, halten sich in heutigen High Tech-Konzernen hartnäckig sieben „Mythen“, die früher überwiegend zutrafen, sich aber unter den veränderten Vorzeichen der aktuellen Wirtschaftslage und der Globalisierung nicht mehr aufrecht erhalten lassen. In diesem Beitrag geht es darum, sie nüchtern zu benennen und nachzuweisen, warum sie nicht (mehr) stimmen, ihnen fünf aktuelle Beobachtungen gegenüber zu stellen und zwei Handlungsanleitungen zu entwickeln.

### 1. Mythos: „Fleißige MitarbeiterInnen finden immer wieder einen Job!“

Falsch! Wir kennen mittlerweile eine Reihe fleißiger Leute, die aufgrund der dauernden Umorganisationen ihre alte Abteilung verloren haben, ohne in einer neuen Aufgabe anzukommen. Bei den andauernden Änderungen gehen sie irgendwann irgendwie „verschütt“. Oder sie haben ihr ganzes Leben lang fleißig in und für die Firma gearbeitet und gelten nun für den Betrieb als schlicht „zu alt“. Oder sie haben aufgrund ihres Fleißes gesundheitliche Probleme bekommen und sind dadurch für den Betrieb "nicht mehr produktiv genug".

### 2. Mythos: „Gebildete MitarbeiterInnen finden immer wieder einen Job!“

Falsch! Tatsächlich schützt eine sehr gute Ausbildung und eine ununterbrochene Fort- und Weiterbildung etwas besser vor dem Risiko, seine Tätigkeit zu verlieren. Allerdings kennen wir genügend tüchtige Ingenieure und erfolgreiche Führungskräfte, die heutzutage „ausgemustert“ wurden und zwangsläufig keinen Job mehr finden konnten.

### 3. Mythos: „Loyale MitarbeiterInnen finden immer wieder einen Job!“

Falsch! Loyalität zur eigenen Firma und Loyalität der eigenen Firma galten lange Zeit als zwei Seiten ein und derselben Medaille. Es ist ja auch vernünftig, langfristigen und verlässlichen Werten gegenüber kurzfristigen und möglicherweise vagen Lockvögeln den Vorzug zu geben. Für beide Seiten hatte dieses eingespielte risk management seine – auch quantifizierbaren – positiven Auswirkungen; mittlerweile gilt in der Forschung als gesichert, dass Familienunternehmen aufgrund ihrer bewährten Unternehmenskultur und der darin eingebetteten Loyalität eine bessere langfristige Ertragsituation erreichen als börsennotierte Konzerne. Allerdings zahlt sich jahrelange Loyalität eines Beschäftigten mittlerweile nur noch bei der Höhe der (zu versteuernden) Abfindung aus und bewirkt keineswegs mehr eine verlässliche Beschäftigungsgarantie über die Jahre und Jahrzehnte.

### 4. Mythos: „MitarbeiterInnen, die sich bemühen, finden immer wieder einen Job!“

Falsch! Wenn in einer Firma am Standort oder im Land zu wenig offene Stellen vorhanden sind, kann eine Um- oder Versetzung schlichtweg nicht erfolgen.

Man kann es drehen und wenden, wie man will: Wie beim Kinderspiel der „Reise nach Jerusalem“ sind nun mal zu wenig Stühle da! Wer sich bemüht, kann sich höchstens etwas länger in diesem unwürdigen Spiel halten, um den Preis, dass das Arbeiten immer anstrengender wird und die erzwungene Ellenbogen-Mentalität in tiefe seelische Krisen führt.

Wer freiwillig ausscheiden soll oder unter subtilem Druck ausgeschieden wird – was für ein verräterisches Wort ist doch unser deutsches Wort „ausscheiden“! – dem wird dies per outplacement als „challenge“ schmackhaft zu machen versucht.

Oder es wird zum Gang in die Selbständigkeit gedrängt. Allerdings ist nachvollziehbar, wenn jemand sich aufgrund von Herkunft, Schulbildung oder Mentalität weigert, als Selbständige(r) tätig zu sein und eine so genannte „Ich-AG“ zu gründen. Selbständig werden kann wohl jede(r), aber selbständig bleiben erfordert ein mentales und emotionales Rüstzeug, das nicht alle mitbringen.

### 5. Mythos: „Wer seinen Job verliert, ist doch selbst schuld!“

Falsch! Nur die wenigsten Menschen haben sich „verhaltensbedingt“ etwas zuschulden kommen lassen; nur diese wenigen haben aktiv zu ihrem eigenen Schicksal beigetragen. Jeder Beschäftigte einer Transferliste ist „betriebsbedingt“ auf der Suche nach einer neuen Tätigkeit. Sie können also für ihr Schicksal direkt nichts. Salopp hört man dann, sie hätten eben „Pech gehabt!“ Das stimmt auch: Sie waren eben nur „zur richtigen Zeit am falschen Platz“, oder umgekehrt.

Die Schuldfrage einem einzelnen Beschäftigten zu stellen, der sich urplötzlich auf der Transferliste wieder findet, ist sachlich falsch, ethisch ungerecht und hat weit reichende und verheerende seelische Auswirkungen. (Dagegen anzugehen und diesen falschen Mythos aufzudecken ist übrigens eine meiner Aufgaben als Betriebsseelsorger.)

### 6. Mythos: „Gewerkschaften sind doch höchstens noch was für Automobilfirmen!“

Falsch! Ich bin (noch als HP-Mitarbeiter) bewusst Gewerkschaftsmitglied geworden, weil ich im Fall einer juri-



stischen Auseinandersetzung mit der Firma, falls sie sich als unvermeidlich herausstellen sollte, den denkbar besten Rechtsbeistand an meiner Seite wissen wollte, der die Gepflogenheiten meiner Branche bzw. meines Unternehmens in- und auswendig kennt. Zweitens habe ich die Gewerkschaft als einen notwendigen „externen service provider“ für Branchenwissen und Firmenvergleiche gesucht, um mich nicht nur auf das verlassen zu müssen, was mir in Betriebsversammlungen und Verlautbarungen der Geschäftsführung zu Ohren kommt oder was zufällig gerade in der Computerwoche oder der InformationWeek steht. Drittens war dies ein „return-of-investment“ für all die Gehaltserhöhungen, die ich in 12 Jahren Firmenzugehörigkeit erhalten hatte, ohne sie je erstreiten zu müssen.

Es ist ein Trugschluss, zu meinen, in der heutigen Zeit käme jeder allein auf sich gestellt am besten durch. Dies

wird nur wenigen vergönnt sein, nämlich jenen, die „sich rechtzeitig aus dem Staub“ oder „vom Acker“ machen (können).

**7. Mythos: „Unseren MitarbeiterInnen geht es doch hier im Lande noch viel zu gut!“**

Verglichen mit den Bewohnern eines Entwicklungslandes stimmt diese Behauptung natürlich, geht es uns tatsächlich sehr gut. Aber

aufgepasst! Wer wollte im Ernst aus diesem Grund unser Deutschland zum Abstieg in die Liga der Entwicklungsländer drängen? Es ist gerade umgekehrt! Tatsächlich wünschen wir unser deutsches Niveau an äußerem Frieden, an ausreichend Nahrung und Kleidung, an guten Wohnungen, an Zugang zu Bildung und Lebensqualität allen Bewohnern der Erde!

Und unsere deutschen Arbeitszeitregelungen und Sicherheitsbedingungen, unsere ergonomischen Büroausstattungen und klimatischen Bürofaktoren gönnen wir gerne auch allen anderen Kolleginnen und Kollegen auf dieser Welt!

Es fällt auf: Hier wird von einigen „an alle“ propagiert, den Gürtel enger zu schnallen, damit für sie selbst etwas mehr bleibt! Denn dieser Mythos wird gerne von jenen Leuten verbreitet, die ihre Schäfchen im Trockenen haben (oder dies zumindest meinen). Ohne sich um das Schicksal jener Kolleginnen und Kollegen zu kümmern, die gerade noch so finanziell oder emotional über die Runden kommen.

Wenn nun diese sieben benannten „Mythen“ nicht mehr stimmen, was gilt denn dann? **Fünf Beobachtungen** drängen sich auf:

1. Das Arbeiten, egal auf welcher Position und in welcher Verantwortlichkeit auch immer, ist zum reinen „Vabanquespiel“ verkommen. „Politische Gründe“ entscheiden im Großen wie im Kleinen, ob jemand länger oder kürzer in einer Firma arbeiten, genauer: überleben kann. Fleiß oder Können, Bildung oder Loyalität spielen mittlerweile gegenüber dem Glück eine untergeordnete Rolle.
  2. Dies gilt übrigens für alle Hierarchie-Ebenen! Galt noch vor zehn Jahren bei HP der flapsige Spruch: „Nur Geschäftsführer und Werkschutz sind sicher!“ so hat uns die Erfahrung der letzten Jahre gelehrt, dass selbst dies nicht mehr stimmt.
  3. „Vitamin B“ ist die einzige vorbeugende Medizin, mit der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch einigermaßen ihre Arbeits(-Platz)-Sicherheit bewahren können. Deshalb sind verlässliche Netzwerke auf persönlicher Ebene das Einzige, das sich aktiv tun lässt, um seine Verweildauer in der Organisation etwas zu erhöhen. Eine Garantie stellen aber auch sie nicht mehr dar.
  4. Die Arbeitszeit wird dadurch – entgegen allen öffentlichen Verlautbarungen – immer unproduktiver genutzt, weil „optisch arbeiten“ angesagt ist. Einerseits braucht es sehr viel Zeit und Kraft, seine Netzwerke aufzubauen und über alle Veränderungen hinweg halbwegs intakt und stabil zu halten. Andererseits führt die immer stärker und brachialer durchgeführte Selektion der Beschäftigten zu unwürdigen Arbeitsumständen! Zu nennen sind etwa im Einzelnen: Unmenschliche Leistungsanforderungen. Unangemessene interne Konkurrenz. Unfreundliches Betriebsklima. Unvollständige Arbeitsmittel. Unwürdiger Führungsstil. Ungerechte Entlohnung. Unanständige Kollegen. Unsichere Beschäftigungsdauer ...
- Ein ehemaliger langjähriger HP-Kollege brachte diese Tendenz auf den Punkt:  
 „Personal wird wie Material behandelt, damit das Kapital kumuliert.“
- Dieser Trend sorgt wiederum im zweiten Schritt dazu, dass Motivation und Kreativität schwinden, zwei jener „soft factors“, die den deutschen Wirtschaftsstandort weltweit einmal ausgezeichnet hatten.
5. Dabei ist Arbeit doch eigentlich genug für alle da, trotz unserer hohen Stundensätze – sie ist nur ungeschickt verteilt auf wenige, die viel zu viel – und viele, die viel zu wenig arbeiten! Faktisch spielen aufgrund des gewaltigen Produktivitätsfortschritts die Lohnstückkosten bei der Herstellung und Vermarktung von Produkten nicht mehr die entschei-



dende Rolle wie vor Jahrzehnten. Und dass die Stundensätze ins Uferlose gestiegen waren und erst jetzt wieder abbröckeln, hat mit der Goldgräberstimmung zu tun, die in der IT-Industrie alle paar Jahre ausbricht. Und tatsächlich sind die Lohnnebenkosten in unserem Land ebenfalls enorm hoch: Den Sozialsystemen wurden eine Vielzahl von systemfremden Aufgaben auferlegt, weil diese „Quellensteuern“ recht leicht zu administrieren und zu kassieren sind.

**Und der Ausweg?** Ich sehe zwei Formen von Lösungswegen:

1. Wir werden in unserem persönlichen, direkt überschaubaren Bereich nicht umhin kommen, Arbeit mehr und mehr zu teilen – bewusst zufrieden zu sein mit einem Teilzeitjob, dessen Verlust an Einkommen mehr als kompensiert wird durch den Zuwachs an frei verfügbarer Zeit, an weniger belastenden gesundheitlichen Umständen, an Beziehungen und Kreativität, und einem Zugewinn an Sinn. Wir werden uns wohl alle umstellen müssen, indem wir aufhören, nur den einen Faktor „Geld“ auf Teufel komm raus zu optimieren.

Lebensqualität ist doch, rein rechnerisch, ein Produkt aus sechs Faktoren:

Lebensqualität = Zeit • Geld • Gesundheit \*  
• Beziehungen • Ideen • Sinn

Sie schwindet, sobald einer der Faktoren gegen Null geht. Und wird einer der Faktoren, z.B. das Geld, überoptimiert, dann wirkt sich dies unmittelbar auf die anderen fünf Faktoren negativ aus. Wir müssen also alle sechs Faktoren so „kalibrieren“ und „justieren“, dass das Endergebnis „Meine Lebensqualität“ sich nachhaltig auf hohem Niveau bewegt.

Und wir dürfen nicht außer Acht lassen, dass unsere Lebensqualität sich auch dann minimiert, wenn die eigene Wertschöpfung nicht mehr als sinnvoll erlebt wird. Die durch Hightech – Produkte erzeugte stetig wachsende Produktivität wird zuerst an anderer Stelle und zu gegebener Zeit auch bei uns zum „enabler of poverty“ und leistet dem Niedergang der Gesellschaft Vorschub.

Daher ist immer wieder Dave Packards Diktum zu beherzigen, dass die Company immer wieder sich selbstkritisch fragen muss, welchen positiven Beitrag ihre Erfindungen zum Wohl der Menschheit tatsächlich beitragen.

2. Wir werden im Globalen des Wirtschaftens nicht umhin kommen, die Kapitalrendite für dieses Allgemeinwohl aller Länder noch viel stärker nutzbar zu machen, als dies heute der Fall ist. Dies kann geschehen, indem man sich beispielsweise der Basisbewegung von attac anschließt, die darauf hin-

wirkt, dass weltweit eine Börsenumsatzsteuer eingeführt wird. Nur so kann der gigantischen „Spekulationsblase“ etwas Luft entnommen werden, ohne sie gleich zum Platzen zu bringen. Und diese „Luft“ dient dem Gemeinwohl, das zu mehren in der heutigen Zeit fast ganz in Vergessenheit geraten ist.

Als abschließenden Gedanken sei mir ein Wort des deutschen Dichters Paul Ernst (1866 – 1933) gestattet: „Die heutigen Menschen glauben, dass man die Arbeit so einrichten müsse, dass sie möglichst viel Ertrag abwerfe. Das ist falscher Glaube. Man muss Arbeit so einrichten, dass sie die Menschen beglückt“

Betriebsseelsorger Walter Wedl, Böblingen  
(mailto:wedl@betriebsseelsorge.de)

## SUMMARY

### 7 paths to bliss?

In the wake of economic upheaval and globalization, seven once-cherished beliefs surrounding the issue of employability are now nothing but myths.



**Myth 1: "Hard-working employees will always find a new job."**

Wrong! We know plenty of hard-working people who have "fallen by the wayside" in the course of the constant reorganizations, or, after dedicating their entire career to HP.

**Myth 2: "Qualified employees will always find a job"**

Wrong! Qualifications certainly reduce the risk of being laid off somewhat, but plenty of good engineers and successful managers are being "discarded" these days and cannot find new jobs.

**Myth 3: "Loyal employees will always find a job"**

Wrong! Loyalty was once seen as a two-way street. It amounted to a form of calculated risk management with payoffs for both sides. However, the only benefit of long-term loyalty today is a bigger severance package.

**Myth 4: "Employees who try hard will always find a job!"**

Wrong! When there are too few jobs to go around, then it comes down to a game of musical chairs. People are squeezed out, sometimes through "outplacement," sold to them as a "challenge," and sometimes by pushing them into self-employed status.

**Myth 5: "Those who lose their jobs have only themselves to blame!"**

Wrong! Very few laid-off employees are actually fired for cause. The received wisdom nowadays is that they were just unlucky. Blaming individuals who suddenly find themselves on a transfer list is inaccurate, unethical, and has a massive psychological impact. Fighting this myth



and its tragic effects, incidentally, is a big part of my work as a company chaplain.

**Myth 6: "Unions are useful only in the car industry, if at all!"**

False! I deliberately joined a union as an HP employee because I wanted the best possible legal protection if conflict with the company cannot be avoided. The union people tasked with representing HP staff know the industry and the company inside out. I also saw the union as an external service provider, especially for supplying information from another viewpoint. And finally, I see my union dues as a fair return for all the salary increases I have received during 12 years with the company without having to fight for them. It's a mistake to believe that everyone is better off fighting their own battles today.

**Myth 7: "Employees in this country still have it far too good!"**

Compared with the inhabitants of developing countries, it's of course true that we're well off. But is that a reason to push Germany down into the same league as those countries? On the contrary: we would like everyone in the world to reach our level of peace, prosperity and access to education and a good quality of life, and enjoy similar job security and safe workplaces. I can't help noticing that a small number of people who feel financially secure are urging everyone else to tighten their belts, and taking very little interest in the fate of their colleagues who are barely getting by.

If these myths are no longer true, what can we believe? I have **five observations**:

1. Work has become a game of chance. At the top and at the bottom, it all depends on "politics." Hard work, ability, qualifications and loyalty play a subordinate role in deciding who keeps their job and who doesn't.
2. This applies at all levels. The old HP saying, "Only managing directors and security guards can be sure of their jobs!" no longer holds true. Now literally everyone is at risk.
3. "Vitamin C" (C for 'Connections') is the only preventive medicine against being laid off. Building a good personal network is the most effective way of prolonging your stay in the company. But it's no guarantee.
4. Despite claims to the contrary, working time is being used less effectively, because the order of the day is to look busy. Employees are spending time building and maintaining their networks. At the same time, the increasingly brutal weeding out of staff is creating degrading working conditions, including excessive performance expectations, competition among employees, shortages of resources, a demeaning management style, unfair pay, uncertain

employment... The next effect of these developments will be a loss of motivation and creativity, two of the "soft factors" where Germany has always excelled.

5. There is actually enough work for everyone, despite our pay levels. It's just badly distributed, with a few people doing far too much, and others getting far too little. In reality, wage costs now play a smaller role in the cost of producing and marketing products, thanks to massive productivity gains. The explosion in salaries and subsequent decline is actually the result of the periodic gold rush phases in the IT industry. Admittedly, payroll taxes in our country are extremely high. However, this is at least partly due to various unrelated costs being covered through the social system because these taxes are easy to administer and collect.

And where is the way out? I see **two possible types of solutions**:

1. We will have no choice but to share work. We can deliberately choose to work less, with the loss of income more than offset by the gain in leisure time, which will benefit our health, personal life, creativity and meaningful living. We will have to make adjustments by ceasing to optimize just one factor – money – at the expense of everything else. After all, our quality of life is a product of six factors:

$$\text{Quality of life} = \text{Time} \cdot \text{Money} \cdot \text{Health} \cdot \text{Relationships} \cdot \text{Ideas} \cdot \text{Meaning}$$

It vanishes whenever one of these factors approaches zero. We must adjust all six to keep our quality of life at a high level. And we should bear in mind that our quality of life also suffers greatly when we no longer see any sense in our work. Our constant gains in productivity, boosted by technology, will become an 'enabler of poverty' - initially in other countries, and later here. We should therefore take Dave Packard's dictum to heart: The company must continually ask itself what positive impact its inventions will have on the welfare of humanity.

2. We must make more use of the return on capital for the common good of all countries. For example, we could join the grassroots movement Attac in demanding a world-wide tax on financial market transactions. This would take some air out of the gigantic speculative bubble without bursting it, and the "air" thus released would serve the nearly-forgotten common good.

As a final thought, permit me to quote the German poet Paul Ernst (1866 - 1933): **"People today believe that work has to be planned so as to generate as much income as possible. But that is a false belief. We have to plan our work to make people happy"**  
Walter Wedl, company chaplain, Böblingen

## Survival bei HP – eine Buchbesprechung

Die heutige ungeheure Geschwindigkeit betrieblicher Umorganisation, der ständige Rationalisierungsdruck und die hohen Leistungsanforderungen werden von den Beschäftigten in zunehmendem Maße als Bedrohung empfunden.

Der besonders in Deutschland gut funktionierende Mechanismus, dass im Wege der Mitbestimmung alle betrieblichen Änderungen zunächst mit dem Betriebsrat besprochen und beraten werden müssen, wird in internationalen Unternehmen in seinen Zuständigkeiten verwässert. Meist resignieren die Betriebsräte und geben ihre Einflussmöglichkeiten bei betrieblichen Änderungen schon im Vorfeld auf, mit der Bemerkung, die amerikanische Mutter entscheide sowieso alles allein. So landen die Umorganisationen top down bei den Beschäftigten. Die Auseinandersetzung findet nicht mehr stellvertretend zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung statt. Sie wird durch einen direkten Kleinkrieg zwischen Manager und MitarbeiterIn ersetzt. Letztere/r klammert sich an ihre/seine bisherigen Arbeitsstrukturen, verweist auf ihre/seine Arbeitsqualität und die Zufriedenheit seiner Kunden.

Es hilft alles nichts, die Strukturen werden geändert, aus fünf MitarbeiterInnen der Gruppe werden drei. Die Arbeit wird nicht weniger sondern mehr, die neuen Prozessketten funktionieren nicht. In einer solchen Situation wird der Ausweg zunächst in Mehrarbeit gesucht. Mehrarbeit, die nicht geltend gemacht wird. So kommen Arbeitszeiten von 12 bis 14 Stunden pro Tag zu Stande, von den eventuellen Reisezeiten ganz zu schweigen. Immerhin, das Problem scheint zunächst gelöst. Man hofft, dass sich die zeitliche Belastung irgendwann wieder reduziert. Der Manager ist auch zufrieden: Kosten wurden gesenkt, die neue Arbeitsorganisation scheint zu funktionieren.



Doch bald stehen neue Umorganisationen an. Das Spiel beginnt wieder von vorn. Nur wird es für den Beschäftigten zunehmend schwerer, die Arbeitszeit auszudehnen. Die natürliche Grenze der Arbeitsbelastung ist erreicht.

Der Manager bekommt zum ersten Mal eine Ahnung vom tatsächlichen Arbeitsumfang und versteht die Welt nicht mehr. Bisher hat doch alles funktioniert. Seine Erklärung: Mangelnde Leistung des/der Mitarbeiters/in. Der/die Mitarbeiter/in dagegen fühlt sich ungerecht beurteilt, wird krank, geht zum Arzt und beginnt seinen Weg in die innere Kündigung.

Die Flucht in die Mehrarbeit ist also keine erfolgreiche Strategie. Sie führt zu Resignation, Selbstzweifel, Krankheit und letztlich zum Ende des Arbeitsvertrages. Sie ist

auch für die KollegInnen gefährlich, verschiebt sie doch die Arbeitsnorm zu Ungunsten der Betroffenen.

Dabei ist es viel wichtiger, dass jeder frühzeitig die potentiellen Konflikte bei Veränderungen erkennt und sich darauf einstellt. Er muss Konfliktmanagement betreiben, er muss Meister des Konfliktes sein. Er muss agieren und nicht reagieren. Er darf sich weder unterwerfen noch darf er flüchten.

Nun sind Veränderungen ja nicht nur konfliktreich, ihre Durchsetzung hat auch etwas mit Macht zu tun. Unstrittig hat ein Manager Macht. Diese übt er auch aus, um gesetzte Ziel durch zu setzen. Diese Macht wird ihm von der Institution Firma gegeben.

Für den Beschäftigten kommt es nun darauf an, eigene Macht zu entdecken und frei zu legen. Macht, die aus der Persönlichkeit rührt. Dazu ist eine kritische Analyse notwendig. Es gilt herauszufinden, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen. Man muss seine tatsächlichen Grenzen kennen. Grenzen an denen Selbstzerstörung einsetzt. Es gilt, sein Umfeld einzuschätzen: Wo erfahre ich im Kollegenkreis positives Feedback? Wer ist mein Konkurrent? Von wem sollte ich mich lieber fern halten? Was kann ich? Was erfordert Nachbesserung? Welche Quellen speisen meine persönliche Macht?

Mein Wissen, meine Neugierde, mein Interesse, meine Furchtlosigkeit, meine Ausstrahlung und meine Einzigartigkeit sind meine persönliche Macht. Meine hohe soziale Kompetenz strahlt auch für die anderen erkennbar Wissen aus. Wissen, das nicht bedroht sondern hilft. Ich bin als Experte anerkannt. Meine Meinung gilt etwas. Ich kann auch gegenüber meinem Manager Gegenteiliges äußern. Ich gebe Gruppenmeinung wieder. Ich setze selbst die Norm und kann die vorgegebene Norm in meinem Sinne ändern. Meine Neugierde und mein Interesse lassen mich frühzeitig Veränderungen erkennen. Meine Furchtlosigkeit versetzt mich in die Lage diese Veränderungen in ihrem Bedrohungscharakter einzuschätzen, rechtzeitig Gespräche aufzunehmen und sich gegebenenfalls anders zu orientieren.

Kurzum: Nicht Sie werden bedroht, in der Organisation will Sie jeder haben. Sie haben erfolgreich Konfliktmanagement betrieben. Sie haben Ihre Veränderungsangst überwunden.

Damit keine Missverständnisse entstehen. Mit den geschilderten Maßnahmen wird der Rationalisierungsdruck des Unternehmens nicht verhindert. Sie lernen nur, damit besser und transparenter umzugehen. Sie können im eigenen Interesse bremsen ohne der Bremser zu sein.

An Details interessiert? Dann empfehle wir Ihnen das Buch „Survivalstrategien für Beruf und Alltag“ Betz Verlag ISBN 3-407-36028-2.

# SUMMARY

## Survival at HP – A book discussion



Employees feel increasingly threatened by constant reorganizations and the related pressures. Germany's proven mechanism for resolving workplace issues are weakened in dealings with multinational corporations, with works council members tending to throw up their hands and say that all the decisions are made at the American headquarters anyway, which makes any effort to engage in local consultations superfluous. Consequently, the reorganizations arrive as top-down decisions, and the consultations are replaced by infighting between employees and their managers. Three workers have to do the jobs of five, the workload increases and the new procedures don't function. The first refuge is overtime. Employees work 12-14 hours a day and get their work done. The cost savings make the manager happy. But the next reorganization is just around the corner and it's the same old story. This time, however, the employees are already stretched to the limit. The manager thinks everything worked fine the last time, so she blames the employees. Employees, on the other hand, feel unfairly treated, fall ill, and are now on the way to becoming so-called "quit-stays": people who have mentally quit their jobs but are still there.

Overtime is obviously not the right strategy. It also raises the bar to unreasonable heights for everyone else. It is far more important to spot the potential conflicts associated with change and to adjust accordingly through conflict management. This means mastering the situation proactively, and not reactively. Submission or flight will resolve nothing.

Changes are always conflict-ridden, and making them happen involves power. Managers undeniably have power, granted to them by the company to achieve goals. For employees it is now vital to discover their own power by analyzing their strengths and weaknesses and knowing their limits - the limits where self-destruction starts. They have to look at their working environment and see where they get positive feedback, who competes with them, who they should avoid, where their strengths lie, what they need to work on, and what sources they derive their power from.

This leads to the insight: "My power is my knowledge and above all my social competencies, which help me pass on my knowledge to others without threatening them in any way. I am recognized as an expert whose opinion is respected, even in exchanges with my superiors. I pass on group opinions, I help define the standards, and can change the existing ones in my interest. Because of my curiosity and interest I quickly recognize change, and my fearlessness enables me to calculate how threatening these changes really are, to initiate discussions and if necessary reorient myself."

In brief: you aren't personally under threat. Everyone in the organization wants you. You have successfully practiced conflict management and overcome your fear of change. To avoid misunderstandings: With the outlined measures the rationalization pressure will not cease, but you can cope with it. You can apply the brakes in your own interest without being the one who slows everything down.

For more details, I recommend the book 'Survival strategies for professional and everyday life' (German-language publication) Betz Verlag ISBN 3-407-36028-2



## Die Organisation frisst ihre Kinder

Dass HP permanent und dauernd Kosten spart, hat sich sicher bis zu allen Beschäftigten herum gesprochen. Dass Personlabbau dazu ein wirksames Mittel sein soll, dürfte auch wenigen entgangen sein. Das Verständnis für diese Vorgänge ist deutlich ausgeprägt. Wenn Preise sich am Markt nicht durchsetzen lassen und so die Marge fällt, müssen eben Kosten eingespart werden, ist die häufig zu hörende Meinung. Neunzig Prozent der Ausgaben sind direkt oder indirekt mit Personal verbunden. Die Begriffe „workforce management“ und „workforce reduction“ geistern durch die Firma und individualisieren ein Problem, das häufig mit der Annahme verbunden ist, selber nicht betroffen zu sein.

Doch man ist. Es müssen nicht immer Entlassungen sein. Auch Versetzungen schaffen Pein: Eine andere Arbeitsumgebung, oft auch ein anderer Ort müssen verkraftet werden, ganz zu schweigen von den Änderungen im sozialen Umfeld. Leider wird auch die Arbeit nicht weniger. Einsparungen in der Workforce führen nicht automatisch zu weniger Arbeit. Ganz im Gegenteil, die Arbeit der gekündigten KollegInnen muss häufig mit übernommen werden. In zunehmendem Maße werden diese Vorgänge selbst für den Betroffenen weniger transparent. Die Organisation, die Prozessketten und die Arbeitsabläufe ändern sich häufig. Manchmal weiß man selber nicht, ist man versetzt worden oder wurde der Arbeitsfluss in der Abteilung geändert? Es findet quasi eine dauernde Betriebsänderung statt.

Das ist nicht zufällig, sondern gewollt. Der einfache Dreisatz: Kosten runter, Marge hoch stimmt so nicht. Änderungen in den Arbeitsabläufen sind unabdingbar. So wird andauernd die Arbeit untersucht. Ist sie tatsächlich notwendig? Wird sie nicht vielleicht doppelt in unterschiedlichen Abteilungen geleistet? Kann die Arbeitsmenge auf die Person bezogen nicht erhöht werden? Kann sie nicht an einem billigeren Standort verlagert werden? Kurz, es wird rationalisiert. Das Management vor Ort in den Abteilungen erfüllt beflissen diese Aufgabe und ist sicher auch stolz auf seinen unstrittigen Erfolg.

Allerdings reicht diese Art des Kostensparens nicht. Man möchte sämtliche Arbeitsabläufe im Unternehmen nicht nur intern in den Abteilungen optimieren, sondern auch die Beziehungen untereinander klären. Dafür werden die notwendigen Abläufe genau beschrieben standardisiert, fragmentiert und mit genormten Schnittstellen versehen. Auf diese Art und Weise werden Arbeitsabläufe austauschbar. Durch die Fragmentierung in Teilaufgaben sinken die Anforderungen an den Beschäftigten. Der Zusammenbau der Prozessketten wird variabel und sie sind auch nicht mehr örtlich gebunden. Komplexe Prozesse

wie z. Bsp. Personalverwaltung, Gehaltsbuchhaltung oder Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung sind so innerhalb und außerhalb eines Landes verschiebbar. Die Einbeziehung der Beschäftigten ist dabei nur in der Phase der Implementierung geplant. Ist die erst einmal erfolgt, sind die ursprünglichen MitarbeiterInnen ohne Aufgabe, zu teuer und dürfen sich auf dem externen Arbeitsmarkt umsehen.

Ein gutes Beispiel für diese Vorgänge bietet die Verlagerung der Arbeitsplätze der TSG/Admin. MitarbeiterInnen von Deutschland und wahrscheinlich auch von anderen europäischen Hochlohnländern nach Indien. Diese Verlagerung wurde unter den blumigen Namen Sunflower und Daisy sorgfältig geplant und wird derzeit implementiert. Von den betroffenen 48 Beschäftigten verlieren bis Ende des Jahres in Deutschland viele ihren Job. Die Firma spart so an hohen deutschen Löhnen.

Der eigentliche Gewinn ist aber das so entstehende Kompetenzcenter in Indien. Es sorgt rund um die Uhr für Flexibilität in der Bewältigung unterschiedlicher Arbeitsmengenanforderungen. Es macht für die operativen Einheiten die Verschiebung von Fixkosten zu variablen Kosten möglich. Die qualitativen Anforderungen an die Beschäftigten sind wegen der „Fordierung“ der Arbeitsabläufe in einzelne Arbeitseinheiten geringer. Auch hier konnte erheblich gespart werden.

All dies macht deutlich, dass Rationalisierung alten Schlages – so wie es den meisten Beschäftigten bekannt ist – dem Management nicht mehr reicht. Eine vollständige Änderung des Unternehmens mit standardisierten Arbeitsabläufen und Schnittstellen ist im Gang und wird – auf Kosten der Belegschaft – wesentlich höhere Rationalisierungserfolge bringen.

Der einzelne Beschäftigte ist diesen Vorgängen – wenn er sie denn bemerkt – machtlos ausgeliefert. Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat könnte etwas tun. Er weiß, dass es sich um Betriebsänderungen handelt und könnte im Rahmen seiner gesetzlichen Rechte tätig werden, zumal er über den europäischen Betriebsrat und den lokalen Wirtschaftsausschuss Anspruch auf detaillierte Informationen und Beratungen hat.

Bisher nimmt er allerdings die Planungen des Managements als gegeben hin und begnügt sich mit den vagen Versprechungen der Personalabteilung, alles möglichst „sozialverträglich“ abzuwickeln. Wir Beschäftigten und potentiell Betroffenen brauchen aber ein entschlossenes Vorgehen gegen den Verlust der Arbeitsplätze, nicht nur eine Begleitung beim Verlieren .. ●





## SUMMARY

The organization eats its own children



By now everyone is no doubt aware that HP never stops cutting costs, and sees layoffs as an effective cost-cutting tool.

Many are quite understanding about this, arguing that, after all, 90% of costs are personnel-related. Abstract terms such as 'workforce management' persuade individuals that they are not personally involved. But often they are affected even without being laid off. Re-assignment to a new location or task can also be painful. And a smaller workforce means that those who are still at their desks have to pick up the slack. Increasingly, it's hard to grasp exactly what's happening even if you're bearing the brunt of the changes. Constant changes in process chains and work processes leave people wondering whether they're now doing a different job or their department is handling new work flows. In a sense, the reassignment of employees to new functions is a never-ending process. That's no coincidence. Lower costs alone do not boost margins. Work processes are now under constant review in the search for redundant tasks or opportunities to increase individual workloads. The name of the game is rationalization, and local managers are no doubt proud of how well they're playing it. But it doesn't stop there. Next in line are the inter-departmental processes. As they are broken down and standardized, process chains can be linked at will, lowering the required skill levels and eliminating geographical ties. This allows complex processes to be moved arbitrarily, even across borders. After implementation, the original staff are too expensive and end up looking for work. An example is the transfer of the jobs of the TSG/Admin staff to India. Many of the 48 employees will lose their jobs by the end of January. The real gain is not just lower wages, but the competence center in India, which provides round-the-clock flexibility and – thanks to the fragmented work process – is staffed by less qualified workers.

All of this shows that management is no longer satisfied with old-style rationalization. The complete overhaul of the company to produce standardized working processes and interfaces will yield much greater savings than conventional restructuring – at the expense of the workforce. Individual employees – if they even notice what's going on – are powerless. The works council could take action, since the company's actions meet the legal definition of operational changes, and are therefore subject to information and consultation rights under German and European law. So far, however, the works council has simply accepted the company's plans as a given, and have been satisfied with the promises to carry out the layoffs in a "socially tolerable" manner. However, we employees are potentially affected by these changes. What we need from the works council is decisive action against the loss of our jobs, and not just back-up during the downsizing process ...

## Da capo: Gehaltserhöhung für alle?

Auch mit Compaq-Vertrag?

Letztes Verfahren in der ersten Instanz wegen 35/60 Euro

Am 11. Juli 2005 fand vor dem Arbeitsgericht Frankfurt das letzte von 18 Verfahren statt. HP wurde verurteilt, an den Kläger für die Monate Februar 2004 bis einschließlich Juni 2005 brutto 35 Euro monatlich nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten zu bezahlen.

HP wird weiterhin verurteilt an den Kläger für die Monate Februar 2005 bis einschließlich Juni 2005 weitere 60 Euro nebst den oben angegeben Zinsen zu zahlen.

Es wird festgestellt, dass das Unternehmen verpflichtet ist, auch künftige weitere allgemeine Gehaltserhöhungen, die es den HP Mitarbeitern gewährt, ebenfalls an den Kläger zu zahlen.

Erstes Verfahren in der zweiten Instanz wegen 35 Euro

Dieses Verfahren fand im Juli in Berlin statt. Der vorsitzende Richter empfahl den klagenden Parteien, sich zusammen zu setzen und das anstehende Problem für alle klagenden und nichtklagenden Mitarbeiter zu klären und eine entsprechende Lösung zu erarbeiten. Für diese Arbeit räumte er den Prozessparteien einen Zeitraum von acht Monaten ein. Wir warten auf ein Angebot von HP.

## SUMMARY

Take it from the top: Salary increases for everyone – even if they have a Compaq contract?

Last lower-court proceedings for 35/60 Euro

On July 11, 2005 the Frankfurt Labor Court ruled on the last of 18 suits. HP must pay the plaintiff Euro 35 per month gross salary plus 5 percent interest for the months between February 2004 until June 2005, inclusive, and another Euro 60 per month plus interest for February – June 2005. The court also ruled that the employee must be included in any general salary increases granted to HP employees in the future.

First appeal court proceedings for 35 Euro

These proceedings took place in July in Berlin. The presiding judge advised the parties to sit down and find a resolution of the issue for all employees, regardless of whether they have filed suit, and gave them an eight-month period to do so. We are waiting for an offer from HP.

## Der Tarifvertrag Triaton ist futsch

Die Triaton GmbH als Arbeitgeber hat alle Tarifverträge mit der IG Metall und der Gewerkschaft BCE zum 30.09.2005 gekündigt. Der ebenfalls existierende Entgelttarifvertrag wurde zum 31.12.2007 gekündigt.

HP schafft Ordnung, denn die Triaton soll zum 1.11.2005 übernommen werden. Seit dem Merger von Compaq weiß man: Das Management von HP will kei-



nen Tarifvertrag und so hielt sich die Überraschung über die Kündigung in Grenzen. Dass sich der Arbeitgeber HP gegen Tarifverträge wendet, kann noch einigermaßen nach vollzogen werden, dass sich der Gesamtbetriebsrat in dieser Angelegenheit bedeckt hält, lässt doch aufhorchen und ist ein Spezifikum in der Branche.

Für die Beschäftigten wurde eine weitere Chance vertan, die Arbeitsbedingungen bei HP zu regeln und damit die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anzugleichen. HP setzt da lieber auf Einzelverträge. Genau wie bei der Übernahme von Compaq wurden den Beschäftigten von Triaton individuelle Arbeitsverträge angeboten, die sie annehmen konnten oder auch nicht. Wie sich ebenfalls bei Compaq gezeigt hat, erfordert die Verweigerung der Unterschrift starke Nerven, müssen doch von der Geschäftsleitung strittig gestellte Themen eingeklagt werden. So die Durchsetzung der allgemeinen Gehaltserhöhung.

Diese Erfahrung zeigt schon einmal den wesentlichen Unterschied zwischen einem Tarifvertrag und einer individuellen Regelung. Letztere muss auch individuell durchgesetzt werden. Die Auseinandersetzungsebene ist persönlich. Ein Tarifvertrag muss zwar durchgesetzt und manchmal auch erstritten werden, doch findet diese Auseinandersetzung zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft statt.

Bei Triaton und übrigens auch bei Compaq lagen Haustarife vor. Diese haben auf der einen Seite den Vorteil, dass die Bestimmungen auf die abzuschließende Firma

optimiert werden können, doch verlagern sie auch die Auseinandersetzung auf die Ebene Geschäftsleitung und zuständige Gewerkschaft. In jedem Fall stabilisiert ein Tarifvertrag aber die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen.

Um die Dimension der Regelungsmöglichkeiten von Tarifverträgen zu erfassen lohnt es, auszugsweise in die Inhalte der gekündigten Tarifverträge von Triaton zu schauen.

Der Entgelttarifvertrag regelt alles, was im weitesten Sinne mit Geld zu tun hat. Bestimmungen über die Entgeltstruktur (fest und variabel) sind zu finden. Wesentlich ist die wiederholte Verhandlungspflicht, um diese Strukturen anzupassen. Der Arbeitgeber „gewährt“ dann nicht mehr Gehaltserhöhungen, sie werden auf dem Verhandlungsweg zwischen den Tarifparteien festgelegt. Denen, die nun sagen, das haben wir heute doch auch, muss die Erfahrung entgegen gehalten werden, dass erstrittene Gehaltserhöhungen höher ausfallen als die Gewährten.

Bei HP heißt es job description, bei Triaton spricht man „Rollen“. Es handelt sich um Stellenbeschreibungen und Stellenfamilien. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat einen Anspruch, nach seiner/ihrer Qualifikation einer Rolle zugeordnet zu werden. So wird das Basisgehalt durch die so erreichte Vergütungsgruppe festgelegt. Die Struktur der Basisgehälter – oder auch die Unter- und Obergrenze – wird den allgemeinen Tarifierhöhungen angepasst. Damit wird eine Kopplung zwischen den firmeninternen und branchenorientierten externen Festgehältern erreicht. Additiv zu diesen gibt es Leistungszuschläge, dessen Höhe individuell erreicht werden kann. Bei Triaton galt die 35 Stunden Woche. Die Gehaltstabelle wurde entsprechend berechnet.

Wenig bekannt aber hoch wirksam: Der Manteltarifvertrag

Mit diesem können alle Konditionen geregelt werden, die üblicherweise in einem Arbeitsverhältnis anstehen. Der Tarifvertrag kann dabei über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Zum Beispiel sind dreißig Tage Urlaub im Jahr tariflich geregelt. Das Bundesurlaubsgesetz spricht von einem Mindesturlaub von nur 24 Werktagen.

Diese Besserstellung durch Tarifvertrag ist vom Gesetzgeber gewollt. Er regelt gesetzlich nur Mindestbedingungen, ein TV kann und soll darüber hinausgehen. Ob dies geschieht und in welchem Ausmaß bestimmen die organisiert Beschäftigten. Je mehr Mitglieder einer Ge-

werkschaft sind, desto größer ist die Chance, einen guten TV zu verhandeln.

Ähnlich wie die Zahl der Urlaubstage sind Kündigungsfristen geregelt. Auch die gehen üblicherweise über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus.

Regelungen für die Arbeitszeitmenge (35h/Woche), Rufbereitschaft, Reisezeiten und Reisekostenerstattung, Freistellungen für Schulungen, Zuschläge für Mehrarbeit, Sonderurlaub für Eheschließungen und Todesfälle in der Familie und Grundsätze über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit finden sich auch in dem Manteltarif.

Tarifvertrag für Auszubildende

Dieser Vertrag wird vielen Arbeitnehmern nicht so wichtig scheinen, doch regelt er Vergütung, Schulung und in der heutigen Zeit besonders wichtig: Die Übernahme nach abgeschlossener Lehre.

Tarifvertrag über Altersteilzeit

Man kann über diese Möglichkeit des Personalabbaus durchaus geteilter Meinung sein, doch hat sich Altersteilzeit in Deutschland als ein gewisser Standard erwiesen. Firmen machen gern von den gesetzlichen Bestimmungen Gebrauch, hilft ihnen doch der Staat, kostengünstig Stellen zu reduzieren. Jetzt schon absehbar, werden sich die gesetzlichen Bestimmungen verschlechtern. Umso wichtiger kann ein TV sein, diese Lücke wieder aufzufüllen und für den Betroffenen die ursprünglichen Regeln wieder her zu stellen.

Aus all dem wird deutlich, dass Tarifverträge ein herrliches Instrument für die Beschäftigten sind, ihre Arbeitsbedingungen langfristig zu regeln. Dabei hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass die Tarifparteien über die gesetzliche Mindestbedingungen verhandeln und abschließen können. Er selber hält sich aus diesen Verhandlungen heraus und setzt nur Mindestbedingungen.

## SUMMARY

### Triaton collective agreements gone

Triaton has terminated all collective agreements with IG Metall and BCE. HP is cleaning house in advance of the Triaton takeover date on November 1, 2005. No surprises here. HP's aversion to collective bargaining may be understandable up to a point, but the muted response of the works council is curious. Once again, a chance has been missed to regulate working conditions at HP and reconcile the differences across the company.



Triaton employees will be offered individual contracts, just like the Compaq employees before them. But if they opt to keep their old contracts, they'll have to fight for the salary increases everyone else gets. This shows the difference between collective agreements and individual contracts. Individual contracts have to be fought for and enforced at the individual level. With a collective agreement, the employers' association and the union hammer out the agreement.

Triaton had a company-level collective agreement – as did Compaq. This has the advantage of setting terms tailored to the company's needs, but shifts the level of conflict down to the company management and the staff of the responsible union. It still ensures stable working conditions, however.

To get an idea of the potential scope of collective agreements, it's worth looking at a few excerpts of the terminated Triaton agreements.

The Collective Agreement on Remuneration regulates all money-related matters. The employer doesn't "grant" salary increases. Instead they are negotiated between the collective bargaining parties. And the increases are bigger than the ones "granted" by HP. Performance bonuses are paid in addition to the basic framework. Triaton has a 35-hour working week, with the salary table calculated accordingly.

Less familiar but highly effective: the Master Collective Agreement, which regulates all conditions usually involved in an employment relationship, such as notice periods, working hours, on-call duty, training leave, etc. It can go beyond the minimums defined by law. For example, it stipulates 30 days' vacation a year, and the law requires only 24. Collective agreements can and are intended to go further than the law. The more members a union has, the more likely that it can negotiate a good agreement.

Collective agreement for trainees/apprentices  
Although it may not seem so important at first glance, it regulates pay, training and – highly relevant today – continued employment on completion of training.

Collective agreement on pre-retirement part-time work  
Despite controversy about this downsizing tool, it has become an established standard in Germany. With legislative changes in the offing to lower the standard, it is all the more important to have a collective agreement to close the gap.

The above material shows that collective agreements are an excellent tool for cementing employees' working conditions in the long term. Lawmakers intend the collective bargaining parties to negotiate terms above the minimum standards, and do not intervene in the negotiating process.

In unsicheren Zeiten des Personalabbaus drängen sich Gedanken über Arbeitslosigkeit und persönliche Betroffenheit in den Vordergrund. Dabei wird häufig vergessen, dass der Arbeitgeber mit der Agentur für Arbeit zusammenwirken muss. Dazu gehört die frühzeitige Information über alle Änderungen im betrieblichen Ablauf, die Auswirkungen auf die Zahl der Beschäftigten haben. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung – vorrangig durch betriebliche Maßnahmen – Arbeitslosigkeit zu verhindern. Er hat entsprechende Planungen vor zu legen und diese durch zu führen. Das ist auch einer der Gründe, warum der Betriebsrat vorgegebene Abbauzahlen nicht einfach akzeptieren soll, sondern immer darauf dringen muss, diese Zahlen zu reduzieren. Durch geschickte Verhandlungsführung gelingt es ihm, betriebsbedingte Kündigungen überhaupt zu vermeiden.

Gehört man zu dem Kreis der betriebsbedingt Gekündigten soll man sich unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit (AFA) persönlich arbeitslos melden. Erfolgt die Meldung nicht umgehend, kann das Arbeitslosengeld bis zu 1500 Euro gekürzt werden. Als nächstes prüft die AFA die Anwartschaftszeit. Ein Gekündigter muss mindestens 12 Monate in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden sein, um Arbeitslosengeld zu erhalten. Die Anspruchsdauer ist abhängig von dem Lebensjahr des Betroffenen, und der Anwartschaftszeit.

Wie der Tabelle entnommen werden kann, bestimmen eine Lebensjahrstaffel von 45, 47, 52 und 57 Lebensjahren und eine Staffelung von Anwartschaftszeiten von 360 bis 1920 Kalendertage die Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes.

Anwartschaftszeit Kalendertage	Anspruchsdauer Kalendertage				
	Unter 45 Jahre	Ab 45	Ab 47	Ab 52	Ab 57
360	180	180	180	180	180
480	240	240	240	240	240
600	300	300	300	300	300
720	360	360	360	360	360
840	360	420	420	420	420
960	360	480	480	480	480
1080	360	540	540	540	540
1200	360	540	600	600	600
1320	360	540	660	660	660
1440	360	540	660	720	720
1560	360	540	660	780	780
1680	360	540	660	780	840
1800	360	540	660	780	900
1920	360	540	660	780	960

Ab dem Stichtag 1. Februar 2006 hat der Gesetzgeber die Differenzierung der Lebensjahre auf über und unter 55 Jahre und die Anspruchzeiten auf maximal 36 Monate begrenzt.

Anwartschaftszeit Kalendertage	Anspruchsdauer Kalendertage	
	Unter 55 Lebensjahre	Ab 55 Lebensjahre
360	180	180
480	240	240
600	300	300
720	360	360
900	360	450
1080	360	540

Nach dem 1. Februar 2006 gilt folgendes: Wer länger als ein Jahr arbeitslos ist und jünger als 55 Jahre bekommt keine Versicherungsleistung ALG I mehr. Weitere Details sind dem Sozialgesetzbuch SGB III §§ 127 zu entnehmen.

Durch die Erfüllung der Anwartschaftszeit hat man Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben. Allerdings geht man auch die Verpflichtung ein, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, zumutbare Beschäftigungen aufzu-



nehmen und auszuüben und sich selber aktiv bemühen, wieder zu Arbeit zu kommen. Die eigenen Bemühungen sind ggf. nachzuweisen.

Die Frage der Zumutbarkeit ist heftig umstritten. Ist eine täglich Anreise von mehr als drei Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden zumutbar? Auch Entgelteinbussen müssen hingenommen werden, selbst wenn sie zwischen 19 % und 29 % der Bemessungsgrundlage liegen. Sollte zur Eingliederung berufliche Weiterbildung notwendig sein, erhält man einen Bildungsgutschein, der bei den Bildungsinstituten eingelöst werden kann. Den Betroffenen wird von der Agentur für Arbeit für jeden Tag Weiterbildung zwei Tage Bemessenszeit abgezogen.

Gegen Arbeitslosigkeit ist man zwar versichert, doch werden die Leistungen sehr restriktiv gehandelt. Das Schwergewicht liegt auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, auch wenn sich dabei die finanziellen Verhältnisse verschlechtern. Sanktionen sind in Form von Sperrzeiten vorgesehen. Sie können tageweise mit der Anwartschaftszeit verrechnet werden. Wenn z. Bsp. ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung abbricht oder gar nicht erst antritt, werden ihm die Tage der Beschäftigungsmöglichkeit abgezogen. Hier sieht man wieder die „ordnende Hand“ des Gesetzgebers. Nicht umsonst werfen ihm Kritiker vor, bei Arbeitslosigkeit das schwächste Glied der Kette, nämlich die Arbeitslosen unter Druck zu setzen. Den gesamten Sanktionskatalog kann man unter [www.gesetzestexte.de](http://www.gesetzestexte.de) SGB I §§ 60 einsehen.

Das Arbeitslosengeld wird auf einen Bemessungszeitraum von einem Jahr bezogen. (360 Tage = ein Jahr) Das Bemessungsentgelt ist das auf den Tag entfallende durchschnittliche versicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt. Betrachten wir beispielhaft den Angestellten Herrn Mustermann im Außendienst. Er ist verheiratet und hat ein Kind zu versorgen. Sein Bruttomonatsgehalt im Bemessungszeitraum soll für die ersten 6 Monate brutto 5500 Euro, in den folgenden Monaten 6500 Euro pro Monat betragen. Er ist in der Lohnsteuerklasse drei. Sein tägliches, durchschnittlich versicherungspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt beträgt somit 191,67 Euro. Dieser Betrag liegt über der monatlichen Betragsbemessungsgrenze der BFA (5200 Euro) und wird daher nur mit 177,33 Euro zur weiteren Berechnung herangezogen. Die Abzüge von 29,82 Euro Lohnsteuer, 1,64 Euro Soli und 36,40 Euro Sozialversicherungspauschale (21%) führen zu einem Nettobetrag von 105,47 Euro. Mit dem

zu versorgenden Kind führen 67% davon zu einem Arbeitslosengeld für volle Monate von 2119,80 Euro.

Die Agentur für Arbeit stellt unter [www.pup.arbeitsamt.de](http://www.pup.arbeitsamt.de) ein Rechenprogramm zur Verfügung. Mit dessen Hilfe kann sich jeder Interessierte sein eigenes Arbeitslosengeld berechnen. Während des Leistungsbezuges ist man kranken- pflege- renten- und unfallversichert. Die entsprechenden Beiträge werden von der Agentur für Arbeit entrichtet.

Häufig werden bei betriebsbedingten Kündigungen vom Arbeitgeber Kündigungsfristen „abgekauft“. Für den Arbeitnehmer sieht das auch zunächst finanziell ganz attraktiv aus. Allerdings kann vor dieser Praxis nur gewarnt werden, führt sie doch zum Ruhen des Bezuges von Arbeitslosengeld. Die Ruhezeit richtet sich nach den nicht eingehaltenen ordentlichen Kündigungsfristen. Arbeitslosengeld wird in einem solchen Fall erst geleistet, wenn der ordentliche Kündigungszeitpunkt erreicht worden wäre.

Betriebsbedingte Massenentlassungen erfordern einen Interessenausgleich und Sozialplan, der vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat verhandelt werden muss. In dem Sozialplan werden Entschädigungen für den Verlust des Arbeitsplatzes geregelt. Es handelt sich dabei um Bruttobezüge. Sie müssen nicht nur versteuert werden, auch bei der Agentur für Arbeit werden sie berücksichtigt.

Das oben verwendete Beispiel führte bei einem monatlichen Bruttogehalt von 6000 Euro zu einem Arbeitslosengeld von 2119,89 Euro. Unterstellen wir einen Arbeitnehmer, älter als 45 Jahre, der weniger als fünf Jahre beschäftigt ist und eine Entschädigung von 32500 Euro erhalten würde. Von diesem Betrag würden 50% berücksichtigt, was zu einer Ruhezeit von 2,5 Monaten führt. Der Arbeitnehmer bekommt als erst nach 2,5 Monaten Arbeitslosengeld.

Zur differenzierten Berechnung gibt es eine Prozenttabelle siehe unten (Tabelle unten)

Mit einem Wort, es lohnt nicht, sich den Job abkaufen zu lassen. Werden die Abfindungen doch erheblich zur Finanzierung der Arbeitslosigkeit heran gezogen. Wer länger als ein Jahr arbeitslos ist, bekommt keine Versicherungsleistung ALG I mehr. Er wird als Langzeitarbeitsloser zu ALG II überführt. Hier geht es dann um die Bedürftigkeit des Betroffenen.

Betriebszugehörigkeit	unter 40 Jahre	ab 40 Jahre	ab 45 Jahr	ab 50 Jahre	ab 55 Jahre	ab 60 Jahre
Weniger als 5 Jahre	60 %	55%	50%	45%	40%	35%
5 und mehr Jahre	55%	50%	45%	40%	35%	30%
10 und mehr Jahre	50%	45%	40%	35%	30%	25%
15 und mehr Jahre	45%	40%	35%	30%	25%	25%
20 und mehr Jahre	40%	35%	30%	25%	25%	25%
25 und mehr Jahre	35%	30%	25%	25%	25%	25%
30 und mehr Jahre		25%	25%	25%	25%	25%

## Unemployment pay I

In these uncertain times, layoffs focus our attention on unemployment and our personal situations. We tend to forget that employers have a legal obligation to cooperate with the authorities to avoid unemployment, including advance disclosure of any planned layoffs, and implementation of measures to eliminate the need for layoffs. This is one of the reasons why the works council should not just accept the announced numbers of layoffs, but should negotiate to avoid them.

Employees who are laid off must register as unemployed with the local Agentur für Arbeit (AFA). Any delay can result in a loss of up to €1500 in benefits. The AFA first checks the qualifying period, i.e. how long you were employed in a regular employment relationship beforehand. The minimum requirement is 12 months. The recipients' age and the length of the qualifying period determine how long they can draw benefits. Under new rules taking effect on February 1, 2006, recipients under 55 years of age will be eligible for primary unemployment benefits (ALG I) for a maximum period of 12 months. Claimants must be available for 'reasonable' jobs and demonstrate that they are trying to find work.

There is a lot of controversy as to what can be called 'reasonable.' Can someone be expected to travel three hours to work eight? Lower-paying jobs must be accepted within certain limits. If training is needed, recipients of benefits receive a training voucher, but lose two days' eligibility for each day of training. Penalties take the form of waiting periods. For example, any refusal of reasonable work results in a loss of benefits for the duration of that work opportunity. Critics of the new rules accuse lawmakers of putting pressure on the weakest link in the chain, namely the unemployed. To see how benefits are calculated, let's look at Mr. Doe, a field service



employee who earned Euro 5500 per month in the first six months of the qualifying period, and Euro 6000 in the second six months. This gives him a daily average gross income of Euro 191.67, based on a 360-day year. Because this amount exceeds the ceiling for assessing social insurance premiums, it is reduced to Euro 177.33. After deductions, the net amount is Euro 105,45. The unemployment insurance payment for Mr. Doe is based on 67% of this net income, or Euro 2119.80 per month. An unemployment insurance calculator is available online at [www.pup.arbeitsamt.de](http://www.pup.arbeitsamt.de). Recipients of unemployment insurance payments automatically have medical and pension coverage as well as insurance for accidents and long-term care.

Employers often "buy out" notice periods when laying off staff. This may seem like a good idea at first glance, but be warned: the authorities will only start paying unemployment benefits when the normal notice period expires.

When companies carry out large-scale layoffs, they must negotiate a so-called 'reconciliation of interests' and a 'social plan' with the works council. The social plan includes compensation for the loss of employment in the form of severance pay, which is a taxable amount that also reduces the entitlement to unemployment insurance. If we assume that an employee older than 45 with less than 5 years' seniority receives a Euro 32,500 severance package, this employee will have a 2.5-month waiting period before receiving benefits.

In short, it's not worth selling your job to the company, since a substantial portion of the payout is used to finance unemployment. For persons under the age of 55, the entitlement to the first form of unemployment benefits (ALG I) ends after a year. After that, the recipient is transferred to ALG II, a means-tested benefit for the long-term unemployed.



## Hartz IV oder was?

Ab dem 1. Januar 2005 wurde das neue Arbeitslosengeld II eingeführt. Es ersetzt die frühere Arbeitslosenhilfe und führt Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammen. Es ist keine Versicherungsleistung. Die Höhe der Leistung orientiert sich daher am Bedarf des Empfängers und nicht an seinem letzten Bruttoverdienst. Die genauen Regelungen sind im Sozialgesetzbuch (SGB II) zu finden; im Volksmund auch Hartz IV genannt. Alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und ihre Angehörigen zwischen 15 Jahre und 65 Jahr haben einen Anspruch auf Grundsicherung. Als erwerbsfähig gilt, wer mindestens drei Stunden am Tag arbeiten kann.

Wer zwölf Monate Arbeitslosengeld I erhalten hat und in dieser Zeit keine neue Beschäftigung fand, ist ebenfalls auf Arbeitslosengeld II angewiesen. Da der Unterschied zwischen ALG I und ALG II erheblich ist, werden auf drei Jahre befristet Zuschläge gezahlt. Für den Bezug von ALG II gibt es keine zeitliche Beschränkung. Allerdings ist man nach wie vor verpflichtet, Arbeit zu suchen und bei Vermittlung auch anzunehmen. Gegenüber ALG I wird die Zumutbarkeit verschärft. Eventuelle notwendige Ortswechsel und erhebliche Einschnitte ins Gehalt werden für selbstverständlich gehalten. Die Sanktionsmöglichkeiten sind drastischer: Bei Verweigerung der Arbeitsaufnahme kann das ALG II auch vollständig gestrichen werden. Es gibt weit reichende Kontrollmaßnahmen. Hausbesuche im Sinne der Amtsermittlung sind möglich, personenbezogene Daten werden zwischen den Ämtern automatisch abgeglichen.

Kommen wir zurück auf unsere Berechnungsbeispiel für ALG I. Herrn Mustermann standen bei einem jährlichen Bruttogehalt von 69000 Euro ein monatliches Arbeitslosengeld von 2119,80 Euro zu. Da er verheiratet ist und ein Kind zu versorgen hat, liegt in der Begrifflichkeit des SGB II eine Bedarfsgemeinschaft vor. Bei der Berechnung des ALG II wird in dieser Gemeinschaft jede Person einzeln betrachtet. Unterstellt Herr Mustermann befindet sich mit seiner Familie in den alten Bundesländern, bekommt das Ehepaar einen Regelsatz von 622 Euro. Für das Kind unter 14 Jahren einen Satz von 207 Euro, insgesamt also 829 Euro pro Monat. Angemessene Kosten für Heizung und Unterkunft werden übernommen. Was angemessen ist, bestimmt die Agentur. Meistens wird der örtlich zuständige Mietspiegel heran gezogen. Gehen wir vom Wohnsitz Böblingen aus, liegt man mit einer monatlichen Warmmiete von 680 Euro sicher nicht ganz falsch.

Zusammengefasst erhält Herr Mustermann als eine Arbeitslosengeld II von 1509 Euro. Das ist praktisch die Halbierung seines Nettogehaltes bevor er arbeitslos wurde. Um diese Härte abzufedern werden Zuschläge für maximal 24 Monate zum ALG II gezahlt. Sie betragen bei Alleinstehenden 160 Euro und bei Ehepartnern mit Kind 380 Euro. Grundsätzlich geht das SGB II davon aus, das die vollständige Geldleistung – wie oben im Beispiel berechnete – nur gezahlt wird, wenn kein eige-

nes Vermögen vorhanden ist, bzw. bereits verbraucht wurde. Weitere Einnahmen werden aufgerechnet. Zu diese zählen z. B. Lottogewinne, Kapital- und Zinserträge, Steuererstattungen, und Einnahmen aus Vermietung. Sollte der Bezieher von ALG II nebenher „jobben“ oder Glied einer Bedarfsgemeinschaft sein, wird auch dieses Einkommen angerechnet. Heftig umstritten ist natürlich der Grad der Anrechnung, welche Kostenarten betroffen sind und welche Pauschalen gelten. Bei selbst genutzten Eigenheimen geht es wieder um die Frage Angemessenheit.

Seit nunmehr acht Monaten liegen Erfahrungen mit der neuen Gesetzgebung vor. Die befürchteten Massenumzüge haben nicht statt gefunden, doch sind die Einschnitte und die Kontrollen in die Privatvermögen erheblich. Die Abgrenzung zur Altersvorsorge ist nach wie vor mangelhaft. Auch die Hausbesuche im Rahmen der Amtsermittlung werden als erniedrigend empfunden. Dazu gehört sicher auch die Zuweisung von 1 Euro Jobs.

## SUMMARY

### Hartz IV or what?

As part of the reforms commonly known as Hartz IV, the new 'ALG II benefit' became a reality on January 1, 2005. It takes effect after a worker's 'ALG I' unemployment insurance runs out. It is not technically an insurance benefit, and is based on the recipient's needs. Recipients of benefits are switched to the much lower 'ALG II' after 12 months of unemployment, with a special allowance making up some of the difference for a maximum period of three years. There is no time limit on ALG II, but recipients are subject to stricter conditions than under ALG I recipients, and may lose all benefits for refusing to accept work, even if it involves relocation or a major cut in pay. The authorities cross-check recipients' data for inconsistencies, and can make unscheduled home visits.

Getting back to the Doe family (see ALG I above), Mr. Doe was entitled to monthly ALG I benefits of Euro 2119.80 on the basis of his annual gross salary of Euro 69,000. His family (he is married and has one child) meets the legal definition of a 'group of persons in need.' The calculation of ALG II sees each member of the group individually, and would result in total benefits of Euro 829 for the Doe family, with an additional allowance for heating and rent. In the end, the Doe family would receive an ALG II payment of Euro 1509, about half Mr. Doe's final net salary. This hardship would be cushioned by a Euro 380 supplement for a maximum period of two years.

Under the law, the full amount is paid only if the recipient has no assets remaining. Any earned income is deducted. The actual details are still subject to uncertainty. The feared mass evictions of unemployed homeowners have not taken place. But the authorities are closely scrutinizing recipients' personal assets, and making spot checks at their homes, which are just as degrading as being assigned to so-called €1 jobs.



... die nächsten Betriebsratswahlen stehen (fast) schon wieder vor der Tür – hier schon mal ein paar Fakten zum Wahlverfahren.

Zur Wahl des Betriebsrates gibt es unterschiedliche Wahlverfahren. Am bekanntesten ist die Mehrheitswahl, oft auch Personenwahl genannt. Alle KandidatInnen befinden sich auf einem Wahlvorschlag. Die Größe des Betriebsrates und die Anzahl der Stimmen eines jeden Wählers, wird durch die Zahl der Beschäftigten eines Betriebes nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG §9) bestimmt. Ein Tabellenauszug macht das deutlich:

Zahl der Beschäftigten	Zahl der zu wählenden Betriebsräte
51 bis 100	5
101 bis 200	7
201 bis 400	9
401 bis 700	11
701 bis 1000	13
3501 bis 4000	25

Ein Betrieb zwischen 3501 und 4000 Beschäftigten wählt zum Beispiel einen fünfundzwanzigköpfigen Betriebsrat. Jeder Wähler hat 25 Stimmen, die er auf alle Bewerber verteilen kann. Als Faustformel gilt, dass doppelt so viel Personen wie zu wählende Betriebsräte auf einem Wahlvorschlag kandidieren sollten. In unserem Beispiel also fünfzig. Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen erhalten. Sie werden in der Reihenfolge der erhaltenen Stimmen geordnet. Ab dem 26. Platz wird die Reihenfolge der Ersatzkandidaten festgelegt.

Bei der Verhältniswahl werden Wahlvorschläge in Form von Listen gewählt. Jeder Wähler hat eine Stimme, die er einer Liste geben kann. Als Wahlergebnis hat jede Liste eine Anzahl von Stimmen. In unserem Beispiel – wir gehen von 100 % Wahlbeteiligung aus – erhält der Vorschlag Alfa 350 und die folgenden Vorschläge 160 und 90 Stimmen. Die Anzahl der Betriebsräte aus den verschiedenen Vorschlägen wird nun nach dem Prinzip der Höchstzahlen nach d`Hondt ermittelt. Danach werden die Stimmenzahlen der Listen nacheinander durch die natürlichen Zahlen eins, zwei, drei, vier, fünf usw. dividiert und die Ergebnisse in eine Tabelle gestellt (T. 2).

Diese Höchstzahlen – beginnend mit 350 – werden absteigend nach ihrer Größe geordnet und ergeben so die

Vergabereihenfolge der Mandate im Gremium. In unserem Beispiel kommen die Listenplätze eins und zwei des Wahlvorschlages Alfa zum Zuge, gefolgt von dem Listenplatz eins des Vorschlages Beta. Erst dann folgt der Listenplatz eins des Vorschlags Gamma. Die eingeklammerten Zahlen in unserer Beispieltabelle zeigen die endgültige Reihenfolge der Mandate im Betriebsrat. Ab dem 26. Platz wird mit der gleichen Methode die Reihenfolge der Ersatz-Betriebsräte bestimmt. Mehrheitswahl ist bei den Wählern beliebt, stellt sie doch in den Augen der Belegschaft eine Art Ur-Wahl dar: Der Wähler wählt seine Kandidaten, unabhängig davon, welche Plätze diese auf dem Wahlvorschlag einnehmen und der Gewählte kann auf „seine“ Stimmen je nach Wahlausgang mehr oder weniger stolz sein. Die Bindung zwischen Wähler und Gewähltem ist enger als bei der Verhältniswahl.

Es ist daher zunächst verwunderlich, dass das BetrVG im §14 für den Regelfall Verhältniswahl vorschreibt. Nur wenn nur ein einziger Wahlvorschlag vorliegt, ist ausnahmsweise nach den Grundsätzen der oben beschriebenen Mehrheitswahl zu verfahren. Verhältniswahl ist auch bei zahlreichen anderen Wahlen zu finden und verfügt über eine Reihe von Vorteilen. Sie korrigiert das meist unbewusste Verhalten der Wähler von oben nach unten der Vorschlagsliste auszuwählen. Ohne sich dessen bewusst zu sein, häufeln sie auf den oberen Plätzen. Bei einer alphabetisch geordneten Liste haben daher die Kandidaten mit dem Anfangsbuchstaben „A“ eine wesentlich größere Chance gewählt zu werden, als der Kandidat mit dem Namen Woyzeck. Oft wird zudem nicht der beste, sondern der bekannteste Kandidat gewählt. Personen mit „schauspielerischen“ Fähigkeiten werden durch Mehrheitswahl eher belohnt als der stille, aber überzeugte Kandidat.

Der gewählte Betriebsrat handelt dagegen als Gruppe. Er ist ein demokratisches Gremium. In seiner Arbeit entscheidet nicht der/die Einzelne, sondern mehrheitlich die Gruppe. Das Wahlverfahren Verhältniswahl unterstützt diesen Gruppenauftrag. Es konkurrieren unterschiedliche Strömungen der Belegschaft. Auch kleinere Teams, wie z.B. Außenstellen oder neu in die Firma übernommene Mitarbeitergruppen haben dadurch eher eine Chance, im Gremium vertreten zu sein und ihre spezifischen Themen einzubringen. Das Prinzip „Verhältniswahl“ erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Zusammensetzung des Betriebsrats die Zusammensetzung der Belegschaft widerspiegelt.

<b>Vorschlag Alfa: 350 Stimmen</b>			<b>Vorschlag Beta: 160 Stimmen</b>			<b>Vorschlag Gamma: 90 Stimmen</b>		
:1	350	(1)	:1	160	(3)	:1	90	(5)
:2	175	(2)	:2	80	(7)	:2	45	(10)
:3	116,7	(4)	:3	53,3	(9)	:3	30	(E2)
:4	87,5	(6)	:4	40	(11)	:4	22,5	(E3)
:5	70	(8)	:5	32	(E1)	:5	18	(E4)

Tabelle 2



# SUMMARY

## Election procedures

The next works council elections are just around the corner. Here's a summary of election procedures. The most familiar elections procedure is the majority vote, with the size of the workforce determining the number of seats on the works council and the number of votes cast by each employee. For instance, an 'establishment' (the legal term for a unit electing a works council) with between 3501 and 4000 employees has a 25-member works council, and each voter has 25 votes that can be distributed to any desired candidates at the voter's discretion. The 25 candidates with the most votes form the works council.

In a proportional vote, each voter has one vote, and must choose among lists of candidates. The table shows an example in which three lists – Alpha, Beta and Gamma – field candidates in an establishment where 600 votes are cast. The total received by each list is divided by the numbers 1-5, and these quotients are ranked in descending

order. Seats are then allocated to the lists on the basis of these rankings. (The 'E' rankings decide how the deputy members are chosen.) See table 1.

Voters often prefer the majority voting procedure, with its more immediate link between the voter and the elected candidate. It therefore seems odd at first glance that the law stipulates proportional voting as the 'default' procedure. However, it has a number of advantages. For example, majority voting tends to favor candidates with names higher in the alphabet and candidates who present themselves well in person, to the detriment of quiet but committed individuals. As a result, proportional voting reflects the objective of forming a works council that functions democratically as a group. It also creates a chance for small teams such as field offices or units recently taken over by the company to elect members to the works council, thus increasing the likelihood that the works council will reflect the make-up of the workforce as a whole.

Alpha list: 350 votes			Beta list: 160 votes			Gamma list: 90 votes		
:1	350	(1)	:1	160	(3)	:1	90	(5)
:2	175	(2)	:2	80	(7)	:2	45	(10)
:3	116.7	(4)	:3	53.3	(9)	:3	30	(E2)
:4	87.5	(6)	:4	40	(11)	:4	22.5	(E3)
:5	70	(8)	:5	32	(E1)	:5	18	(E4)

table 1

## Jamaica-Ampel ...



## Solidarity News: Voice of HP employees!

A forum has been created by HP employees from several countries who do not accept the ruin of their lives through massive workforce reductions and cancellation of social benefits. You will find the website at

<http://hpwfr.blogspot.com>

The HP Workforce in Germany received solidarity greetings from France and Italy:

Subject: Solidarity with HP employees  
Date: Tue, 13 Sep 2005 16:38:08 +0200  
Thread-Topic: Solidarity with HP employees  
From: "Le Pajolec, Francois"  
<Francois.Lepajolec@hp.com>  
Sender: francois.lepajolec@hp.com

Hello all,

REUTERS has just communicated an article where HP announces 1500 job cuts in Germany.

Unions of HP France want to communicate their solidarity to German workers, and insure that they'll stand with them against this decision.

In solidarity,  
François Le Pajolec

Contact for Unions of HP France for CFDT / CFTC / CFE-CGC / CGT / FO

Subject: RE: Come stanno le cose?  
Date: Thu, 15 Sep 2005 11:58:54 +0200  
From: "Minervino, Salvatore"  
<Salvatore.Minervino@hp.com>

Ciao,  
Ti informo che il numero di riduzione dei posti di lavoro dichiarato per l'Italia è di 226 e che il giorno 26 settembre ci sarà un incontro con la Direzione Aziendale, dove si parlerà anche del rinnovo del contratto Aziendale. Noi riteniamo che in questo momento dobbiamo allargare e rafforzare l'impegno sindacale a livello Internazionale, e a questo proposito i dipendenti Italiani HP e il Coordinamento Sindacale Nazionale HP Italia esprimono la più forte e fraterna solidarietà a tutti i colleghi tedeschi per fronteggiare e respingere insieme il duro attacco all'occupazione.  
Ciao e presto,  
Salvatore

The "Coordinamento Sindacale Nazionale HP Italia" (HP National Union Coordination Committee), which roughly corresponds to the German central works council, writes:

For Italy, a figure of 226 layoffs has been announced. On September 26 there is a meeting with management, where the renewal of our company agreement is on the agenda. We believe that at this time we must broaden and intensify union activities at the international level. The Italian HP employees and HP national union coordination committee wish to express their solidarity with all German colleagues in the strongest terms in their defense against this attack on their jobs.

Anmerkung der Redaktion: Der "Coordinamento Sindacale Nazionale HP Italia" ("Nationale Gewerkschafts-Koordinierung HP Italien") – gewerkschaftlich organisiert und entspricht etwa dem deutschen Gesamtbetriebsrat – schreibt:

Für Italien ist eine Arbeitsplatz-Abbau-Zahl von 226 bekanntgegeben worden. Am 26.09. gibt es ein Treffen mit der Geschäftsleitung, bei der auch die Erneuerung der Betriebsvereinbarung besprochen wird. Wir meinen, dass wir in diesem Augenblick den gewerkschaftlichen Einsatz auf internationaler Ebene erweitern und verstärken müssen. Und in diesem Zusammenhang drücken die italienischen HP-Angestellten und die Nationale Gewerkschafts-Koordinierung von HP Italien ihre stärkste und geschwisterliche Solidarität mit allen deutschen Kollegen aus, um dem harten Angriff auf die Beschäftigung gemeinsam entgegenzutreten und ihn abzuwehren.

France is fighting back:

Reuters, September 20, 2005

### Chirac Calls on EU to Examine HP Plan

PARIS, Sept 20 (Reuters) – President Jacques Chirac has asked the French government to refer Hewlett-Packard's plan to cut jobs in France to the European Commission, a source close to the president said on Tuesday. "On the question of the announcement of the reduction in (the number of) workers at the Hewlett-Packard group, he asked the government to pursue all the efforts underway to respond," the source said.

"Given the impact of this plan throughout Europe, he asked the government to refer it to the European Commission," the source added.

News of the group's job cuts in France emerged earlier this month and was a blow to Chirac's conservative government, which has made tackling an unemployment rate of almost 10 percent a top priority.

"For the time being the Commission has not received anything but once we do, we will take it very seriously and look into it," said European Commission employment spokeswoman Katharina von Schnurbein.

## HP- und IT-Treffs

HP Treffs in Böblingen finden jeweils Dienstags (Termine siehe unten) von 19 Uhr – ca. 21:30 Uhr im Böblinger Arbeiter-Zentrum, Sindelfinger Strasse 14, statt.

Sinn und Zweck dieses form- und zwanglosen Gesprächskreises ist der offene Austausch über die eigene Situation und die damit verbundenen Eindrücke, Sorgen, Nöte und Erfahrungen im Betrieb. Der Kreis ist speziell gedacht für Mitarbeiter/-innen von HP.

Darüber hinaus werden thematischen Abende – IT-Treffs – angeboten, die offen sind für Interessenten aus den anderen Firmen/Kreisen der Betriebsseelsorge.

Neue Kolleginnen und Kollegen (sowie Gäste an den thematischen Abenden) sind jederzeit herzlich willkommen! Anmeldung ist nicht erforderlich. Bei jedem Treff ist an Essen und Verpflegung gedacht.

---

### Termine HP-Treff Böblingen 2005/2006

Dienstag, 08. November 05

Dienstag, 10. Januar 06

Dienstag, 07. März 06

Dienstag, 02. Mai 06

Dienstag, 04. Juli 06

---

Die aktuellen Termine für die HP- und IT-Treffs der anderen Standorte werden in Kürze auf unserer Website [www.hp-standpunkt.de](http://www.hp-standpunkt.de) veröffentlicht.

Ansprechpartner in Böblingen für Betriebsratsarbeit mit gewerkschaftlicher Unterstützung



Annette Maier



Günter Hornung



Klaus Eicher

## Last minute news: 21.09.2005

EU-Kommission kann bei Stellenabbau von HP nicht eingreifen

Der französische Präsident Jacques Chirac hatte die EU-Kommission zuvor aufgefordert, Pläne von HP zum Abbau von 5.900 Stellen in Europa zu untersuchen. Beim Treffen mit französischen Ministern hat Chirac laut seinen Beratern darum gebeten, dass die Regierung die Pläne des US-Unternehmens an die Kommission weitergibt. Der Computer- und Druckerhersteller hatte in der vergangenen Woche seine Vorstellungen zum Stellenabbau in Europa mitgeteilt. Sie gehören zum Restrukturierungsplan, den das Unternehmen im Juli veröffentlicht hatte. Nach Angaben der französischen Tochter HP France sollen bei ihr 1.240 der 4.800 Mitarbeiter entlassen werden.

Bei einer Pressekonferenz in Brüssel sagte Barroso, er habe die französische Forderung erhalten, sich den geplanten Stellenabbau anzuschauen. Der Behörde seien in dieser Frage aber die Hände gebunden. "Es steht nicht in der Macht der Kommission, Unternehmen davon abzu-

halten, Mitarbeiter zu entlassen", erklärte er. Die Behörde könne höchstens überlegen, welche soziale Unterstützung möglich wäre, "um die sozialen Folgen einer solchen Massenentlassung abzufedern", ergänzte Barroso.

Der Kommissionspräsident sprach sich für die Schaffung eines Fonds von 1 Mrd EUR aus "speziell dafür, um mit einer solchen Situation umzugehen". Barroso kritisierte die EU-Staaten, dass sie diesen Vorschlag als zu teuer zurückgewiesen hätten. "Das ist lächerlich – Mitgliedsstaaten verwerfen die Möglichkeit, geeignete Instrumente für eine europäische Sozialpolitik zu haben", sagte er. Die Situation müsse genutzt werden, um zu überlegen, warum viele Unternehmen außerhalb Europas investierten. "Es geht um weitergehende Fragen, wie wir Europa attraktiver machen, damit Unternehmen ihre Arbeitsplätze hier behalten", erklärte er.

Für Barroso liegt die Antwort im Ausbau der freien Marktwirtschaft, wie etwa die Umsetzung der umstrittenen Dienstleistungsrichtlinie, sowie im Abbau unnötiger Gesetze. DJG/dmt/brb

# Gemeinsam geht's besser!

IG Metall-Mitglied werden

## Beitrittserklärung

Bitte alles in Druckbuchstaben ausfüllen!

Name  Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon  Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  männlich  weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich:

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

Nationalität  Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts)  ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

### Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr.  Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts  in PLZ  Ort

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

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

Muma IT 5

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitglieders/Kontoinhabers

online  
Mitglied werden:  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

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

[www.hp-standpunkt.de](http://www.hp-standpunkt.de)