

— HEWLETT PACKARD —



STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Dezember 2003

**HP schafft Arbeitsplätze ...
im Ausland.**



Die Agonie des Gulliver

Seltsames, widersprüchliches Deutschland. Just in dem Moment, da sich der DAX erholt und bekannt wird, dass Deutschland im Jahr 2002 zum ersten mal seit elf Jahren wieder vor den USA absoluter Exportweltmeister war, lassen Arbeitgeber und Politiker aller Parteien die Botschaft verbreiten, der „Standort D“ sei reif für die letzte Ölung. Die Wirtschaft, so BDI-Präsident Rogowski, liege am Boden wie ein gefesselter Gulliver, die Investitionsbereitschaft der Unternehmen werde durch bürokratische und tarifliche Vorschriften geradezu abgewürgt und ausländisches Kapital meide das „Arbeitnehmerparadies“ wie die Pest. Letzteres ist übrigens schlicht unwahr.

Aber Rogowski wäre nicht Rogowski, hätte er nicht auch sofort einen Vorschlag für den finalen Befreiungsschlag parat: „Manchmal wünsche ich mir ein großes Lagerfeuer, in das wir alle Tarifverträge und das Betriebsverfassungsgesetz hineinwerfen. Danach könnten wir wieder von vorne anfangen.“

Selbst wenn man dem Mann zugute halten möchte, er habe nicht bewusst auf die nationalsozialistische Bücherverbrennung angespielt, bedeutet sein Vorschlag dennoch – auf einem Zeitstrahl abgelesen – den Weg zurück ins neunzehnte Jahrhundert.

Nun war bekanntlich die Hochphase der Dampfmaschinenteknologie eine denkbar schlechte Zeit, um IT-Geschäfte zu machen, da der Computer noch gar nicht erfunden war. Natürlich klingt das absurd. Dennoch besteht ein sehr enger Zusammenhang zwischen technologischer und gesellschaftlicher Entwicklung. Kein geringerer als Henry Ford erkannte z.B., dass Massenproduktion mit Hilfe der Technologie des Fließbands nur funktionieren kann, wenn die Menschen, die an den Fließbändern arbeiten, auch über das Einkommen verfügen, um die erarbeiteten Produkte selbst kaufen zu können. Dies ist bis heute der ökonomische und gesellschaftliche Grundzusammenhang moderner Industriegesellschaften.

Zwar hat die IT-Technologie Produktions- und Lebensweise unserer Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten radikal verändert. Dennoch bleibt die banale Erkenntnis, dass auch massenhaft produzierte Handhelds, Laptops und PCs ihre Käufer brauchen.

Und wer mit dem unglaublich modern und vor allem individuell klingenden Schlagwort „Arbeitskraftunternehmer“ in die Zeit zurück will, da die Beschäftigten weder Rechte noch Tarifverträge hatten, macht deutlich, wo sein Interesse wirklich liegt: Senkung der

Lohnkosten durch die freie und rechtlose Konkurrenz der Beschäftigten untereinander.

Gesamtwirtschaftlich ist dieser Weg nicht nur wegen des drastischen Nachfrageausfalls ein Irrweg. Viel dramatischer noch würde sich das Ausfallen der „Produktivitätspeitsche“ Lohnzuwachs auf die technologische Entwicklung auswirken. Bildlich gesprochen: Wenn ich von einem Heer ausgehungertes Arbeitskraftunternehmer für zwei Euro pro Stunde Lohnabrechnung und Betriebsdatenerfassung mit der Hand am ärmelschoner geschützten Arm machen lassen kann, wozu brauche ich dann noch einen Computer?

Produktivität sieht anders aus: Das Hochlohnland Deutschland hat bisher erfolgreich davon gelebt, mit immer neuen Prozess- und Produktinnovationen immer neue Märkte zu erobern. Selbstverständlich können wir auf diesem Weg noch viel besser werden, z.B. durch eine Qualifizierungsoffensive, aber wir sollten ihn nicht verlassen.

Wer aber den frühen Entwicklungsweg Chinas zum Vorbild für die Zukunft des Exportweltmeisters Deutschland erklärt, wird lediglich bewirken, dass der vermeintlich entfesselte Gulliver einfach liegen bleibt, weil er schlicht vergessen hat, wie man aufrecht geht.

Zum Schluss noch eine Anmerkung in eigener Sache: Die Beiträge im Standpunkt sind nicht namentlich gekennzeichnet. Das Redaktionsteam möchte damit erreichen, dass jede/r schreiben kann, ohne irgendwelche Nachteile befürchten zu müssen. Wenn Sie also ein Thema auf dem Herzen haben und/oder Ihre Meinung darstellen möchten, freuen wir uns über Ihren Beitrag.



Uwe Meinhardt
IG Metall Stuttgart

Inhalt

Off-shoring	Seite 3
In Vino Veritas	Seite 7
Hart(z)e Zeiten	Seite 8
Chaos im Vertrieb	Seite 10
Grundgesetz gilt auch bei HP	Seite 12
Stay on Board!	Seite 12
Umstellung der Arbeitsverträge	Seite 13
Gefühle eines pmCPQ Mitarbeiters	Seite 14
Nachlese zur Aufsichtsratswahl	Seite 15

Editorial:

Gulliver's travails

Germany: a land of contradictions. Just as the DAX index recovers and Germany regains the number one spot among the world's top exporting nations after an 11-year absence, employers and politicians across the political spectrum spread the word that the country is ready for its last rites.

Michael Rogowski, the head of the Germany's leading industrial association, recently compared Germany to Jonathan Swift's Gulliver, a giant snared in a web of red tape and collective agreements that stifle investment. He added that foreign investors see Germany as an "employees' paradise" to be avoided like the plague. The latter claim is simply false. True to his nature, Rogowski has a simple solution to clear up the whole mess: "Sometimes I'd like to have a big bonfire where I could throw in all of the collective agreements and the Works Constitution Act. Then we could make a fresh start." Even if he intended no allusion to the Nazi book burnings, his proposal would mean going back to the nineteenth century.

It may sound absurd to point out that the golden age of steam was not a good era for the IT business. But technological and social development are closely linked. It was none other than Henry Ford who saw that mass production on assembly lines could function only if the workers along the lines had enough income to buy the products. This has remained a basic principle of modern industrial societies. IT technology has fundamentally changed

production and living patterns in our society. But mass-produced handhelds, laptops and PCs still need buyers.

And those who hope that a buzzword like "entre-employe", with its modern, individualistic connotations, will return us to an era when employees had neither rights nor collective agreements make it clear where their true interests lie: squeezing wage costs through free competition among employees who have no rights.

In terms of the economy as a whole, this path leads nowhere — and not just because of the huge drop in demand it would cause. Even more disastrous would be the disappearance of wage increases as a factor driving technological development. In more vivid terms: if an army of starving "entremployees" were willing to do the payroll and record-keeping by hand for two euros an hour, what company would buy a computer?

Productivity is a different story: Germany, with its high wages, has always succeeded in entering new markets through continual process and product innovations. Of course we can greatly improve our performance on that path, for instance through a qualification drive, but we should not abandon it. But if Germany, the world's top exporter, copied China's first steps toward development, as some people think it should, the allegedly liberated Gulliver would be left lying flat on his back.

A brief closing remark on behalf of STANDPUNKT: We do not print authors' names. The editorial team wants everyone to be able to write what they want with no fear of consequences. If you'd like to get something off your chest or express your views, we look forward to hearing from you.

Off-shoring

Unter Off-shoring versteht man die Auslagerung von Produktion, Entwicklungsarbeiten und Dienstleistungen als rechtlich selbständige Einheiten in Billiglohnländer. Es handelt sich also um Outsourcing von Aktivitäten. Arbeitsplätze und nicht die Arbeitsplatzinhaber werden global verlagert. Ähnliche Ansätze hat es immer schon gegeben. Neu ist allerdings die Quantität der Vorgänge und die Qualität der verlagerten Prozesse. Der Verfasser erinnert sich gut an die Verlagerung von Kantinenarbeitsplätzen an Catering-Unternehmen. Unter dem Schlagwort „Konzentration auf Kernkompetenzen“ wurden alle Aktivitäten des Konzerns und dessen Töchter durchleuchtet. Das Betreiben einer Kantine gehörte nicht zu den Aufgaben eines IT Konzerns. Also wurden das Inventar und das Personal an ein Unternehmen verkauft, das fortan mit dem gleichen Personal und der gleichen Ausrüstung die Dienstleistung Verpflegung anbot und verkaufte. Es folgten alsbald die Dienstleistungen Reinigung, Pflege der Außenanlagen und Hausmeisterei. Eines haben alle Vorgänge gemeinsam: Für das outsourcing Unternehmen wurde die Dienstleistung billiger. Irgendwo muss also gespart werden und das er-

folgt in dem „insourcing“ Unternehmen. Zwar nicht im Management aber beim arbeitenden Personal wie Köche und Kassierer.

Mit zunehmender Krise der IuK Industrie wurde die Kernkompetenz immer enger definiert. Um so zahlreicher wurden nunmehr Dienstleistungen, die man nach außen geben konnte. Dabei änderte sich die Qualität der Dienstleistungen erheblich. Aus der Hausmeiste-



rei wurde Gebäudemanagement mit vollständiger Verkabelung und IT-Grundstruktur und aus der Kantine wurden Betriebsrestaurants mit Betreuungsangebot für Kunden. Bald scheute man auch nicht davor zurück, Teile der vorher definierten Kernkompetenz zu verlagern. Programmieraufgaben, Projektmanagement, Rechenzentrumsbetrieb, Endkundenvertrieb und Buchhaltung wurden outgesourced und als Dienstleistung wieder angemietet. Nun steht nicht mehr nur Kostenersparnis im Vordergrund. Es geht vielmehr um die Flexibilität der MitarbeiterInnenzahlen, deren rasche Anpassung an unterschiedliche Geschäftssituationen (atmende Firma), um Verringerung der Fertigungstiefe, wie es in der Automobilbranche Gang und Gebe ist.

Solange das Gehalt stimmt, haben sich die MitarbeiterInnen daran gewöhnt – im schlimmsten Fall jährlich – einen anderen Arbeitgeber zu bekommen. Außerdem sind im deutschen Rechtsraum Firmenübergänge zum Schutz der Beschäftigten nach § 613a BGB geregelt. Danach muss der neue Arbeitgeber in die Rechte und Pflichten des alten Arbeitgebers eintreten.

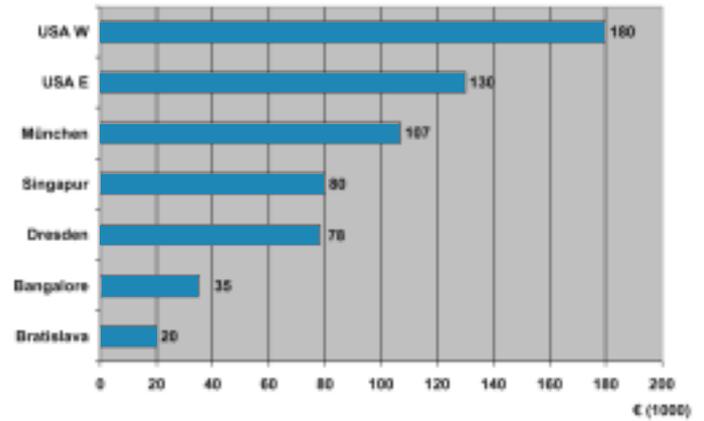
Der Trend zu immer qualifizierteren kaufbaren Dienstleistungen und die Verlagerung vollständiger Geschäftsprozesse ist unverkennbar und das Konzept „die Firma in der Firma“ funktioniert. Die Trennung in Rand- und Kernbelegschaft ist damit bestenfalls an den Firmenausweisen, die die Beschäftigten tragen, erkennbar.

Insourcing und Outsourcing sind spiegelsymmetrische Vorgänge. Auf der einen Seite werden Arbeitsplätze geschaffen, auf der anderen Seite abgebaut. Allerdings werden leider mehr Stellen ab- als aufgebaut und oft geht die Stellenverlagerung mit einer Abqualifizierung einher. Eine grundsätzlich neue Qualität liefern Verlagerungen, wenn sie den deutschen Rechtsraum verlassen. Mit Off-shoring kommt nun eine neue Vorgehensweise in das oben beschriebene Outsourcing Modell.

● **Im Zuge der Globalisierung und der Entwicklung der Kommunikationsindustrie ist die Erbringung von Dienstleistungen aus jedem Teil der Erde möglich.**

- Die deutsche Arbeitsgesetzgebung ist nur noch bedingt anwendbar.
- Im Rahmen der Osterweiterung bieten ehemalige Ostblockländer, insbesondere Russland, Dienstleistungen zu Preisen an, die bestenfalls 20% unserer Lohnkosten ausmachen und sich sogar mit Indien und China vergleichen lassen.
- Die Jahresarbeitszeiten sind angeblich höher.
- Die geopolitischen Risiken wurden vermindert
- Der Anschluss an andere Märkte wird erleichtert.
- Die Qualität und Bandbreite der Dienstleistungen ist sehr gut.
- Das Ausbildungsniveau ist hoch.
- Die Menschen sind umfassend qualifiziert und motiviert.
- Allein durch die unterschiedlichen Zeitzonen ist die 24 stündige globale Verfügbarkeit sicher gestellt. Die Schwierigkeiten dürfen allerdings auch nicht übersehen werden:
- Es gibt nach wie vor erhebliche Sprach- und Schriftunterschiede.
- Kulturelle Eigenheiten können nicht leicht überwunden werden. Die Hürden sind erheblich. Beispielsweise sind die indischen KollegInnen in einer Gesellschaft aufgewachsen, die zur Unterordnung unter Ältere verpflichtet. Offene Diskussionen gelten als unhöflich. Selbständigkeit und Eigeninitiative sind wenig ausgeprägt.
- Manche Dienstleistungen müssen vor Ort erbracht

Jahreseinkommen vergleichbarer IT-Mitarbeiter
(incl. Lohnsteuern)



werden. Das erfordert einen hohen Reiseaufwand. Die Bereitschaft zur Mobilität ist wenig ausgeprägt. In einer indischen Familie belastet die Abwesenheit eines Ehepartners den ganzen Familienverband. Reisetätigkeit der SoftwareentwicklerInnen wird ungern gesehen.

- Zumindest in Deutschland sprechen nicht alle Kunden englisch.
- Aus kleinen Dienstleistungsfirmen werden mächtige Konzerne, die dem ehemaligen Auftraggeber auf seinem Markt erfolgreich Konkurrenz machen und sich vom ehemaligen Auftraggeber nicht mehr kontrollieren lassen.
- Off-shore Anbieter in Indien arbeiten schon an einer Verlängerung der Wertschöpfungskette nach China (verlängerte Werkbank).
- Komplizierte Regelungen im Bereich Zoll, Steuern und Besitzverhältnisse
- Das Management komplexer Vorgänge wird schwieriger.
- Die Nachfrage nach Personal treibt die Gehälter um mehr als 20% pro Jahr nach oben.
- Es gibt eine hohe Personalfuktuation bei den indischen Arbeitskräften.

Im englischsprachigen Raum ist Off-shoring zu einer direkten Bedrohung der traditionellen Arbeitsplätze geworden. In den USA und England siedeln Banken, Kreditkartenorganisationen, Autovermietungen und Fluggesellschaften nicht nur ihre Callcenter nach Indien aus; auch qualifizierte Arbeit wie Applikationsentwicklung wird verlagert.

Mehr als 250 Großfirmen und auch öffentliche Verwaltungen verschieben bereits Dienstleistungen nach Indien. Es ist das am schnellsten wachsende Marktsegment. Firmen wie IBM, Microsoft, HP, EDS, T-Systems, SAP, Oracle und Siemens betreiben schon lange Programmier- und Entwicklungsarbeiten in Bangalore. Die Aktivitäten werden dort ausgebaut und ostdeutsche Länder einbezogen Bis zum Jahr 2005 sieht IBM drei Millionen amerikanische Entwickler-Arbeitsplätze nach Indien verlagert. Allein 400.000 sollen es in diesem Jahr sein. Oracle investiert 50 Mio. Dollar, um ihre indische Arbeitsstätte auszubauen und HP stellt 3500 indische SoftwerkerInnen ein, um dem Gesamtbedarf von 5000 Beschäftigten gerecht zu werden.

In England schließt eine der größten Banken (HSBC) ihre Service-Zentren und verlagert 4000 Stellen nach Indien, Malaysia und China. Auch die großen Versicherer Aviva und Prudential schließen sich diesen Aktivitäten an.

Der Verlust qualifizierter Arbeitsplätze trifft auch Deutschland. Ein besonders drastisches Beispiel lieferte ein Softwareunternehmen dieses Jahr. Hier wurden zweihundertfünfzig MitarbeiterInnen betriebsbedingt

entlassen, dort wurde ein indisches Tochterunternehmen gegründet, das die Programmierfähigkeiten übernahm. Die Tagessätze betragen nur 20% der deutschen Aufwendungen, was zu einer Reduzierung der Projektkosten von 50% führen soll. Natürlich verhandelte der Betriebsrat erfolgreich einen Sozialplan, verhindern konnte er die Verlagerung aber nicht: Die deutschen KollegInnen sind arbeitslos.

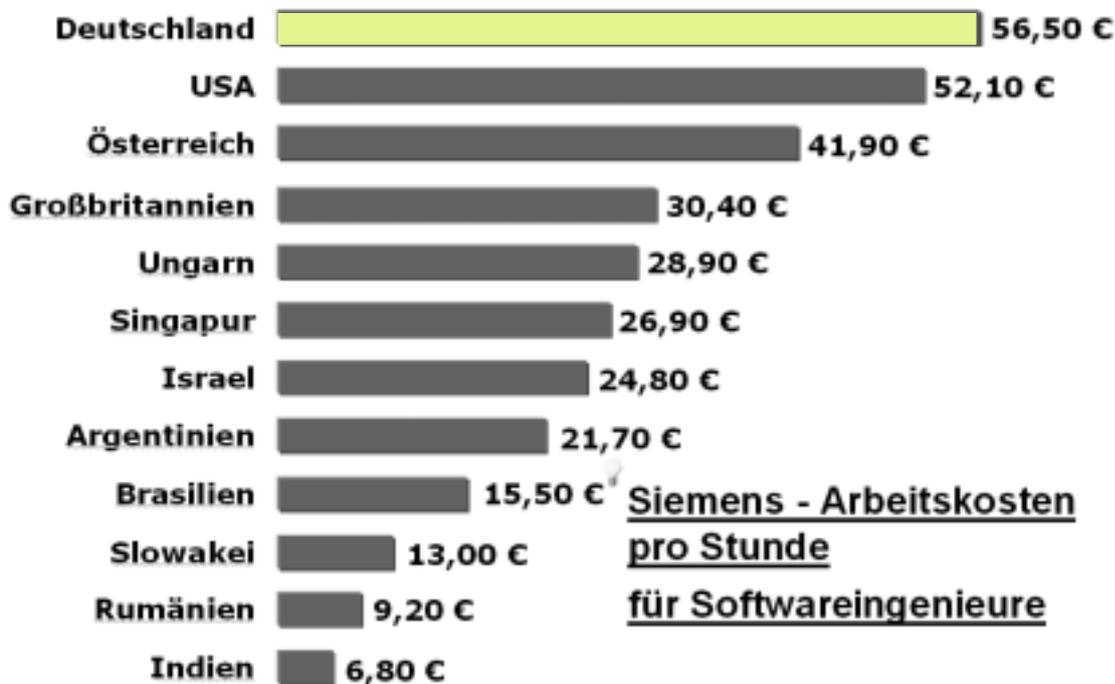
Off-shoring geht also mit einer Globalisierung des Arbeitsmarktes einher. Das Kapital nutzt die unterschiedlichen Arbeitskosten, um Produktion und Dienstleistungen mit minimalem Aufwand bei maximalen Profiten zur Verfügung zu stellen. Technische Errungenschaften wie die Kommunikationsnetze und der hohe Ausbildungsstandard auch in Schwellen- und Entwicklungsländern sind Voraussetzung für die Optimierung. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass insbesondere global agierende IT-Firmen an den Outsourcing Vorgängen als Insourcer kräftig verdienen wollen. EDS, IBM und HP sind in diesem Marktsegment besonders aktiv und wollen hohe Zuwachsraten erzielen. HP hat vor kurzen einige Aufträge im Milliardenbereich sowohl vom Militär als auch aus der Industrie erhalten. Das gilt natürlich auch für die insourcenden Softwarefirmen in Indien. Es handelt sich dabei um Unternehmen wie Satyam, HCL Technologies, Tata, Infosys und Wibro mit Umsätzen zwischen einer und zwei Milliarden Dollar und Wachstumsraten von über 40%. Auch diese Firmen denken über zukünftige Geschäfte nach und wollen nicht nur als Teil einer Wertekette betrachtet werden. Sie wollen selber auch in Deutschland als Anbieter tätig sein und die Verlagerung kontrollieren. Wie kann man nun als Betroffene/r in diesen Vorgang eingreifen? Ich denke, wir sind uns alle einig, als Einzelne/r gar nicht. Man wird Off-shoring auch nicht verhindern können. Zwar hat die amerikanische Regierung Sonderzölle und Verbote angekündigt. Wie ernst diese Drohungen zu nehmen sind, muss allerdings abgewartet werden.

Bleibt die Möglichkeit der Gestaltung. In Deutschland und in Europa stehen die Mittel der Mitbestimmung und des Tarifrechtes zur Verfügung. Die europäischen Regierungen sind aufgerufen, eine Industriepolitik zu entwerfen, die den beschriebenen Phänomenen gerecht wird.

In der Autoindustrie sind Insourcing, Outsourcing, Verlagerung von Entwicklungszentren und verlängerte Werkbänke lange bekannt. Da es sich um grundlegende Änderungen der Arbeitsabläufe handelt, sind die Vorgänge mitbestimmungspflichtig. Die ArbeitnehmervertreterInnen haben sich daher große Mühe gegeben, an den Informations- und Entscheidungsprozessen unmittelbar und wirksam beteiligt zu werden. Betriebsräte haben Betriebsvereinbarungen zur Standortsicherung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen, um Nachteile für die Beschäftigten zu verhindern. Opel, VW und Ford können hier auf erfolgreiche Arbeit verweisen.

Inhalt der Betriebsvereinbarungen ist weniger die Verhinderung von Verlagerungen. Man setzt bei der Vollkostenrechnung an und macht somit deutlich, dass der einfache Vergleich der Stundenlöhne und Arbeitszeiten zwischen Deutschland und Spanien oder Deutschland und Mexiko nur scheinbar einen Kostenvorteil zu Gunsten des Auslandes ergibt. **Wichtig sind dagegen langfristige Kostenbetrachtungen, die die technischen, funktionalen, logistischen, qualitativen, währungspolitischen und strategischen Kosten aufschlüsseln.** Der Vergleich mit deutschen Zahlen macht dann häufig deutlich, dass der Standort durchaus wettbewerbsfähig ist, oder, wenn das nicht der Fall ist, verhältnismäßig einfach durch Optimierung von Prozessen wettbewerbsfähig gemacht werden kann.

Der Schwerpunkt tariflicher Regelungen liegt im Rationalisierungsschutz. Das gilt für alle europäischen Länder und nicht nur für Deutschland. Dabei werden weniger Ergebnisse als Verfahren beschrieben und festgelegt. Im zunehmenden Maße spielt der Europäische Betriebsrat eine Rolle. Tarifliche Regelungen im globalen Bereich sind nur bei VW und Chrysler bekannt. Die Länder und die europäische Union sind aufgerufen, die grundlegende Frage, welche Rolle welche Industrie in dem jeweiligen Land spielen soll, zu beschreiben und zu fördern. Auf einen Selbstreinigungseffekt der Industrien kann man sicher lange warten. Es kann doch nicht sein, dass wir tatenlos zusehen, wie ganze Industrien ins Ausland verlagert werden, dabei Lohndumping stattfindet und die Arbeitslosigkeit auch im hoch qualifizierten Bereich steigt.



Summary: Off-shoring

Offshoring is the outsourcing of work to low-wage countries. This is nothing new. It started with the “focus on core competencies” that led to outsourcing of canteen operations, cleaning and security. The service was always cheaper afterwards. This was achieved by reducing the wages of the people actually performing the services.

As the crisis in the information and communication technology sector has deepened, core competencies have been more narrowly defined and the quality of the outsourced services has increased (canteens are now company restaurants, and caretaker services have become facility management offering complete data wiring and IT infrastructure). Companies soon began outsourcing former core competencies (programming, project management, data center operations, end customer sales and accounting). Cost-cutting is no longer the priority. Now the goals are a flexible workforce and a decreased level of vertical integration. Most employees have got used to frequent change as long as they are happy with their salaries, since German law requires new employers to take on the rights and obligations of the former employer after mergers and takeovers.

As the trend moves to more qualified positions, and the concept of “the company within the company” spreads, the distinction between core and non-core functions is becoming blurred, and is often visible only in the form of different ID badges.

In-sourcing and outsourcing are mirror images of one another, but unfortunately the jobs lost through outsourcing are not fully replaced through in-sourcing. And offshoring is now adding a completely new dimension to the phenomenon.

Globalization and rapidly developing communication technologies are making it possible to buy services almost anywhere. The potential benefits are enormous. Eastern European countries — now about to join the EU — offer high-quality services delivered by a skilled workforce at prices that can compete with India and China. The highly motivated workers, accustomed to longer hours than their German counterparts, are out of reach of German labor law. Companies who spread activities around the globe can use time zones to guarantee 24-hour service.

Difficulties remain, including cultural and language barriers and travel expenses for onsite services. Not all German customers speak English. Small service providers can grow into large corporations that outgrow the control of the companies that provided them with work and compete with them in their own markets. There is red tape to deal with in the form of duties and complicated tax/investment regulations. Complex processes are more difficult to manage. The demand for personnel is driving up salaries by 20% per year, and staff turnover in India is considerable.

In English-speaking countries, off-shoring seriously threatens local employment, as companies move increasingly complex tasks abroad. More than 250 major corporations and government agencies now have activities in India. IBM, Microsoft, HP, EDS,

T-Systems, SAP, Oracle and Siemens send development work to Bangalore. Eastern European countries are also involved. IBM believes that three million American development positions will be transferred to India by 2005. Oracle is investing \$50 million in expanding its offices in India, and HP is hiring 3500 Indian software staff. In England a major bank, HSBC, is closing its service centers and moving 4000 jobs to India, Malaysia and China. Following HSBC's lead are the insurers Aviva and Prudential.

Germany is affected too. In one extreme case, a software company laid off 250 employees and set up an Indian subsidiary where employees earn 80% less, helping to cut project costs by 50%. Of course the works council negotiated severance pay, but it could not stop the project.

Off-shoring entails globalization of the labor market. With the aid of new technologies and high standards of education in developing countries, capital can seek out production and services at the lowest possible prices to maximize profits. However, it is important to note that global IT companies want to profit from outsourcing by doing some insourcing of their own. EDS, IBM and HP are particularly active in this area. HP recently received billion-dollar orders from the military and industrial customers. The same applies to Indian companies such as Satyam, HCL Technologies, Tata, Infosys and Wibro. These companies have sales in the billions and growth rates in excess of 40%, and will not be happy in the long run with their current role as part of the value chain. They plan to enter the German market to gain control over the outsourcing process.

Obviously individuals can do nothing about these trends. It remains to be seen what will come of the tariffs and other action threatened by American politicians. This only leaves the possibility of shaping the process using the collective bargaining and co-determination rights anchored in European and German law. It is the duty of European governments to develop industrial policies in response to these phenomena.

The car industry has a great deal of experience with these phenomena. Works councils at companies such as Opel, VW and Ford have negotiated agreements on job security to limit the impact. They focus less on preventing outsourcing than on presenting the case for comprehensive cost accounting, including such factors as logistics, foreign exchange uncertainties, strategic costs, etc. This often reveals that the German location can be made equally competitive through process optimization.

Collective bargaining initiatives in this area concentrate on protecting employees against the effects of rationalization. European works councils are increasingly involved in this process. So far, only VW and Chrysler have signed world-wide collective agreements.

It is up to national governments and the EU to define industrial policy priorities and promote key industries. The industries themselves will not take corrective action on their own initiative. We cannot stand idly by as entire industries are moved abroad and wage dumping puts even highly skilled employees out of work.

In Vino Veritas

Also, ich arbeite im Vertrieb und dies gerne. Mit der kompletten Angebotspalette von HP kann man sich auch sehen lassen. Gestern komme ich ins Büro, um zu schaffen, wie man auf neuschwäbisch sagt. Ich melde mich im System an und bekomme angezeigt, dass irgendein Patch installiert werden muss, sowie ein Upgrade des Internet Explorers. Gut, seufze ich, drücke die Return-Taste und gehe in die Kaffeeküche und dann in den Raucher-Raum. Erfahrungsgemäß dauert so etwas eine Stunde (das Installieren, nicht das Rauchen).

Bei der Zigarette erzählt man mir, dass in der ESG 60 Leute abgebaut oder – neudeutsch „gebalanced“ werden sollen. Ich dachte, der Personalabbau sei vorbei, es ist aber ein neuer. Ich gehe an meinen Arbeitsplatz, reboote das System und lese meine Mails: Ich soll meinen Forecast aktualisieren, weil auf der Basis der voraussichtlichen Umsätze der Headcount geplant wird. Im Siebel schaue ich mir alles an, trage nicht zu viel oder zu wenig ein, immer mit Blick auf meine Glaskugel. Dann überlege ich mir, was ich meinem Chef sage, weil der Umsatz nun doch vier Wochen später kommt. Dann schaue ich mir meine Umsätze an, stelle fest, dass wieder das meiste falsch zugeordnet ist und denke an meine erfolgsabhängige Bezahlung und dass ich die Zahlen noch nachrechnen muss. Ich schaue mir jede Order an und schreibe Mails, dass der Umsatz mir gehört oder zumindest gehören könnte. Das bringt viel mehr, als beim Kunden zu akquirieren. Wer schreibt, der bleibt, gerade beim Personalabbau. Glauben Sie mir. Dann lerne ich, dass im Claiming bestimmte Umsatzsorten gar nicht drin sind. Also: Anruf beim Distributor, was er bestellt hat, will ja nicht den Kunden fragen. Dann ruft der Kunde an: Wir seien ja nicht auf der CeBIT. Ich murmele etwas von veränderten Marketing-Konzepten, Kundenfokussierungen usw. usw. Er fragt mich, ob ich noch bei Trost sei. Die Amis wüssten bloß nicht, dass die Bedeutung der CeBIT nichts mit der Attraktivität der Stadt Hannover zu tun hat (Sorry, liebe Hannoveraner

KollegInnen). Ich weiß nicht so recht, was ich sagen solle, obgleich ich im Vertrieb bin. Hannover, na ja, CeBIT eigentlich auf jeden Fall. Ich gehe daran, als teure Erfassungskraft viele Produktnummern zur Preisgenehmigung einzugeben. Echte Werkstudenten-Tätigkeit, aber gut bezahlt. Natürlich gibt es ein paar Produkte nicht, aber die Preisdatenbank sagt, sie seien existent. Ja, so ist das. Ich überlege, CeBIT nicht, na ja, die Kosten, aber der Sales fährt vier Tage nach Paris zur Motivation, das kostet richtig Geld. Disneyland und so. Nun bin ich ja sehr für die subtile Motivation im Vertrieb, wann sieht man schon erwachsene Menschen Dinge tun, die meine Vorschul-Kinder gerade ablegen, und die Cocktails waren bisher immer super. Aber anstatt eines Kundenauftrittes wie die CeBIT? Sind Kundenveranstaltungen nicht wichtiger? Ich weiß



nicht. Jetzt sagt mir das System, dass ich die Produktnummer in ein anderes Tool eingeben muss, weil dieses gerade diese Sorte nicht verarbeiten kann. Ich will das hier nicht erklären, das wäre zu lang, aber es stimmt. Dann mache ich das Training für Business Conduct und nehme an zwei dieser vielfältigen Telkos teil und an einem Webinar, sowie an einem Test, welche Vertriebsfähigkeiten ich noch so brauche. Deadline natürlich heute.

Es ist 16 Uhr, ich rauche noch eine Zigarette, mein Time & Labor habe ich auch noch nicht aktualisiert. Mein Großkunde ruft an und fragt, ob ich nicht noch zu einem Planungsmeeting kommen will, damit wir die Bedarfe für die nächsten Jahre gemeinsam planen.

Erfreut, obgleich von meiner anstrengenden Vertriebstätigkeit schon leicht müde, sage ich zu. Nichts ist schöner als beim Kunden zu sein und dort zu erfahren, dass wir eine gute Firma sind, die effizient und zielgerichtet arbeitet. Manchmal braucht man ein wenig Motivation.

Eigentlich habe ich keine Zeit, weil ich noch eine Statistik machen muss, z.B. wie viel Zeit man sinnvoll für Kunden verwenden könnte, wenn man die Administration nicht so ausdünnen und gut bezahlte Vertriebsleute als Datenerfassungskräfte missbrauchen würde. Wobei wir wieder beim Stellenverschieben der ESG wären. Seien Sie beruhigt, ich habe das ganze nur bei einem Glas Trollinger erfunden, so was gibt es gar nicht. Alles Quatsch.

Summary: In vino veritas

I'm a sales rep and I like it. Going into the market with HP's full product range makes it easy. Yesterday I get to the office and seek refuge in the smokers' room to wait for my computer to download the latest Internet Explorer patch. There I learn that ESG was cutting staff. I thought the staff cuts were over, but this is the next wave, I'm told. I get back to my desk and read a mail telling me to report sales figures because they will be used to budget the headcount. I update my forecast. After that I check my own sales figures and find out that most of them are allocated wrong. I check every folder and write lots of mails to get things corrected. (Much more useful than going out to customers) He who writes, stays: especially when job cuts are in the offing. (Trust me on that one) Then I notice that some sales lines are not even in the system. So I call the distributor to find out what was ordered. Next a customer calls to ask why we're not going to CeBIT and to complain that American companies don't have a clue what CeBIT is all about. I don't really know what to tell him. Next I work as an expensive typist, entering product numbers for price approval. The system tells me that a couple of products don't exist. I sit wondering why we're not going to CeBIT, even though the sales team is going on a (presumably expensive) motivational trip to Paris for four days. These events are always lots of fun (to say nothing of the great cocktails), but are they more important than customer events? Now the system tells me that the product number have to be input using another tool. Then I do a little online training and take a test on sales skills. (The deadline was today of course). It's four o'clock. I smoke another cigarette. I still have to update my Time & Labor. My major account calls and asks whether I can come to a planning session for next year's needs. Pleased, despite my tiring sales day, I promise to come. Nothing beats going to the customer and hearing what an excellent company we are — so efficient, so focused. Sometimes you need a little motivation. Actually I have no time because I have to work out statistics to show how much time we could spend with our customers if the company wasn't thinning the administration ranks and making well-paid sales reps work as data typists. Which brings us back to the cuts at ESG. Don't worry — I just made that up over a glass of Trollinger. That kind of thing doesn't go on. Absolute nonsense.

Impressum

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

Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel
Dr. Dieter Jung
Uwe Meinhardt

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Hart(z)e Zeiten

Am 31.12.2003 gehen die Übergangsfristen für das „Hartz I“-Gesetz zu Ende, das heißt, ab 1.1.2004 ändern sich die Bedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung („Leiharbeit“).

Nach dem Hartz I-Gesetz, das unter dem Motto „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ steht, entfällt ab dem 1.1.2004 die Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer von bisher 24 Monaten, das heißt, dass ab dann ein Betrieb eine/n ArbeitnehmerIn ohne zeitliche Beschränkungen entleihen kann, im äußersten Fall ein ganzes Arbeitsleben lang. Auch ist dann gestattet, dass ein Arbeitgeber eine/n ArbeitnehmerIn entleiht, der/die gerade vom Entleiherbetrieb zu einer Leiharbeitsfirma gewechselt hat. Das kann ein Szenario nach sich ziehen, das DaimlerChrysler-Personalvorstand Günther Fleig in der Stuttgarter Zeitung vom 25. Oktober 2003 skizziert hat: DaimlerChrysler gründet einfach seine eigene Personalvermittlungsagentur. Der Autokonzern will vor allem Auszubildende in die Agentur übernehmen, um sie dann bundesweit flexibel einzusetzen.

Der Vorteil für DaimlerChrysler ist, dass z.B. wechselnde Einsatzorte Teil des Arbeitsvertrages sind und Versetzungen nicht jedes mal mit dem Betriebsrat abgestimmt werden müssen.

Man kann diesen Gedankengang natürlich auch noch weiterspinnen: Die Personalvermittlungsagentur kann die ArbeitnehmerInnen natürlich auch außerhalb des Konzerns verleihen, wenn intern zu wenig Arbeit da ist. Und Auftragsmangel beim Verleihunternehmen ist ein Grund für eine betriebsbedingte Kündigung. Der Verleiher wird die Beschäftigten im Zweifelsfall schnell los.

Ist die Personalvermittlungsagentur nicht tarifgebunden, gelten die „wesentlichen Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebs“ ab der 7. Woche der Überlassung auch für die LeiharbeiterInnen. Das hieße zunächst einmal „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, wären da nicht die Tarifverträge, die die DGB-Tarifgemeinschaft im Sommer 2003 mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der Interessengemeinschaft der Zeitarbeitsfirmen (IGZ) abgeschlossen hat. Sie sehen (auf Basis einer 35-Stundenwoche) Vergütungen pro Stunde zwischen 6,85 Euro für angelernte Tätigkeiten und 15,50 Euro für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, vor. Im ersten Jahr erhält der/die ArbeitnehmerIn 24 Tage Jahresurlaub (Basis: 5-Tage-Woche), der sich während der folgenden vier Jahre stufenweise auf 30 Tage erhöht. Wenn der Leiharbeiter vor Eintritt in das Personalvermittlungsunternehmen arbeitslos war, muss der Verleiher für die Dauer von höchstens 6 Wochen nur ein Nettoarbeitsentgelt zahlen, das dem bisherigen Arbeitslosengeld entspricht. Für Zeiten ohne Arbeitseinsatz enthält das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keine Regelung, die Tarifverträge enthalten den Passus, „dass nur geleistete Arbeit vergütet wird“.

Zusammen mit den Hartz-Gesetzen ändern sich auch die Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitslose und der Kündigungsschutz. Arbeitslose genießen keinen Berufsschutz mehr, das heißt, sie müssen sich auch in Berufe vermitteln lassen, die nicht ihrer Ausbildung und ihrem bisherigen Einkommen entsprechen. Nach bisherigem Recht waren Pendelzeiten von mehr als 2 Stunden (einfacher Weg) nicht zumutbar, jetzt erhöht sich die Zumutbarkeitsgrenze auf 2,5 Stunden. In Regionen mit längeren Pendelzeiten werden diese als Maßstab

genommen. Im Regelfall wird ab 2004 ein Umzug für Arbeitslose „ohne familiäre Bindungen“ ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit zumutbar.

Beim Kündigungsschutz stehen zur Diskussion die leichtere Herausnahme von sogenannten Leistungsträgern aus der Sozialauswahl im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen und die Erleichterung der Kündigung von geschützten ArbeitnehmerInnen (z.B. Schwerbehinderte, Schwangere, Betriebsräte), „um eine ausgewogene Personalstruktur zu erhalten.“

Die Verschlechterungen für Arbeitslose werden vermutlich auch Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen nach sich ziehen. Die Höhe von Abfindungen und Nachteilsausgleichen (z.B. bei Firmenumzügen) kann heruntergeschraubt werden mit dem Hinweis darauf, dass für Arbeitslose ja auch mehr zumutbar ist.

Summary: Hartz break

The grace period for Germany's "Hartz I" labor legislation is coming to an end. As of January 1, many restrictions on contracting out workers will be lifted. The old 24-month limit will no longer apply, so that companies will be able to lend out workers — theoretically, at least — for their entire working lives. They will also be able to “lend back” employees who have just left their service to work for a temping agency. This paves the way for a scenario recently outlined by DaimlerChrysler personnel executive Günther Fleig: DaimlerChrysler can simply set up its own temping agency and then hire out its own trainees to affiliated companies all over Germany. The advantage: the works council is no longer consulted when employees are moved to new locations. Of course a temping agency can also hire out staff to non-group companies when work slows down. And a slow period at the temping agency would justify lay-offs. It will not be hard to get rid of “temps”.

For temping agencies with no collective agreement, temps are entitled by law to “equal pay and working conditions for equal work” as of the seventh week within a company. But collective agreements for the temping sector were signed last summer by the German Trade Union Federation (DGB) and two industry associations. Hourly wages are •6.85 for unskilled workers and •15.50 for jobs requiring a university degree (based on a 35-hour week). Vacation entitlement starts at 24 days per year and increases to 30 days over the first four years of employment. If a temping agency hires an unemployed person, then the net salary over the first six weeks does not have to exceed the level of unemployment benefits. There are no rules covering periods when work is unavailable.

The new Hartz laws also tighten up unemployment benefits. The unemployed must now accept lower-paid jobs that do not match their qualifications, or are situated up to 2.5 hours from their home (or further in regions where commuting times are longer). It is also easier under the new rules to exempt so-called high performance staff from selection criteria when laying off staff, and to dismiss members of previously protected groups (the disabled, pregnant women, works council members) “in order to retain a balanced workforce structure”.

It may be just a matter of time before the tougher rules for the unemployed affect the workforce as a whole. The next step could be reductions in severance pay and other forms of compensation, with the argument that the unemployed shouldn't have to make all the sacrifices.



Neues aus Böblingen:

HP-Treff

Zum HP-Treff lädt die IG-Metall Beschäftigte aus der IuK Industrie zur Information und Diskussion relevanter Themen ein.

Die letzte Veranstaltung fand am 29.10. in Böblingen in den Räumen der Betriebsseelsorge statt. Das Thema „E-mail for you – auch für den Arbeitgeber“ fand bei 29 Gästen Beachtung und Anklang.

Der Referent Prof. Dr. Peter Wedde stellte den Stand der Datenschutzgesetzgebung im individuellen und kollektiven Bereich vor. Er verwies auf die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates nach §80 und §87 des Betriebsverfassungsgesetzes und empfahl den Abschluss einer Betriebsvereinbarung als Normsetzung in der Firma. Für den einzelnen Arbeitnehmer bleibt eigentlich nur der Verweis auf das Volkszählungsurteil, das Datenschutz als Grundrecht definiert. Mit zunehmendem Einsatz von „spyware“ und „firewalls“ wird das Gebiet des Datenschutzes wieder interessant für jeden.

Die aktuellen Termine der Gesprächskreise finden Sie im Internet: www.hpneu-igm.de.

News from Böblingen: „HP-Treff“

The IG Metall is hosting an HP Treff to discuss issues related to the information and communication technology sector.

The last HP Treff was at the company chaplaincy in Böblingen on October 29. The topic “E-mail for you – and for your employer” met with a strong response from the 29 people in attendance.

The speaker, Prof. Peter Wedde, explained current privacy protection laws, both at the individual and collective levels. He outlined the possibilities for works councils to take action and recommended company-level agreements as a means of defining company standards. Individual employees have recourse to the court decision on the census, which stipulates a basic right to privacy. With increasing use of “spyware” and “firewalls”, data protection is again an issue that concerns everyone.

For announcements of upcoming information/discussion events, please refer to: www.hpneu-igm.de.

Chaos im Vertrieb

Als VertriebsmitarbeiterIn in der Post Merger HP Organisation schwankte man im FY 03 zwischen Verunsicherung und Entsetzen, viele flüchteten in die innere Emigration und/oder Sarkasmus. Motivierte KollegInnen konnte man mit der Lupe suchen. Erste Eigenkündigungen hat es bereits gegeben. Wie wichtig gerade ein motivierter Vertrieb für das wirtschaftliche Wohl von HP in Deutschland ist, dürfte jedem klar sein.

Welche Ursachen begründen diese Demotivation?

1 Die Häufigkeit der Umorganisationen hat im letzten Jahr drastisch zugenommen und die nächste Neuausrichtung steht unmittelbar bevor. Inoffiziellen Informationen zufolge soll der Fokus auf die vier Verticals verstärkt, die Umsatzerforderungen an die Enterprise Accounts erhöht und damit die Zahl der direkt betreuten Kunden noch einmal reduziert werden. Die Enterprise Accounts, die nicht genügend Umsatz hergeben, wandern dann wahrscheinlich in die Verantwortung des Regional Sales bzw. sollen von den Vertriebspartnern stärker bearbeitet werden. Die Anzahl der Enterprise Account ManagerInnen wird damit verringert. Und wieder beginnt die Abbauspирale. Die betroffenen KollegInnen, die Ihre Kunden verlieren, dürfen sich dann ggf. eine neue Tätigkeit bei HP suchen oder HP verlassen. Das Dienstleistungs- und Service-Geschäft soll in den Corporate und Enterprise Accounts stärker ausgebaut werden. Dem ESG Account Manager wird ein Service Account Manager zur Seite gestellt, der diesen Geschäftszweig auf- und ausbauen soll. Mittelfristig ist eine Zusammenlegung von Produkt- und Dienstleistungsvertrieb in eine Sales Organisation vorgesehen. Ob dann der Account Manager aus der ESG oder HPS Organisation gestellt wird, bleibt abzuwarten.

2 Die Reporting Systeme funktionieren auch ein Jahr nach dem Merger immer noch sehr unbefriedigend. Es ist bei HP immer noch nicht möglich, eine korrekte Umsatz-

verbuchung vorzunehmen. Teilweise sollen einzelne Account Manager eine Zielerfüllung im H2 FY03 von 5% aufweisen, die ansonsten einen relativ konstanten monatlichen Umsatzeingang haben und in H1 über 100% lagen.

3 Die Berechnung der Performance und damit die Bezahlung des variablen Gehaltsbestandteiles im ersten Halbjahr FY03 waren schlichtweg eine Katastrophe und haben für sehr großen Unmut unter den betroffenen MitarbeiterInnen gesorgt. Durch Sales Operations wurden Umsatzbuchungen den VBs unberechtigterweise abgezogen, dann wieder hinzugebucht, allerdings unter Abzug eines sehr viel höheren Discounts. Darüber hinaus wurden Buchungen nicht den richtigen VBs zugebucht oder abgezogen, solange bis HP die Buchungen nicht mehr zweifelsfrei den einzelnen MitarbeiterInnen zuordnen konnte. Betroffen waren im wesentlichen die pmCompaq Produktlinien. Dafür schlug die GL dann aber vor, die KollegInnen, die Ihre Ziele klar übererfüllt hatten, sollten doch bitte auf einen Teil der Provision freiwillig verzichten und überlegen, ob es nicht moralischer wäre, Verzicht zu üben. Die VertriebsmitarbeiterInnen sollten für das Chaos, das eine andere Abteilung und auch die GL verursacht hatte, gerade stehen. Denn die KollegIn-

nen in Sales Operations, die die pmCompaq Prozesse in- und auswendig kannten, wurden alle mit dem Merger freigesetzt.

4 Die Eskalationen bzgl. Lieferungen von Systemen haben sich erhöht.

5 Die nächste Workforce Reduction steht unmittelbar vor der Tür.

6 Zu viele Innendienst- und Verwaltungstätigkeiten werden den KollegInnen abverlangt. So nehmen z.B. das Nachvollziehen der Umsatzreportings, die manuelle Korrektur durch die VBs und die Liefereskalationen einen großen Teil der Arbeitszeit in Anspruch. Damit geht dem Vertrieb die notwendige Zeit für die Akquisition von Projekten verloren.

Welche Konsequenzen sind nun aus den Misständen zu ziehen?

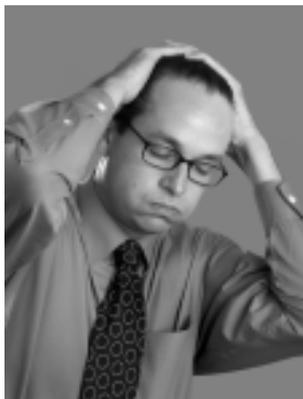
Das Vertrauen der Kunden darf durch die andauernden Umorganisationen und Neuausrichtungen nicht länger strapaziert werden. Stabile, über Jahre gewachsene Kundenbeziehungen dürfen nicht aufs Spiel gesetzt werden, soll HP nicht Boden im Business mit den Geschäftskunden verlieren.

Die stärkere Orientierung zum Dienstleistungsgeschäft wird von uns seit vielen Jahren gefordert. Ob es HP gel-

lingt, in diesem Geschäftsbereich wirklich ernst genommen zu werden, bzw. diesen auch wirklich ernst nimmt, wird sich nicht zuletzt daran zeigen, ob HP die HPS Mannschaft an Bord behält oder weiter MitarbeiterInnen abbaut; und ob es gelingt, den Kunden glaubwürdig die Kompetenz und die Fähigkeit zur Implementierung zu vermitteln und auch unter Beweis zu stellen. Die Hinwendung nur noch auf Mega Deals ist allerdings kritisch. Wenn nicht genügend Mega Deals gewonnen werden, wie soll dann die HPS Mannschaft ausgelastet werden?

Was aber geschieht mit den Kunden, die nicht im Fokus stehen, wer macht dort das so wichtige Dienstleistungsgeschäft? Sollen diese Kunden durch die Partner betreut werden? Und sollen die Partner mit Ihren eigenen Dienstleistungen dort zum Zuge kommen? Wer loyalisiert die Partner? Der Regional Sales und auch die Channel Organisation können nicht überall sein. Hier wird ggf. ein Markt freigegeben, in der Hoffnung, dies durch die Mega Deals und durch stärkere Produktverkäufe der Partner mehr als kompensieren zu können. Möglicherweise eine trügerische Hoffnung.

Als HP die Auslagerung des Pre-Sales aus der ESG nach C&I ankündigte, war die Verunsicherung und das Unverständnis in Sales, Pre-Sales und C&I sehr hoch. Und das zu Recht. Die von der Corporation als strategische und als wesentliche Verbesserung angekündigte Maßnahme führte im gesamten Sales, inkl. dem Sales Management zu der Befürchtung, den eigenständigen, zuverlässigen, schnellen und unkomplizierten Zugang zu einem qualifizierten Pre-Sales, der auch mit genug Ressourcen ausgestattet ist, zu verlieren. Im Pre-Sales wurde die Befürchtung laut, als „Abbaumasse“ für C&I zu dienen. Und in C&I wurden Stimmen laut, dass die Auslastung der MitarbeiterInnen noch weiter absinkt und von daher der Abbau stärker in C&I zum tragen kommt.



Umso überraschender dann die Ankündigung, vorläufig den Pre-Sales doch in der ESG zu belassen. Welche Gründe und welche Auswirkung hat nun wiederum diese Änderung? Da bislang keine weiteren Informationen vorliegen, kann zum jetzigen Zeitpunkt nur spekuliert werden. Allerdings scheint eines klar zu sein: Nur eine wesentliche, strategisch andere Ausrichtung kann der Grund hierfür sein. Es ist sicherlich eine gute Idee, in den nächsten Wochen Veränderungen auf der Ebene der Corporation zu beobachten.

In Deutschland wird das Nonstop-Business Geschäft stark eingeschränkt und personell ausgedünnt. Die Geschäftsleitung erwartet bis 2005 nur noch Maintenance-, bzw. Upgrade-Geschäft, da die Kunden überwiegend die aktuelle Systemarchitektur im Einsatz haben. Neue Systeme wird HP erst frühestens 2005 anbieten können – zu diesem Zeitpunkt soll der Bereich wieder anziehen. In Deutschland hat es daher in letzter Zeit einen Umsatzrückgang gegeben; in anderen Ländern ist dieser Bereich allerdings sehr erfolgreich. Ein Arbeitsplatzabbau in diesem Segment wäre kontraproduktiv, da hier die personellen Ressourcen ohnehin schon ziemlich knapp besetzt sind und bei einem weiteren Abbau die kritische Masse an KollegInnen mit dem benötigten Know-how unterschritten wird. Es sollte aus unserer Sicht das eine Jahr mit den vorhandenen MitarbeiterInnen eher genutzt werden, Nonstop Projekte verstärkt zu akquirieren und das Thema für HP besetzt zu halten und nicht dem Wettbewerb das Feld zu überlassen. Nonstop Projekte haben überdies einen längeren Sales Zyklus und bedürfen den Einsatz sowohl von Sales- und Pre Sales-MitarbeiterInnen, als auch aus dem HPS Bereich. Dafür wird nicht nur „Eisen“ verkauft, sondern eine Lösung, in der meistens HPS- und CS-Leistungen enthalten sind. Und obendrein sind diese Projekte in der Regel hoch profitabel.

HP muss hier aufpassen, in der allgemeinen Sparwut nicht den Anschluss an den Wettbewerb zu verlieren.

Kurzum: **HP ist zu stark mit sich selbst beschäftigt.** Das Management bekommt die Prozesse nicht in den Griff. Es fehlt entweder die Zeit oder das Interesse an einer Motivation der MitarbeiterInnen. So gilt zur Zeit die Devise für die Vorgesetzten, „Die MitarbeiterInnen kann man zur Zeit sowieso nicht motivieren, man solle sich darauf konzentrieren dass sie nicht noch mehr demotiviert werden“. Dieses Vorgehen kann sich jedoch als Bumerang erweisen, wenn die Talsohle in der IT Industrie durchschritten ist. Und glaubt man den Vorhersagen, dann wird dies in nächster Zeit geschehen.

Auch Kunden ist dieser Sachverhalt nicht verborgen geblieben. Und einige fragen sich, ist HP ein langfristig vertrauenswürdiger Lieferant von innovativen IT Lösungen? Dort ist bereits der Umsatz rückläufig. Und zwar stärker als nur konjunkturbedingt. HP muss aufpassen, sich nicht strukturbedingt selbst ins Abseits zu stellen.

Nach Aussagen des Wirtschaftspsychologen Prof. Ralf Brinkmann ist die Motivation der Beschäftigten gerade in schwierigen Zeiten absolut essentiell: „...Für die Unternehmen ergebe sich aus der weiten Verbreitung der inneren Kündigung eine wichtige Aufgabe: Die Annahme, dass man sich in Zeiten der Krise nicht besonders um die Motivation der Mitarbeiter kümmern müsse, weil diese aus Mangel an Alternativen ohnehin nicht abwanderten, sei falsch. „Unternehmen müssen in konjunkturell schlechten Phasen nach wie vor an einer hohen Arbeitszufriedenheit der Belegschaft interessiert sein“, sagt Brinkmann. „Denn ist die rezessive Phase erst einmal überwunden, werden unzufriedene Leistungsträger den Betrieb verlassen.“

Dann wäre der Verlierer HP

Summary: Chaos in sales

Sales reps in the post-merger HP organization don't know whether to laugh or cry in FY 03. Motivated employees are an endangered species. Some have left of their own accord.

A few causes and symptoms: Reorganizations have been even more frequent, with rumors continually flying about the shape the next ones might take, and fears that further cuts will add momentum to the downward spiral. A stronger focus on the four verticals is rumored, with higher sales targets for enterprise accounts, and weak accounts moving to regional sales or partners. Sales staff who lose their customers will have to apply for openings or leave the company. The service business will be expanded within corporate and enterprise accounts, and ESG account managers will be assigned a service account manager. Ultimately, product and service sales will be placed in a single organization. It is unclear whether ESG or HPS will provide the account manager.

Reporting systems are still not working a year after the merger, so that the system shows 5% target fulfillment in H2 for account managers who made more than 100% of their targets in H1. Bonus payments and commissions are in tatters. When the point was reached where revenues could no longer be reliably allocated to sales staff, the company actually asked reps who topped their targets to waive commissions. A leading cause: layoffs of sales operations staff following the merger. Complaints on system deliveries are on the increase. And the next staff cuts are on the way.

The sales reps are overloaded with administrative work, for example follow-up on sales reports, manual corrections and delivery complaints. This leaves too little capacity for acquiring new projects.

Possible conclusions?

It is a mistake to shake customers' trust with constant reorganizations and endanger long-term customer relationships if HP wants to compete for corporate business.

Establishing a reputation in the services segment will depend on whether the HPS team stays on board or more layoffs take place. Focusing exclusively on "mega deals" is questionable. What will be left for the HPS team to do if these mega deals prove hard to find?

With the new focus, who will sell HP products and services to "non-focus" customers? Expecting partners to deliver the all-important services is risky if they are not kept loyal. They may use the opportunity to offer their own products. Is HP abandoning a market in the hope that mega deals and product sales through partners will compensate for it?

The corporation's "strategic improvement" has also created chaos in pre-sales, where serious uncertainty prevails: a spin-off to C&I was revoked, and there is no financing guarantee beyond H1FY04. Is the change of heart an omen of yet another strategic orientation? In short: HP is too concerned with itself at the moment. Management's motto seems to be, "You can't motivate staff at present anyway, so we should just try to avoid demotivating them even more." But this approach could backfire when the IT slump ends – as it is expected to do in the near future. As Prof. Ralf Brinkmann, a leading business psychologist points out, staff motivation is vital especially in hard times, since a failure to take care of staff during a downturn will result in the departure of the best people when the economy picks up. - The ultimate loser would then be HP.

Grundgesetz gilt auch bei HP!

Gebetsmühenhaft wiederholt der damalige Arbeitsdirektor die Beschwörungsformel: „Wir wollen das nicht! – Lassen Sie das bleiben, dann ist die Sache erledigt!“ im Verlauf eines etwa 50-minütigen Gesprächs im April diesen Jahres mit einem renitenten „Metaller“ mindestens 20 mal. Er möchte erreichen, dass der aktive Betriebsrat und IG-Metaller zukünftig nicht mehr in einem anderen Betrieb als in dem, in dem er zum Betriebsrat gewählt wurde, den „Standpunkt“ vertritt. Er möchte weiter erreichen, dass die HP-Belegschaft nicht von den betriebsfremden, gefährlichen Ideen der engagierten KollegInnen infiziert wird. Deshalb spricht er eine Abmahnung aus mit dem Hinweis auf „Sanktionen bis hin zur Kündigung“. Keine Rede von „respect for the individual“ oder einem Recht auf andere Meinungen als die offiziell vom HP-Management vertretene. Auch das in Deutschland grundgesetzlich verbriefte Recht auf freie Meinungsäußerung soll unterdrückt werden. Die Köpfe der Belegschaft möchte man von „fremden Gedanken“ freihalten. Das Management alleine weiß, was gut für die Belegschaft ist und möchte diese Meinungshoheit nicht aufgeben. Das um Klärung angerufene Arbeitsgericht kam jetzt zu einem anderen Ergebnis: Die Abmahnung muss aus der Personalakte entfernt werden, der Arbeitgeber trägt die Kosten dieses überflüssigen Gerichtsverfahrens. Der Arbeitgeber muss es zukünftig hinnehmen, dass KollegInnen auch in anderen als den eigenen Betrieben in ihrer Freizeit Broschüren mit möglicherweise kritischen Artikeln zu HP verteilen. Der Versuch, die „gute alte“ HP-Welt auf diese Weise zu konservieren ist fehlgeschlagen; auch HP muss zukünftig die seit der Zeit der Aufklärung geforderte „Gedankenfreiheit“ gewähren.

Summary:

Enlightenment arrives at HP!

At least 20 times during a 50-minute meeting with a works council member last April, the personnel executive repeated, “We don’t want you to do that. Stop it, and that will be the end of the matter.” The bone of contention was the employee’s use of his free time to hand out STANDPUNKT at another company office. Management wanted to stop the spread of dangerous ideas. In the end, the company issued a written warning with the threat of dismissal. Apparently the management feels justified in suppressing freedom of speech if it believes that it knows what is best for the workforce. A labor court saw the matter differently and ordered HP to remove the warning from the employee’s records and pay for the costs of the legal proceedings. From now on, the company will have to put up with employees handing out brochures, even with critical contents. The attempt to preserve the “good old” HP world has failed. Not even HP can roll back the freedom of thought that has prevailed since the Age of Enlightenment.

KollegInnen mit Behinderungen Stay on Board!

HP entwickelt behindertengerechte Produkte unter dem Stichwort „accessibility“ – gut so! HP fördert die Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten – weiter so!

HP veranstaltet anlässlich des „Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen“ Aktionstage in der Zentrale in Böblingen unter dem Motto „Get on Board!“ – ein guter Anfang!

Aber so manchem unserer KollegInnen mag das Motto „Get on Board!“ dennoch als Hohn vorkommen – woran das wohl liegen mag?

Kündigungen von MitarbeiterInnen mit Behinderungen sind nur mit Zustimmung des Integrationsamtes zulässig, das jeden Einzelfall gründlich prüft. In ca. 80% der Arbeitgeberanträge für Kündigungen wird diese Zustimmung erteilt, weil eine Weiterbeschäftigung der behinderten MitarbeiterInnen nicht mehr möglich erscheint oder dem Arbeitgeber nicht mehr zugemutet werden kann. Dem Integrationsamt sind in solchen Fällen die Hände gebunden. Nicht so in den anderen 20%: in diesen Fällen hat der Arbeitgeber offensichtlich nicht versucht, die behinderten MitarbeiterInnen weiter zu beschäftigen, obwohl sich dies nach Prüfung durch das Integrationsamt als möglich erweist.

Und was hat das mit HP und den Aktionstagen „Get on Board!“ zu tun? Weil HP – trotz des zur Schau gestellten Engagements für Menschen mit Behinderungen – zu diesen 20% gehört. Erst jüngst hat dies ein konkreter Fall traurigerweise belegt. Eigentlich ganz schön beschämend für HP!

Wenn man bedenkt, um wieviel schwieriger es für BewerberInnen mit Behinderungen im Vergleich zu nichtbehinderten BewerberInnen ist, auf dem derzeit sehr engen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden, muss neben „Get on Board!“ das Motto „Stay on Board!“ oberstes Ziel einer behindertengerechten Personalpolitik sein, wenn das Engagement für Menschen mit Behinderungen nicht zum reinen Lippenbekenntnis werden soll.



Summary: Disabled colleagues Stay on Board !!

HP has excellent corporate citizenship credentials when it comes to the disabled: development of an impressive line of ‘accessibility’ products, sponsoring of workshops for the disabled, and the “Get on Board!” events hosted in Böblingen to celebrate the European Year of People with Disabilities. A few of our colleagues may find it difficult to get into the spirit of these activities, however. In a re-

Umstellung der Arbeitsverträge

Offensichtlich hat sich HP auf die Fahne geschrieben, für ihre MitarbeiterInnen weltweit einheitliche Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Das trifft auch die Tochter in Deutschland. Nicht nur ehemalige Beschäftigte von Compaq, auch ehemalige MitarbeiterInnen aus der Tandemwelt und Beschäftigte von Insourcing Aufträgen sind betroffen. Nun ist das mit der Änderung der Arbeitsverträge bei bestehendem Arbeitsverhältnis keine einfache Sache. Immerhin handelt es sich um Verträge, die nicht nur vom Arbeitgeber, sondern auch von den Beschäftigten unterschrieben wurden. Kollektive Regelungen sind zur Individualzusage geworden. Ohne Zustimmung der Betroffenen können die Verträge schwerlich geändert werden, Freiwilligkeit steht im Vordergrund. Die Konditionen der neuen Arbeitsverträge sind durchweg schlechter. Darüber könnte man ja reden, wenn man reden könnte. Doch hat es HP fertig gebracht, ein kurzfristiges „Basta“ Angebot zu unterbreiten. So oder gar nicht lautet die Devise. Viele Fragen blieben wegen mangelnder Unterlagen unbeantwortet, einige Antworten waren einfach falsch und die Vergleichbarkeit mit den bestehenden Arbeitsverträgen der Beschäftigten von HP war nicht gegeben. So konnten weder die Eingruppierung, noch die Gehaltsaufteilung von 13 in 12 Festgehälter, noch die Änderung des Grundgehaltes im Vertrieb nachvollzogen werden.

Die Anlage zur Umstellung der betrieblichen Altersversorgung hat heftige Irritationen ausgelöst. Die Rechenbeispiele zur Umstellung waren falsch. Leistungen wie z.B. Lebensversicherungen entfielen ersatzlos. Steuerliche Doppelbelastungen wurden ignoriert.

Das Management ließ sich nicht zu einer Korrektur bewegen. „Wir rechnen so“ war die letzte Zuflucht. Mangelnde Qualität in der Mathematik wurde durch spitzfindige Formulierungen wett gemacht. Nur juristisch Vorgebildete konnten den Vertragstext verstehen.

Erst durch massive Beschwerden der Betroffenen wurde korrigiert. Aber nicht der ursprüngliche Vertrag. Man griff zum Mittel des Ergänzungsvertrages, was die Komplexität noch erhöhte, aber immerhin ein Entgegenkommen signalisierte. Allerdings war diese Information wiederum falsch und musste durch eine weitere Ergänzung korrigiert werden.

All diese Pannen haben die Freiwilligkeit nicht gerade gefördert. Dies geschieht nun durch sorgfältige Personalführung. Wenn Überredung und gutes Zureden nicht fruchten, müssen Drohungen her. Dabei greift man tief in das Arsenal mittelalterlich anmutender Managementwaffen. Ohne Unterschrift keine Beförderung, ohne Unterschrift keine Gehaltserhöhung, all-

gemeine Benachteiligungen beim Arbeitseinsatz und Zuteilung sorgen für ziemliche Aufregung. Bei Insourcing-Verträgen werden nicht alle MitarbeiterInnen übernommen und weiterer Personalabbau steht im Raum. So unter Druck gesetzt unterschreibt man schon einmal.

Die HP Stammebelegschaft wundert sich dagegen. Schließlich sollen doch nur ihre Regelungen in den Arbeitsverträgen übernommen werden. So schlecht können die doch gar nicht sein. Das ist auf der einen Seite richtig, auf der anderen Seite – insbesondere für die ehemaligen Belegschaften von Compaq und Tandem – waren deren Arbeitsbedingungen besser.

Nun lässt sich lange darüber streiten, welche Arbeitsbedingungen weiter geführt werden. Natürlich wäre auch eine Anpassung aller nach oben gerecht gewesen. Nun, dafür hat die Durchsetzungsmacht nicht gereicht. Management kann handeln und tut es auch. Sie testen, wie weit sie gehen können, sie testen wie weit die Einzelnen belastbar sind.

Die jetzige Anpassung nach unten und die Vorgehensweise wird zukünftig Konsequenzen auch für die Stammebelegschaft haben. Den allseits gelobten HP-Way gibt es nicht mehr. Das ist auch angekommen. In der Mitarbeiterbefragung wird mangelhafte Anerkennung der eigenen Leistung, mangelnde Teamfähigkeit des Managements, abnehmende Sicherheit in der Arbeitsplanung und unzureichende Schulung bemängelt.

Summary:

Employment contract amendments

HP is amending employment contracts in Germany — a process that actually requires the signatures of both parties.

But the new contracts — offered by HP on a “take it or leave us” basis — leave employees worse off than before. The first amended pension plan featured false figures and cancelled benefits. An addendum — soon followed by another — did little to improve matters. The company seems to be campaigning for “voluntary” signatures to the new contracts by creating an atmosphere of intimidation — a continuing threat of layoffs, coupled with no raises and no promotions for employees who do not sign.

The core HP staff finds it hard to understand the disquiet — isn't it their own set of conditions that's offered — while the former Compaq and Tandem employees know that their old conditions were better.

Of course the fair approach would be to improve everyone's benefits. But the employees lack bargaining power and the company can now see how far it can go. This downward adjustment of benefits marks the end of the “HP Way”. The results of a recent staff survey — a lack of recognition for performance, poor teamwork on the part of managers, uncertainty in planning, and inadequate training — show that employees are getting the message.

cent case, HP failed in its attempt to obtain official approval for the dismissal of a disabled staff member. The reason: the review board — which approves 80% of such requests — ruled that the company had not made sufficient efforts to find a suitable opening within the company. What could be more ironic than staging “Get on Board!” events while failing to meet an employer's obligations toward disabled staff. In view of the difficulties facing disabled applicants on the job market, HP should adopt “Stay on Board” as a slogan for a personnel policy geared toward integrating the disabled into working life and keeping them there.

Gefühle eines pmCPQ Mitarbeiters

Question (Q): Vor ca. 18 Monaten besuchte Euch das HP-Management an Eurem Standort, um erstmals die Belegschaft über den bevorstehenden Merger zwischen HP und Compaq zu informieren. Wie siehst Du diese Veranstaltung aus heutiger Sicht?

Answer (A): Ich erinnere mich noch mit Schrecken. Das HP-Management warf dem Compaq-Betriebsrat zusammen mit der Compaq-Belegschaft geschäftsschädigendes Verhalten vor. Durch ihren Widerstand – und der Forderung nach Übernahme des Tarifvertrages – bestehe nicht nur die Gefahr, dass HP in Deutschland nicht mehr investieren würde, sondern es seien sogar Arbeitsplätze gefährdet.

Aus meiner Sicht wurde so die HP-Belegschaft gegen die Compaq-Belegschaft aufgehetzt. Den Betriebsräten wurde vorgeworfen, nicht nur für den Niedergang von Compaq sondern auch für den von Digital verantwortlich zu sein.

Q: Ist da etwas dran?

A: Nein, das ist völliger Unfug. Die beiden Firmen wurden durch das Versagen des Managements in

Schwierigkeiten gebracht. Die Einwände und Alternativvorschläge der Betriebsräte im Wirtschaftsausschuss wurden lange ignoriert. Das einzige was uns blieb, waren schließlich der Rationalisierungsschutz, der in unserem Tarifvertrag festgeschrieben war, und der Sozialplan.

HP hat mit den „transition teams“ die Fusion, was Produkte und Prozesse betrifft, gut vorbereitet, notwendige Strukturänderungen sind aber unterblieben. Nach wie vor scheint Personalabbau die einzige Maßnahme zu sein, wenn es darum geht, Kosten zu verringern.

Q: Heute arbeiten die KollegInnen zusammen. Wie funktioniert das?

A: Die Zusammenarbeit ist sehr gut. Technisches Wissen wird geteilt, man hilft sich gegenseitig. Damit wächst Vertrauen, übrigens auf beiden Seiten. Mit dem Vertrauen wächst die Bereitschaft, auch tatsächliche Betroffenheit zu zeigen. In meinem Umfeld fühlt sich die Belegschaft von pmHP von ihrer Firma bedroht. Nichts ist mehr, wie es einmal war. Der „freiwillige“ Gehaltsverzicht vor 2 Jahren mit nachfolgendem Personalabbau hat viele getroffen. Vom Betriebsrat erwarten sie eigentlich nichts.

Q: Die Zusammenarbeit der Betriebsratsgremien scheint nicht besonders gut zu funktionieren. Woran liegt das?

A: Die Arbeit des Betriebsrates der Stammebelegschaft ist durch enge Zusammenarbeit mit dem Management und der Geschäftsleitung geprägt. Probleme werden im Vorfeld sondiert, die Vorgehensweise abgesprochen und in Arbeitsgruppen verabschiedet. So ist die Arbeit wenig transparent. Manchmal habe ich den Eindruck, die Betriebsräte von pm-Compaq sollen ausgeschlossen werden. Einige Themen werden wegen angeblicher Unzuständigkeit nicht bearbeitet und die einzelnen MitarbeiterInnen damit alleine gelassen, was diese häufig überfordert.

Die Betriebsräte von Compaq haben bereits mehrere Abbauwellen und Betriebsübergänge hinter sich. Sie kennen die damit verbundenen Auseinandersetzungen und wissen, wie man damit umgeht. Sie kennen den



Wert eines Tarifvertrages. Sie wissen, dass in einem amerikanischen Konzern wie diesem der deutschen Geschäftsleitung häufig wenig übrig bleibt, als die Anweisungen von oben auszuführen.

Q: Was wünschst Du Dir für die Zukunft?

A: Die Betriebsräte müssten mehr aufeinander zugehen. Da das Management immer noch zu wenig für die Integration der Belegschaften unternimmt, müssten sich die Betriebsräte an die Spitze der Bewegung setzen.

Betriebsratsneuwahlen wären sicher ein Mittel herauszufinden, welche Art von Betriebsratsarbeit sich die Belegschaft wünscht: Ein wenig transparentes Gemaschel mit dem Arbeitgeber und damit die Fortsetzung der alten Politik oder eine konsequente Vertretung der KollegInnen gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz.

Summary: A pmCPQ staff member comments on two years of integration:

18 months ago HP management came to tell us about the impending merger. They used the occasion to drive a wedge between Compaq and HP employees by blaming the Compaq works council for Compaq's failures. They also accused it of endangering jobs through its resistance to management and demands for a collective agreement. In reality, Compaq management ignored constructive suggestions from the works council until it was too late, which only left the collective agreement as the last means of defence. And now, after HP performed solid groundwork to prepare products and processes for the merger, it is using layoffs as its only cost-cutting tool after failing to make the necessary structural preparations.

Employees who were with HP and Compaq before the merger have built trusting relationships in the workplace, but the pmHP employees see the company itself increasingly as a threat.

The "voluntary" pay cut followed by lay-offs affected a lot of

„Zusammenarbeit und Engagement“

Mit 700 Stimmen erreichte die Liste „Zusammenarbeit und Engagement“ bei den Wahlen zum Aufsichtsrat der Hewlett-Packard GmbH den ersten Platz unter 11 angetretenen Listen. Günter Hornung (Bild) wurde somit in den Aufsichtsrat gewählt. Als weitere Vertreter der HP-Angestellten wurden Manfred Friedrich (638 Stimmen) und Gert Mamber (471 Stimmen) gewählt.



All unseren Unterstützern und WählerInnen möchten wir sehr herzlich für ihr Vertrauen danken. Wir werden dieses Amt nutzen, um die Interessen der Beschäftigten im Aufsichtsrat zur Geltung zu bringen.

Vor der Wahl besuchten Günter Hornung und Alexander Schneider verschiedene HP-Standorte, um persönlich Informationen zur Liste zu verteilen. Schwerpunkte waren die großen Standorte Böblingen, Ratingen, Bad Homburg und München. Beim Gang durch die Gebäude wurden die KandidatInnen oft von MitarbeiterInnen angesprochen, auch die Broschüre kam gut an.

Trennt man die Wahlergebnisse nach pm-HP und pm-Compaq-Standorten, ergibt sich ein differenziertes Bild. An den pm-HP-Standorten hätte die Liste „Zusammen-

arbeit und Engagement“ insgesamt nur den siebten Platz belegt, an den pm-Compaq-Standorten hätte sie sogar zwei Sitze im Aufsichtsrat erreicht.

In den pm-HP-Standorten gingen insgesamt 38,4% der Belegschaft zur Wahl, in den pm-Compaq-Standorten 48,1%. Insgesamt lag die Wahlbeteiligung bei 41,2%. Als Liste von gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten aus beiden pre-merger Firmen steht „Zusammenarbeit und Engagement“ für die Integration der Belegschaften und die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft. Dies scheint bei der pm-Compaq-Belegschaft besser anzukommen als bei pm-HP. Wir hoffen jedoch, dass die Unterscheidung zwischen „roten“ und „blauen“ Beschäftigten bald der Vergangenheit angehört!

Summary:

“Cooperation and commitment” list wins Supervisory Board seat

In the Hewlett-Packard GmbH Supervisory Board elections, the 700 votes cast for the “Cooperation and commitment” candidates’ list was tops among the 11 lists contesting the election. As a result, Günter Hornung will represent HP employees on the Supervisory Board alongside Manfred Friedrich (638 votes) and Gert Mamber (471 votes). We wish to thank our supporters and voters for their trust. We will use this office to represent the interests of the workforce.

Günter Hornung and Alexander Schneider were impressed by the warm response to their campaign visits to HP offices. A breakdown of voting across pre-merger HP and pre-merger Compaq offices shows that the “Cooperation and commitment” list came 7th overall at the pre-merger HP offices, while the result at the former Compaq offices would actually have yielded two seats on the Supervisory Board. Voter turnout at the pre-merger HP and pre-merger Compaq offices was 38.4% and 48.1%, respectively, with an overall turnout of 41.2%.

As representatives of organized works council members from both pre-merger companies, the “Cooperation and commitment” list stands for staff integration and union cooperation — a message that so far meets with stronger approval from the pre-merger Compaq staff. We hope that the distinction between “red” and “blue” employees will soon be a thing of the past!

people. They have no faith in the works council. It seems to cooperate closely with management to make prior decisions in working groups. There is little transparency, and it appears that pm-Compaq works council members are being shut out of the decision-making processes. Some issues are not addressed at all under the pretext that the works council has no jurisdiction. This leaves employees to fend for themselves in tough situations. The Compaq works council’s experience with mergers has taught it the value of collective agreements and shown it that American companies often leave German managers no real decision-making powers.

The way forward would be for the works councils to take the lead in integrating the workforces. And new works council elections would be the best way to find out what kind of representation the employees really want: back-room scheming with the employer and a continuation of the old policies, or consistent representation of employees as defined under the Works Constitution Act.

Nachlese zur Aufsichtsratswahl

Erfolg in harten Zeiten

Mit rund 38% der abgegebenen Stimmen hat die IG Metall bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat der HP Europa Verwaltungsgesellschaft mbH eines der beiden Gewerkschaftsmandate errungen.

„Errungen“ ist in diesem Fall tatsächlich der richtige Begriff, fand doch die Wahl unter erschwerten Bedingungen statt: Zum einen hat sich unsere Gewerkschaft selbst in diesem Jahr noch nicht übermäßig mit Ruhm bekleckert. Der abgebrochene Arbeitskampf in den neuen Bundesländern sowie anschließende Personalquerelen im Vorstand hinterlassen nicht unbedingt den Eindruck von Professionalität.

Zum anderen versucht das Management von HP seit der Übernahme von Compaq systematisch, die IG Metall aus dem Unternehmen draußen zu halten. Allein die Tatsache, im Moment Hunderte Beschäftigte mit Tarifbindung im Hause zu haben, bedeutet in der Mentalität der Geschäftsführung den politischen Super-GAU. Schließlich hat auch der Gesamtbetriebsrat von HP nie einen Zweifel daran gelassen, dass er seine Aufgabe darin sieht, die HP-Belegschaft gegen den von Compaq eingeschleppten Gewerkschaftsvirus zu immunisieren.

So kann man auch an den Wahlergebnissen der einzelnen Standorte eine deutliche Polarisierung ablesen. Eindeutige gewerkschaftliche Orientierung an den pm-Compaq Standorten, Stimmenverluste für die IG Metall an den pm-HP Standorten.

Aber gerade deswegen möchten wir uns nicht nur bei unseren Wählerinnen und Wählern ganz herzlich be-

danken, sondern auch bei den vielen Kolleginnen und Kollegen, die uns bei der Wahlkampf-Rundreise durch die Locations immer freundlich begegnet sind.

Und eines können wir Ihnen versprechen: VertreterInnen der IG Metall sehen ihre Aufgabe nicht darin, die Belegschaft nach Unternehmensherkunft auseinander zu dividieren. Unser Job ist es, in harten Zeiten Erfolge für alle Beschäftigten anzustreben.

Für die Liste IG Metall, Uwe Meinhardt

In eigener Sache

Sie liebt mich, sie liebt mich nicht ... Wer schon einmal Flugblätter oder Zeitschriften verteilt hat, weiß, wovon ich rede. Manche eilen großlos vorbei, bloß keinen Kontakt mit den Verteilern. Manche freuen sich, nehmen die Information entgegen, sind interessiert, wollen mehr wissen. Andere wiederum äußern deutlich ihr Missfallen. Gewerkschaft! Warum Gewerkschaft? Und dann auch noch IG-Metall!

So ist man als Verteiler einem ständigen Wechselbad unterschiedlichster Gefühle ausgesetzt. Das macht diese Tätigkeit so anstrengend. Wir verteilen Informationen. Informationen, die Sie so weder vom Betriebsrat nach vom Management erhalten. Wir wollen – gerade auch als Gewerkschaft – ungeschminkt die Meinung Ihrer IG-Metall Kolleginnen und Kollegen vertreten und darstellen. Leider mussten diese die Erfahrung machen, dass die Meinung der innerbetrieblichen Kollegen sanktioniert wird. HP schreckt nicht vor Abmahnungen zurück (siehe „Grundgesetz gilt auch bei HP“, Seite xx). Als IG-Metall sorgen wir also für Meinungsvielfalt. Der Standpunkt ist keine Jubelpostille. Wir wollen die Realität im täglichen Arbeitsleben darstellen, kritisieren, verbessern, und natürlich auch mal loben.

Summary: Supervisory Board elections — success in adversity

IG Metall achieved a 38% share of the total votes for employee representatives on the HP Supervisory Board, and gained one of the two union seats. “Achieved” is the right word, considering the uphill battle facing the IG Metall candidates. Our union has not helped its own image this year. At the same time, HP management has systematically fought the IG Metall presence in the company since the Compaq takeover. The mere fact that hundreds of employees are now covered by a collective agreement is seen as disastrous. Even the HP central works council has made it clear that its mission is to immunize the HP workforce against the union “virus” imported from Compaq.

The election results show a clear split, with pm-Compaq offices tending to vote for the union, and dwindling support at pm-HP locations. For this very reason we would like to thank not only our voters, but also the colleagues who gave us a friendly welcome on all of our campaign visits.

We can promise one thing: IG Metall representatives do not see their task in polarizing the staff according to pre-merger companies, but rather in working for the interests of all employees in these hard times.

On behalf of the IG Metall list, Uwe Meinhardt

Summary: Supervisory Board elections — our standpoint

Anyone who has ever handed out leaflets knows the feeling. Some rush by, avoiding eye contact. Some stop for a chat and want to know more. Others openly attack. “What do we want with a union,” they ask, “especially IG Metall?” All we are doing is delivering information that HP management and the works council are not providing. We want to speak out as a union and present the opinions of your colleagues who are IG Metall members. Sadly, we have learned that the opinions of unionized HP staff are censored. There have even been written warnings (see “Enlightenment arrives at HP” on page 12). The IG Metall members are keeping a healthy debate going. STANDPUNKT is not published to trumpet the union line. We are here to report on working life, formulate criticism, suggest improvements and give credit where credit is due.