

HEWLETT-PACKARD

STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten Juli/August 2004



„Raus aus der Komfortzone“
Nur ein Missverständnis?



Willkommen im Club

Uwe Meinhardt, IG Metall Stuttgart

Da ist er also wieder, Helmut Kohls „Freizeitpark Deutschland“. Sprachlich als „Komfortzone“ etwas aufgepeppt (neudeutsch richtiger wäre „chill out area“), ist doch die Botschaft so alt wie die Marktwirtschaft: Wenn die Luft dünn wird, liegt das daran, dass die Beschäftigten zu viele Verschnaufpausen gemacht haben. Und ebenso simpel wie die Analyse kommt auch die Lösung daher: Für das Management gibt's Sauerstoffmasken und für die MitarbeiterInnen den freundlichen Hinweis, dass Hecheln nicht nur besser fürs Geschäft, sondern irgendwie auch noch gesünder sei.

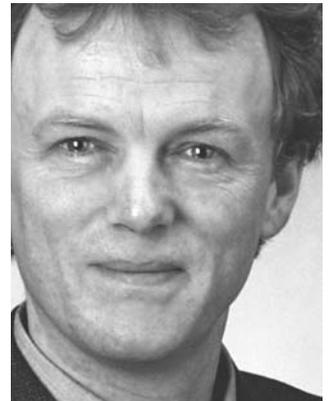
Aber im Ernst: Der Appell des HPS-Managements, jeder Beschäftigte müsse „mehr Eigenverantwortung übernehmen“ und bereit sein, „persönliche Risiken einzugehen“, klingt eher nach deutscher Durchhalteparole als nach Leadership. Tatsächlich liegen die Probleme weniger im betriebswirtschaftlichen, sondern viel stärker im volkswirtschaftlichen Bereich, das weiß auch das Management. Denn die wichtigste Botschaft des heiß diskutierten HPS Newsletters vom Februar hat Günther Schweiker ausgesprochen: „Die IT befindet sich auf dem besten Wege, zu einer Standardindustrie zu werden.“ Richtig, Herr Schweiker, und weil das so ist, gelten künftig auch für die IT zwei wesentliche Grundsätze:

Erstens entwickelt sich die Branche nicht mehr überzyklisch, sondern hängt auf Gedeih und Verderb an der allgemeinen Konjunkturentwicklung. Diese dümpelt in Deutschland schon im dritten Jahr in Folge, vor allem deshalb, weil die private Inlandsnachfrage nicht anzieht. Auf Grund ständig neuer Belastungen und angesichts der bängigen Frage, welches Sparschwein als nächstes durchs Dorf getrieben wird, haben die Menschen schlicht zuwenig Geld und halten das, was sie haben, auch noch zusammen, statt es auszugeben. Die Unternehmen reagieren ihrerseits auf die mangelnde Nachfrage mit Einsparungen, z.B. beim Etat für IT und Personalabbau, was wiederum ... and so on.

In ihrer Verzweiflung haben kürzlich professionelle Unternehmensberater in einer breit angelegten Untersuchung herausgefunden, welche Faktoren das Konsumentenverhalten entscheidend beeinflussen: And the winner is ... „das verfügbare Einkommen“. Übrigens: der Auftraggeber der Studie war nicht die IG Metall.

Nun ist diese Situation auf Grund vergleichbarer Regierungspolitiken in nahezu allen westeuropäischen Ländern ähnlich. Dennoch ist der berühmte „Consumer Market“ nirgendwo so drastisch eingebrochen wie bei uns. Die Erklärung liegt in einer fatalen deutschen Besonderheit: In keinem anderen Land wird in einer unheiligen Allianz aus Unternehmen und Politikern praktisch aller Parteien der eigene Standort

dermaßen in Grund und Boden geredet wie in Deutschland. Es vergeht kein Tag, an dem uns nicht die Botschaft aus allen Medien geradezu anspringt: „Raus aus der Komfortzone.“ Jüngstes Beispiel ist Gesamtmetall-Chef Kannegießer, der bereits neun (!) Monate vor der nächsten Tarifierhöhung öffentlich behauptet, dass 2,7% im März 2005 angesichts der schwachen Konjunktur zuviel wären. Genau so redet man den Aufschwung kaputt.



Ich meine: Das Management von HP ist im wohl verstandenen Eigeninteresse gut beraten, sich endlich aus dem Chor der Krankbeter zu verabschieden. Denn jetzt kommt es darauf an, mit einem mutigen Bekenntnis zum Standort Deutschland wieder für Zuversicht und Vertrauen zu sorgen.

Der zweite, zugegeben schmerzhafteste Grundsatz von Standardindustrien lautet: Die Beschäftigten müssen um ihre Arbeitsplätze kämpfen. Wie das geht, kann man an den Standortsicherungsvereinbarungen der aus IT Sicht häufig belächelten KollegInnen der Automobilindustrie sehen. Dort haben die Betriebsräte zwar Zugeständnisse gemacht, die aber immer mit vertraglich vereinbarter Beschäftigungssicherung verbunden waren. Bei Daimler Chrysler in Sindelfingen wurde z.B. in einer sogenannten „Bezugsartenregelung“ vereinbart, welche Elemente der Produktion in welcher Form fremd vergeben werden dürfen und vor allem welche nicht!

Und zur Zeit wird darüber verhandelt, unter welchen Bedingungen Dienstleistungstätigkeiten im Konzern gehalten bzw. sogar zurückgeholt werden können.

Natürlich bedeuten solche Vereinbarungen keine Garantie für alle Ewigkeit. Aber sie zeigen, dass in Standardindustrien engagierte Betriebsräte und gut organisierte Belegschaften den Schwankungen des Marktes nicht hilflos ausgeliefert sind. Es lohnt sich, darüber nachzudenken.

Noch eine Anmerkung in eigener Sache: Die Beiträge im STANDPUNKT sind nicht alle namentlich gekennzeichnet. Das Redaktionsteam möchte damit erreichen, dass jede bzw. jeder schreiben kann, ohne irgendwelche Nachteile befürchten zu müssen. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

SUMMARY

Welcome to the Club

Whether it's Helmut Kohl's scornful reference to Germany as a 'leisure park', or more recent jibes such as 'comfort zone' or 'chill-out area', the message remains the same: When the air gets thin, it means the employees are taking too many breathers. The solution is just as simple: Managers get oxygen masks, and employees are told that panting is better for business as well as being healthier.

But seriously: Management's calls for staff to "take more responsibility for themselves" and to "take on personal risks" sound more like the good old German slogan, "Hang on to the bitter end," than real leadership. The problems have more to do with the economy than with the company. In reality, the most important message is a statement by Günther Schweiker in the much-discussed HPS newsletter in February: "The IT sector is well on the way to becoming a 'normal' industry." This observation has two consequences for the future:

First, the sector will no longer be delinked from the business cycle, which, in Germany, has been in a slump for three straight years, mainly due to weak consumer demand. Consumers are squeezing every penny. Companies are responding by trying to save money, which means slashing IT budgets or laying off staff, which drives the spiral further downward. Desperate management consultants recently studied the main factors driving consumer behavior and concluded (surprise, surprise!) that disposable income has the biggest impact. And this study was not commissioned by IG Metall! Despite a similar situation across most of western Europe, no other country has seen a collapse of consumption like that experienced in Germany. This is the outcome of a fateful difference: No other country has had its national competitiveness so thoroughly talked into the ground by an unholy alliance of politicians and business leaders. A day never passes without a media bombardment telling us to "get out of the comfort zone". The latest example came from the head of the employers' association of the metal-working industry, who proclaimed that 2.7% would be an excessive demand for the next collective bargaining round – nine months from now! There's no better way of stopping the upswing in its tracks.

I believe that HP would be well advised – in its own interests – to stop joining in the chorus of gloom and doom. The way to inspire confidence and trust is to make a bold commitment to Germany's competitiveness.

The second, admittedly painful consequence of becoming a 'normal' industry is that we must fight for our jobs. To find out how, we need to look at auto workers – once pitied by IT employees – and the plant-level job security agreements they have negotiated. The works councils have made concessions, but always in exchange for clauses guaranteeing job security. For example, an

agreement at the Chrysler plant in Sindelfingen stipulates what types of work can – and cannot – be outsourced.

At the moment, negotiations are underway at HP to decide when service activities will be kept within the company or even 'insourced' again.

Naturally, agreements of this kind are not lifetime guarantees. But they show that in 'normal' industries, committed works councils and well-organized workforces are not at the mercy of market cycles. It's worth thinking about.

A brief remark on behalf of the STANDPUNKT: We do not always print authors' names. The editorial team wants everyone to be able to write what they want with no fear of consequences. We look forward to hearing from you.

Inhalt / Content

HP schreibt gute Zahlen	4
HP reports good figures	5
Interview mit Claus Henrici, Triaton GmbH	7
Interview with Claus Henrici, Triaton GmbH	8
11 Punkte zur Standortfrage Deutschland	9
11 points for securing Germany's competitiveness	11
Alles neu macht der Mai – und bei HP wird umorganisiert	12
Everything blossoms in May, and HP is reorganizing	13
Open Workspace – state of the art?	15
Open Workspace – state of the art?	17
Arbeitsplatzgestaltung bei HP	18
Workplace design at HP	19
Ingenieure in Leiharbeit	20
Temping engineers	22
Allerlei Juristisches	24
Legal potpourri	26
35 % Gehaltserhöhung – aber nicht für alle	28
35 % salary increase – but not for everyone	28
Günter Hornung aus dem GBR abgewählt	29
Günter Hornung voted out CWC in absentia	29
Arbeitsrecht und Recht in der Informationsgesellschaft	30
Employment law and a legal framework for the information society	30
Wahlergebnisse Berlin/Hamburg/München	31
Election results Berlin/Hamburg/Munich	31
Impressum / Disclaimer	19

HP schreibt gute Zahlen – gute Zeiten für die Belegschaft?

„HP meldet Erfolg auf der ganzen Produktlinie“ schreibt die Computerwoche mit Bezug auf steigenden Umsatz und Ertrag in der Corporation. Tatsächlich sehen die Zahlen durchaus gut aus: Der Konzernumsatz stieg von 18 auf 20,1 Mrd. \$ und der Nettogewinn stieg von 659 Mio. auf 884 Mio. \$. Das Year-over-Year Umsatz-Wachstum von 9% zeigt, dass merger-bedingte Probleme nunmehr behoben sind. Im PC-Geschäft gab es eine Steigerung um 17% (wenn auch zu Lasten des etwas mageren Gewinns) und damit werden weiterhin schwarze Zahlen geschrieben. Bei Server und Storage wuchs HP um 8%, allerdings wurden auch hier nur 120 Mio. \$ operativ verdient. Dies zeigt, dass HP sich auf Wachstum konzentrierte (z.B. bei Intel-Servern um 32%), die Margen dadurch jedoch erheblich gelitten haben. Was auch deutlich macht, dass der Konkurrenzdruck im Markt mörderisch ist und erhebliche Discounts für das Business notwendig waren.

HP Services wuchs um 15%, dies vor allem durch die Fokussierung auf Managed Services, was die Schwächen im C+I Geschäft und das bröckelnde Vertragsgeschäft etwas kompensierte.

Auch wenn die Margen im Vergleich zum ersten Quartal sanken, wuchsen sie im Jahresvergleich um ca. 60 Mio. \$. Dies ist kaum auf einen verbesserten Business Mix zurückzuführen, sondern ist das Ergebnis der rigiden Sparpolitik des Unternehmens, d.h. Kostensenkung auf allen Ebenen, die von der Belegschaft deutlich wahrgenommen wird.

Nach wie vor jedoch ist der Konzern hauptsächlich durch das Drucker- und Supplygeschäft getragen. Bei 1,1 Mrd. \$ operativem Gewinn stammen 953 Mio. \$ aus dem IPG-Business. Dies bedeutet, dass HP immer noch nicht die einseitige Abhängigkeit vom Tintengeschäft abbauen konnte und weiterhin am Image des IT-Universalanbieters arbeiten muss. Das Wachstum betrug in USA gerade mal 4%, der Zuwachs kam wesentlich aus



Asien und Europa. Sicherlich hat HP dort auch vom Währungsgefälle profitieren können.

In Deutschland entwickelt sich die bisherige ESG (Enterprise Business) zufriedenstellend. Im stark wachsenden Intel-Servergeschäft konnten in den letzten Quartalen die Margen wieder auf ein Normalmaß angehoben werden. Druck besteht nach wie vor auf der Kostenseite, da EMEA die operativen Kosten gerne noch weiter drücken möchte.

Allerdings ist im Enterprise Business das margenbringende BCS Geschäft rückläufig. PA Risc mit HP-UX wird vom Marketing zu wenig unterstützt. Alpha ist aus Sicht von HP ein Auslaufmodell und Tandem spielt keine Rolle mehr. Das Itanium Geschäft könnte besser laufen.

Im PSG-Geschäft (Desktops, Laptops) konnten zwar die Umsätze im Jahresvergleich gut gesteigert werden, jedoch macht sich die zögerliche Konsumentenhaltung sehr negativ bei den Margen bemerkbar: HP leidet – wie der gesamte Markt – an dem mangelnden Einkommen der Bevölkerung, welche seine Ausgaben extrem preiskritisch kalkuliert („Geiz ist geil“). Das muss sich negativ auf die Gewinne auswirken. Änderung ist bei allen Bemühungen kaum zu erwarten, da diese Verbraucherzurückhaltung bei zurückgehenden Realeinkommen anhält und weitere interne Kostensenkungen kaum mehr möglich sind.

Aus Sicht der Beschäftigten ist das HP Servicegeschäft besonders wichtig, da hier ein erheblicher Teil der Gesamtbelegschaft beschäftigt ist. Das Dienstleistungsgeschäft von HP ist nach wie vor überwiegend klassischer technischer Kundendienst. Leider sorgen zunehmende Server-Konsolidierung in Rechenzentren, massiver anhaltender Preisverfall der Hardware im Markt, geringere Ausfallraten der Rechner und erweiterte Gewährleistungen für erheblichen Druck: Die großen, alten und teuren Systeme kommen immer mehr aus der Wartung, die billigen, neuen System fallen wenig aus und viele Kunden

verzichten ganz auf Wartung und begnügen sich mit der Standardgewährleistung oder stellen sich ein billiges Ersatzgerät auf Halde. Großkunden betreiben Konsolidierung und verlangen erhebliche Discounts für Neuverträge. Hier brechen Umsätze im großen Stil weg. Umsatzreduzierungen schlagen im Service fast direkt auf das Personal durch, da die meisten Kosten Personalkosten sind. Dies alles ist nicht besonders neu, schlägt aber jetzt massiv zu Buche und sorgt für Hektik im Management und Besorgnis bei den Customer Engineers, denn mangelnde Auslastung der Mannschaft sorgt für Kostendruck. Die nebulösen Ankündigungen im HPS Newsletter über die angebliche „Komfortzone“ bewirkt Angst vor Arbeitsplatzabbau und schafft weiteren Druck auf die Belegschaft.

Im Projektgeschäft bei HPS Consulting und Integration (C+I) droht weiteres Ungemach. Das Unternehmen ist nicht in der Lage, die geforderten Profite am Markt zu realisieren. C+I muss bei Projekten den gesamten Overhead von EMEA und der Corporation mit kalkulieren. Dies verursacht einen erheblichen Fixkostenblock, der in die Stundensätze eingearbeitet werden muss. Billiganbieter tun ihr übriges. Teilweise gibt es durch vergangenen Personalabbau zu wenig kritische Masse zu am Markt gefragten Themen. Dadurch ist C+I von vorneherein in einer schwierigen Anbietersituation: Die bisherigen (notwendigen) Tagesätze gibt der Markt nicht mehr her. Immer mehr Aufträge gehen verloren und sorgen für eine erschreckende Unterauslastung. Die ersatzweise Zusammenarbeit mit externen Partnern floriert. Arbeitsplatzabbau droht. Das Management laviert und versucht immer mehr MitarbeiterInnen zu „Low Performern“ zu stigmatisieren und aus dem Unternehmen zu drängen, um die Auslastung zu verbessern. Das Klima ist belastet und Angst geht um. Man muss davon ausgehen, dass im 2. Halbjahr personelle Konsequenzen eintreten. Manager lassen die C&I MitarbeiterInnen lieber unproduktiv im Büro sitzen, als sie in Projekte billiger abzugeben. Damit wird der Verlust in CI noch größer.

Etwas besser sieht es bei Managed Services (MS) aus. Obgleich das Wachstum etwas zurückgeht, ist die Forcierung dieses Geschäftsbereiches richtig, notwendig und rentabel. Leider ist der Gesamtanteil von MS am Gesamtservice noch zu klein und kann damit die Probleme in anderen Bereichen nur unzureichend kompensieren.

Vor diesem Hintergrund ist es nur folgerichtig, dass HP Deutschland versucht, in andere Bereiche, die bisher für die Firma brachlagen, hineinzukommen. Der Kauf von Triation bringt nicht nur 360 Mio. € neuen Umsatz, sondern bedeutet ein Klettern auf der Wertschöpfungskette.

Die Notwendigkeit von Rationalisierungsschutz für die Beschäftigten wächst stetig und sichtbar.

Die Übernahme kompletter Businessanwendungen (hier vorrangig im SAP-Geschäft) sorgt für Umsatz in neuen, wachsenden Märkten, die ordentliche Margen versprechen und damit den Business-Mix von HPS Deutschland positiv verändern. Insofern war die Entscheidung für den Kauf richtig und notwendig.

Was bedeutet dies alles? HP sieht keine sehr positive Entwicklung im Hardware Service. Obgleich weiterhin profitabel, geht der Trend weg davon. Interessante Supportaufgaben stehen in Gefahr, nach Bratislava oder weiter weg verlagert zu werden, weil man sich dort niedrigere Kosten verspricht. Bei HPS CS und im C+I Business wurden neue Märkte nicht rechtzeitig adressiert. Deshalb konnten MitarbeiterInnen nicht vorbeugend auf neue Aufgaben umgeschult und direkt eingesetzt werden. Lieber kauft man sich ein neues Unternehmen für andere profitablere Geschäfte mit dort dafür ausgebildeten Beschäftigten. Aber auch hier drohen Gefahren: Synergie durch Integration zu HP wird bei Triation erheblich Arbeitsplätze kosten. Die Mitfinanzierung des Gesamtkonzerns und damit Kostenbelastung in der Kalkulation durch Konzern Overhead würden auch dort das Geschäft verteuern. Man wird sehen, ob HP dieser Gefahr entgeht und durch Änderung der gesamten Zusammensetzung des Servicegeschäftes eine prosperierende Zukunft erhält. Den HPS KollegInnen ist es jedenfalls zu wünschen. Die Notwendigkeit von Rationalisierungsschutz für die Beschäftigten wächst stetig und sichtbar.

SUMMARY

HP reports good figures – good news for the workforce?

"HP reports success across entire product range," proclaims Computerwoche, a German IT publication. The figures are indeed good. Sales increased year-on-year from \$18 billion to \$20.1 billion, and net income rose from \$659 million to \$884 million. The 9% sales growth shows that the merger-related problems are at an end. Strong sales increases and modest profit gains in PCs, servers and storage technology show that HP has made a strong commitment to sales growth at the expense of margins, and that fierce competition is forcing substantial discounts.

HP Services were up 15%, reflecting the focus on managed services, which partially offset the weak C+I business and the eroding contract business.

The margins were down on Q1, but increased \$62 million year-on-year, a trend that says more about cost-cutting efforts than an improvement in the business mix – as employees are well aware.

The Group's mainstay is still the printer and consumables business. IPG contributed \$953 million of the \$1.1 billion operating profit. That means that HP is still overly dependent on the ink business and has to work to build its identity as an all-around IT provider.

Due to currency effects, growth was strongest in Europe and Asia, and just 4% in the USA.

ESG (Enterprise Business) performed satisfactorily in Germany. In the fast-growing Intel server business, margins returned to normal levels in recent quarters. Cost pressures remain, however, because EMEA keeps pushing down operating costs.

The PSG business (desktops, laptops) had higher year-on-year sales, but weak consumer demand severely squeezed margins. HP's profits, and those of the entire industry, are being severely impacted by declining household incomes, which are making consumers extremely price-sensitive. There is also very little scope for further cost-cutting.

The HP Service business employs a large percentage of the workforce, and is therefore vital from an employee standpoint. It is still a conventional provider of technical customer services. Factors raising the pressure level include the trend toward server consolidation, the steady erosion of hardware prices, lower breakdown rates and more generous guarantees. The volume of maintenance work is decreasing as large, old systems are replaced by cheap, new models. The replacements need little maintenance, and many customers select basic guarantees or keep cheap replacement systems on hand. Major customers want huge discounts for contract renewals.

The workforce bears the brunt of these revenue losses because personnel costs are the largest item. There is nothing new about this, but management is overreacting and customer engineers are concerned in the face of cost pressures resulting from the shortage of work. The vague hints about leaving the so-called "comfort zone" in the HPS Newsletter have prompted fears of layoffs and heightened the pressure on the workforce

There are more storms on the horizon for the HPS C+I project business. Its costs are burdened by the EMEA and Corporation overheads, so that there is no way of meeting its profit targets in the market. Hourly rates are easily undercut by low-cost competitors. Past lay-offs have left C+I short-handed in key areas. This places C+I in a difficult position as a supplier. The (necessary)



daily rates are no longer competitive. Orders are being lost, resulting in serious underuse of resources. Cooperation with external partners is on the increase and layoffs are looming large. Management is maneuvering and trying to drive more staff out of the company by stigmatizing them as "low performers". The atmosphere is tense and fear-laden, and personnel decisions seem likely in the second half of the year.

The situation looks a bit better in Managed Services. The company's strong focus on this area is appropriate in every sense, despite declining growth. However, it accounts for only a small part of the service segment, so that it cannot offset the problems in other areas.

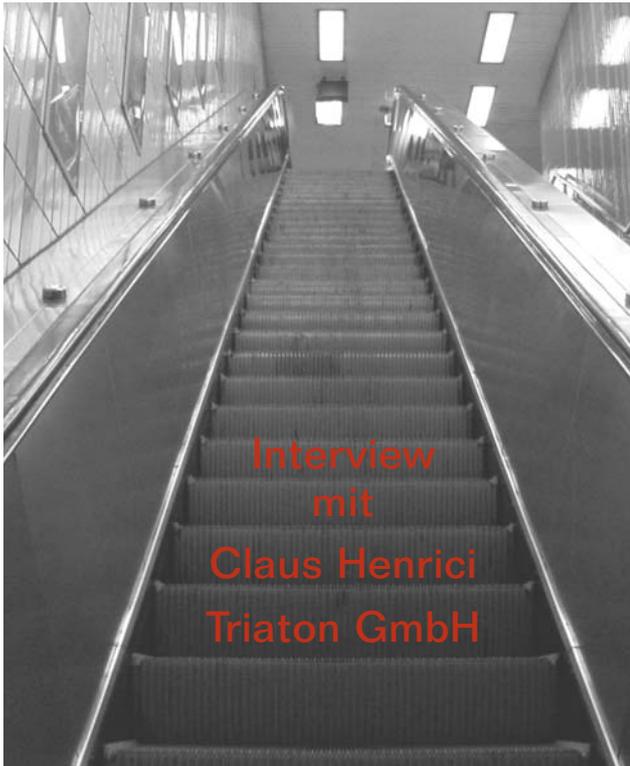
In this context it makes perfect sense for HP to try to gain a foothold in areas that previously lay fallow. The acquisition of Triaton not only brings in \$360 million in sales; it also carries HP further up the value chain. Taking over complete business applications (mainly SAP) will generate sales in new growth segments that promise

There is obviously a growing need for protection against rationalization.

healthy margins, and will thus have a positive impact on the business mix. Consequently, the purchase decision was necessary and correct.

What does it all mean? HP does not see opportunities in hardware services, and is moving out of this area, although it is still profitable. Interesting support tasks are in danger of being moved to Bratislava and elsewhere to reap the cost benefits of offshoring. In HPS CS and C+I, HP delayed in targeting new markets and preparing staff to work in new areas, preferring to buy an established company with trained staff. But this approach also involves hazards: Synergies through integration into HP will cost jobs at Triaton, and Triaton's prices will also be burdened by Group overheads.

We will see whether HP overcomes this danger and builds a prosperous future by changing the overall layout of the service business. There is obviously a growing need for protection against rationalization.



**Interview
mit
Claus Henrici
Triaton GmbH**

Seit Anfang April ist es amtlich: HP hat mit Triaton den IT-Dienstleister des ThyssenKrupp Konzerns gekauft und damit die Verantwortung für gut 1.900 KollegInnen übernommen, die hauptsächlich an den Standorten Frankfurt, Dortmund, Krefeld und Essen arbeiten. Bis auf weiteres bleibt das Unternehmen, das mit der IG Metall und der IG Chemie einen Haustarifvertrag hat, gesellschaftsrechtlich eigenständig und wird als GmbH unter dem Dach der HP Holding geführt. Wie Ende Mai bekannt wurde, ist der Wechsel des Eigentümers für 336 Beschäftigte von Triaton allerdings mit einer bitteren Botschaft verbunden. Noch bevor sie richtig bei HP ankommen, müssen sie das Unternehmen verlassen. Durch das Abstoßen von nicht IT relevanter Geschäftsbereiche und auf Grund von Synergieeffekten fallen ihre Arbeitsplätze weg.

Der STANDPUNKT sprach mit Claus Henrici, Betriebsratsvorsitzender am Standort Frankfurt, Mitglied im Gesamtbetriebsrat und Sprecher des Wirtschaftsausschusses von Triaton.

STANDPUNKT: Was war Deine erste, ganz persönliche Reaktion, als Du gehört hast, dass ThyssenKrupp Euer Unternehmen verkaufen will?

Henrici: „Schon wieder verkauft werden“, dachte ich. Da meine KollegInnen und ich erst einige Jahre vorher von der Hoechst AG „verkauft“ worden waren, hoffte ich auf einen schnellen und guten Verkaufsprozess. Wenn ein solcher Verkaufsprozess nicht vernünftig abläuft, leidet u.a. das Geschäft, und dies wirkt sich dann zusätzlich negativ auf die Beschäftigten aus. Einen solchen Verkaufsprozess und die Folgen hatten wir leider beim letzten Mal erleben müssen.

STANDPUNKT: Hat das Triaton-Management Euch Betriebsräte bei der Suche nach dem „Best owner“ einbezogen?

Henrici: Das Triaton Management und der Segment Vorstand waren nicht in die Verkaufsentscheidung und in die Suche nach einem „Best Owner“ einbezogen worden. Der ThyssenKrupp Vorstand, insbesondere die Abteilung M&A, hat den Verkaufsprozess durchgeführt und die Interessen des Konzerns an die erste Stelle gesetzt. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates und seine Stellvertreter wurden vom zuständigen ThyssenKrupp Vorstand persönlich von Zeit zu Zeit über den jeweiligen Stand des Verkaufsprozesses informiert.

STANDPUNKT: Nun seid ihr also bei HP gelandet. Welchen Eindruck hast Du bislang vom neuen Mutterkonzern?

Henrici: Bis jetzt haben wir sehr wenig Einblick in den neuen Mutterkonzern. Die Informationen fließen noch sehr langsam bzw. sind teilweise nicht immer nachvollziehbar für uns. Wir hoffen, dass wir möglichst bald aktiv in die Integration einbezogen werden. Vielleicht können wir dann auch vieles besser nachvollziehen und beurteilen.

STANDPUNKT: Wie reagiert die Belegschaft auf den Verkauf?

Henrici: Die Belegschaft wartet gespannt darauf, wie die Integration vollzogen werden soll, und welche Auswirkungen das auf den jeweiligen Arbeitsbereich haben wird. Die Verunsicherung bei den MitarbeiterInnen ist zur Zeit sehr groß.

STANDPUNKT: Im Zusammenhang mit dem Verkauf kommt es bei Triaton zu massivem Personalabbau. Was könnt Ihr tun, um möglichst viele Arbeitsplätze zu retten?

Henrici: Wir hoffen, dass wir für die KollegInnen gute Regelungen mit dem Unternehmen vereinbaren können. Unsere Zielsetzung ist, dass möglichst wenig KollegInnen gekündigt wird. Den Wegfall der Stellen können wir als Betriebsrat mit unseren Mitteln leider nicht verhindern. Unser besonderes Augenmerk liegt darauf, dass die Maßnahmen des Unternehmens einen langen zeitlichen Vorlauf haben. In dieser Zeit muss möglichst vielen KollegInnen, die von den Maßnahmen betroffen sind, die Chance eingeräumt werden – ggf. nach einer Qualifizierung – im ThyssenKrupp Konzern, bei HP, innerhalb von Triaton oder auf dem externen Markt eine neue Stelle zu finden. Zusätzlich hoffen wir, dass neue Stellen in den Wachstumsbereichen entstehen und dort MitarbeiterInnen, die zur Zeit z.B. als BeraterInnen tätig sind, eine neue Aufgabe finden.

STANDPUNKT: Welches sind Deiner Meinung nach die markantesten Unterschiede in der sozialpolitischen Kultur zwischen Triaton und HP?

Henrici: Die sozialpolitische Kultur und die dazugehörigen Regelungen scheinen bei HP nicht so ausgeprägt vorhanden zu sein, wie dies in den Konzernen, die wir kennen, üblich war. Dort gab es immer auch zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen freiwillige sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen mit den Betriebsräten oder Gewerkschaften. Die Betriebsräte wurden bei der Triaton durch Persönlichkeitswahl gewählt. Schwierigkeiten bei der Integration von neuen Betrieben und Betriebsräten in die Triaton oder den ThyssenKrupp Konzern hat es in der Vergangenheit nicht gegeben. Bis jetzt haben wir uns immer auf die Sacharbeit konzentriert. Wir nehmen den gesetzlichen Auftrag als Betriebsräte ernst und versuchen, möglichst zum Wohl der Beschäftigten und des Betriebes tätig zu sein. Für politische oder juristische „Spielchen“ von einzelnen Betriebsräten, Gewerkschaften oder dem Arbeitgeber haben wir kein Verständnis. Wir sind gespannt, wie die Betriebsratsarbeit bei HP ist und wie die Zusammenarbeit mit den Unternehmen gestaltet werden kann.

STANDPUNKT: *Wie funktioniert bis jetzt die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten von HP? Fühlt Ihr Euch willkommen und gut aufgehoben?*

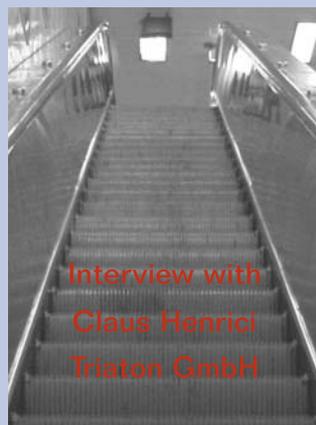
Henrici: Bis jetzt gab es erst einige Treffen zum gegenseitigen Kennen lernen zwischen ein paar KollegInnen des Betriebsrates von Triaton und HP. Ich hoffe, dass wir zu einer guten Zusammenarbeit mit den neuen KollegInnen kommen. Sie sind bis jetzt alle sehr freundlich und nett. Wie die Zusammenarbeit vor der Integration stattfinden kann, ist noch zu klären.

STANDPUNKT: *Claus, Du bist IG Metall Mitglied und Triaton hat einen Haustarifvertrag mit der IG Metall. Willst Du den Tarifvertrag behalten?*

Henrici: Grundsätzlich ja. Wir haben den Haustarifvertrag und die dazugehörigen Betriebsvereinbarungen selbst entwickelt und nach intensiven Beratungen mit drei Gewerkschaften und dem Arbeitgeber vereinbart. Da steckt nicht nur jede Menge Zeit und Arbeit drin, sondern auch viel Herzblut von allen Beteiligten. Das gesamte Paket der Vereinbarungen ist auf die Höhe der Zeit (IT-Branche) und auf Triaton zugeschnitten. Die Triaton war damit immerhin so erfolgreich am Markt, dass man uns sehr gut verkaufen konnte.

Allerdings wäre es wahrscheinlich nicht sinnvoll, diesen Tarifvertrag, der auf Triaton zugeschnitten ist, eins zu eins für HP zu übernehmen. Denn erstens wären die HP-MitarbeiterInnen ja nicht an der Entstehung beteiligt gewesen und zweitens würde er wahrscheinlich nicht zu Prozessen und der Kultur von HP passen. Wie die MitarbeiterInnen und Betriebsräte von HP dies sehen, wissen wir natürlich auch noch nicht. Wichtig ist allerdings für uns letztlich nur, wie die Beschäftigten die unterschiedlichen Systeme im Gesamten beurteilen. Daran werden wir uns bei unserer Arbeit weiterhin orientieren.

SUMMARY



It became official in early April: HP acquired Triaton, the ThyssenKrupp Group's service provider, at the same time taking on responsibility for 1,900 employees primarily in Frankfurt, Dortmund, Krefeld and Essen. Until further notice Triaton, which has a company collective agreement with IG Metall and IG Chemie, will remain an

independent legal entity controlled by HP Holding. For 336 Triaton employees the ownership change came with a bitter message. Their jobs have been eliminated through the spin-off of non-IT activities and due to synergy effects.

STANDPUNKT spoke with Claus Henrici, the chairman of the Frankfurt works council, member of the central works council and the spokesman of the economic committee at Triaton.

STANDPUNKT: *What was your first reaction to ThyssenKrupp's plans to sell your company?*

Henrici: First I thought, "Not again." My colleagues and I were 'sold' by Hoechst AG a few years ago. I hoped for a fast and positive sales process. Otherwise business suffers and this can have a negative impact on the employees. That is what happened last time.

STANDPUNKT: *Did the management of Triaton involve the works council in the search for the 'best owner'?*

Henrici: Triaton management and the board member responsible for the sector were not involved in the sale decision or the search for the new owner. The ThyssenKrupp management board, and particularly the M&A department, carried out the sale process and gave priority to the group's interests. The chairman of the central works council and his deputy were informed by the responsible board member at ThyssenKrupp from time to time on the status of the sale process.

STANDPUNKT: *Now you've ended up with HP. What are your first impressions of the new parent company?*

Henrici: So far we have not gained many insights. Information either comes slowly, or is not understandable. We hope that we will soon be actively involved in the integration process. Then we may be in a better position to form opinions.

STANDPUNKT: *How did the workforce react to the sale?*

Henrici: The workforce is waiting in suspense to see how the integration will be carried out, and what effects it will have on them. They are living with a great deal of uncertainty at the moment.

STANDPUNKT: *The sale involves massive job cuts at Triaton. How can you save as many jobs as possible?*

Henrici: We hope that we can negotiate good agreements on behalf of the staff. Our goal is to minimize layoffs. Unfortunately, as a works council we do not have the means to prevent job losses. Our priority is to ensure that there is a long lead-up time to the measures taken by the company so that as many colleagues as possible have a chance to find a job within ThyssenKrupp, HP, Triaton or the outside job market, if necessary after some training. We also hope to see new jobs created in the growth areas and that the employees, for instance those now working as consultants, can find new tasks.

STANDPUNKT: *What do you think are the most noticeable differences between the social policy cultures at Triaton and HP?*

Henrici: At HP, the social policy culture and the associated regulations are less developed than what we are used to from other groups, where voluntary agreements negotiated with works councils or unions provided conditions better than the legal minimum. Works councils at Triaton were elected on an individual basis. There were never any difficulties with the integration of new sites or works councils into Triaton or the ThyssenKrupp Group. We have always stuck to the issues at hand. We take works councils' legal obligation seriously, and try whenever possible to serve the interests of the employees and the company. We do not tolerate "games" played by individual works council members, unions or the employer. We are interested to see what the HP works council will be like, and how we can shape the cooperation with the company.

STANDPUNKT: *How has your cooperation with HP works councils worked so far? Do you feel welcome, and that you belong?*

Henrici: There have only been a few meetings so far with a few members of the Triaton and HP works council to get to know one another. I hope that the cooperation will work well. So far they've all been very friendly. We still have to clarify how we will cooperate before integration.

STANDPUNKT: *Claus, you are an IG Metall member and Triaton has a company collective agreement with IG Metall. Do you want to keep it?*

Henrici: Basically, yes. We developed the agreement and the associated works agreements ourselves and signed them after intensive consultations with three unions and the employer. This meant more than time and effort.

It also involved a deep commitment from everyone concerned. The total package of agreements is tailored to the current situation in the industry and the needs of Triaton. It contributed to the success that made Triaton an attractive take-over target.

However, it probably would not make sense to transplant to HP a collective agreement tailored to Triaton's needs. First, that approach would mean that HP staff would not be involved in creating the agreement and second, it probably would not match the processes and culture at HP. Of course we don't know the views of the HP employees and works councils on this subject. In the end, what is important to us is how the employees see the different systems as a whole. That will serve as the basis for our future activities.

Engagierte Betriebsräte anderer Firmen beziehen Position zur Standortfrage Deutschland

Der GBR und KBR der Siemens AG plädiert z.B. für eine aktive Standortpolitik auch von Firmenseite.

1. **Oberste Priorität für Arbeitsplatzsicherung**
Die Sicherung bestehender Arbeitsplätze und Standorte muss bei unternehmerischen Entscheidungen Vorrang vor ausschließlich an kurzfristigem Profit orientierten Überlegungen erhalten. Der Standort Deutschland muss durch aktive Standortpolitik auch von Firmenseite gesichert werden.
2. **Die Ent-Industrialisierung Deutschlands muss gestoppt werden**
Globales Engagement darf nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen in Deutschland führen. Für Siemens, wie für alle anderen weltweit operierenden Unternehmen, muss in Deutschland als Mindestanforderung eine ausgeglichene Arbeitsplatzbilanz gelten. D.h. Arbeitsplatzverluste durch Verlagerung müssen durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Land ausgeglichen werden.
3. **Keine öffentliche Förderung von Arbeitsplatzverlagerungen**
Standortverlagerungen dürfen nicht mit öffentlichen Geldern oder durch Steuervorteile gefördert werden. Für die Vergabe von EU-Fördermitteln an europaweit tätige Firmen soll die Zustimmung der betroffenen europäischen Betriebsräte vorgeschrieben werden.
4. **Deutschland als integrierten Standort erhalten**
Die Fertigung muss im Land gehalten werden. Die Vision von Deutschland als reinem Dienstleistungs- oder Entwicklungsstandort ist nicht realistisch. Wenn die Fertigung abwandert, wandern die Entwicklung und die anderen dazugehörigen Dienstleistungen

hinterher. Das globale Engagement führt so unweigerlich auch zum Abfluss von Know-how.

5. Errungenschaften verteidigen, nicht preisgeben
Unser erreichter Lebensstandard, Errungenschaften bei der sozialen Sicherung, beim Umweltschutz und bei den Arbeitnehmerrechten dürfen nicht einer Globalisierung ohne Spielregeln zum Opfer fallen. Unternehmen und Politik müssen gemeinsam darauf hinwirken, dass die besten Standards und nicht die schlechtesten im globalen Wettbewerb als Zielmarken gesetzt werden. Erreichte Standards müssen notfalls durch Local-Content-Quoten und durch Anti-Dumping Gesetzgebung vor einem ruinösen Wettbewerb gesichert werden.

6. Politische Kriterien für Investitionsentscheidungen
Rückstände bzw. Defizite in punkto Rechtstaatlichkeit, Demokratie und Menschenrechte, Umweltschutz und soziale Standards sind fragwürdige Standortvorteile, die nicht durch Investitionsentscheidungen belohnt werden dürfen. Siemens muss sich dazu verpflichten, keine Investitionen in Ländern vorzunehmen, die die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Kriterien, wie sie für eine Aufnahme in die EU und in den ILO*-Normen definiert sind, nicht erfüllen.

(*International Labour Organisation)

Die Bundesregierung und die EU werden aufgefordert:

- Die von der internationalen Arbeitsorganisation ILO* definierten Kernarbeitsnormen zum Bestandteil der weiteren Verhandlungen über die Liberalisierung des Welthandels (WTO und GATS-Abkommen) zu machen.
- Keine Entwicklungshilfen und Bürgschaften für Länder und Projekte zu gewähren, in bzw. bei denen die ILO Kernarbeitsnormen nicht eingehalten werden.

7. Standortentscheidungen langfristig treffen
Es ist unternehmerisch höchst riskant, auf wirtschaftlich oder politisch instabilen Regionen zu setzen. Politische und wirtschaftliche Stabilität – dazu gehört auch eine gesunde Binnennachfrage – sind eine unverzichtbare Grundlage für eine längerfristige Unternehmensentwicklung, die nicht leichtfertig aufgegeben oder gar durch eigenes Handeln aufs Spiel gesetzt werden darf. Ein bewährter und stabiler Heimatstandort darf nicht aufgegeben werden. Ebenso ist bei Spekulation auf Währungsentwicklungen Vorsicht geboten. Was heute vorteilhaft erscheint, kann sich morgen als verhängnisvoller Fehler herausstellen. Die Sicherheit vor Währungsschwankungen im Euro-Raum ist ein wichtiger langfristiger Standortvorteil, der nicht vernachlässigt werden darf.

8. Herausforderungen kreativ bewältigen
Siemens muss einen eigenen Beitrag dazu leisten, die Standortkrise in Deutschland zu überwinden.

Abwanderung ist die am wenigsten einfallreiche Antwort. Zum Wohle der Menschen, die hier leben und arbeiten sind kreativere Lösungen gefragt. Hier bieten sich Herausforderungen bei deren Bewältigung echte Managementqualitäten bewiesen werden können. Auch das Potential der Mitarbeiter sollte – ganz im Sinne des alten Siemens TOP-Programms – in diesen Prozess viel stärker eingebracht werden. Die Arbeitnehmervertreter stehen für eine Zusammenarbeit in diesem Sinne uneingeschränkt zur Verfügung.

9. Mit Kundennähe und Innovationen Marktanteile gewinnen

Siemens definiert sich nicht durch möglichst billige Produkte, sondern durch Spitzentechnologie und Kundenerfolg. In diesem Sinne müssen Entwicklung und Vertrieb immer noch besser an den Erwartungen der Kunden orientiert werden. So können verloren gegangene Marktanteile zurückerobert werden.

Das Engagement in der Forschung und Entwicklung ist weiter voranzutreiben. Der Abfluss von Know-how, der bei dem Drang auf fremde Märkte in Kauf genommen wird, fügt dem Unternehmen langfristig Schaden zu und muss gestoppt werden.

Die Kooperation mit den öffentlichen Forschungseinrichtungen und den Bildungsträgern in Deutschland muss vertieft werden. Der Siemens-Bereich Medical Solutions dient hier als gutes Vorbild. An dieser Stelle ist auch die Politik im Bereich Bildung und Forschung gefordert, ihren Beitrag zu leisten.

10. Qualifikation der Mitarbeiter fördern

Die Zurücknahme der Ausbildung ist ein Schritt in die falsche Richtung. Einer qualifizierten Personalentwicklung in Deutschland wird hierdurch die Grundlage entzogen. Die Signalwirkung ist äußerst kontraproduktiv. Es ist ein Fehler, Mitarbeiter nur als Kostenfaktor zu betrachten. Qualifizierte Mitarbeiter sind die Basis jedes unternehmerischen Erfolgs. Nur so können Innovationen und Kundennähe auch in der Praxis stattfinden. Anstatt die Mitarbeiter zu verunsichern, muss das Management den Mitarbeitern eine positive Perspektive aufzeigen und ihnen verstärkt Möglichkeiten zur Weiterqualifikation anbieten.

11. Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen

Im „Siemens-Leitbild“, in dem die Leitsätze und Werte des Unternehmens formuliert sind, heißt es: „Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung – und engagieren uns für eine bessere Welt. Unsere Ideen, Technologien und unser Handeln dienen den Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt.“ Weiter wird betont: „(Dieses) Leitbild macht aber nur dann Sinn, wenn wir es täglich leben... Leben wir es vor.“ Ganz in diesem Sinne werden die Verantwortlichen bei Siemens aufgefordert, das Siemens Management System zu überarbeiten und die oben stehenden Forderungen umzusetzen.

SUMMARY

11 points for securing Germany's competitiveness

1. Securing jobs and saving business locations must take precedence over short-term profits in decision-making processes. Companies must implement policies to safeguard Germany's competitiveness.
2. Germany's de-industrialization must be stopped: Siemens and other companies operating in Germany must maintain a balanced 'job account', i.e. every job transferred elsewhere must be offset by a new job in Germany.
3. No public funding for movement of jobs: Public funds cannot be spent on site relocations. EU funding for companies operating in Europe must be subject to approval by European works councils.
4. Preservation of Germany as an integrated production location: Manufacturing must remain in the country. The vision of Germany as a pure services/development site is unrealistic. If manufacturing leaves, then development and support services will follow, so that global business will inevitably lead to an outflow of skills.
5. Protect achievements: We cannot sacrifice our standard of living, and our achievements in social security, environmental protection and employee rights to no-holds-barred globalization. The best standards – and not the worst ones – must be the benchmarks for global competition. If necessary, local content quotas or anti-dumping legislation must protect our standards.
6. Political criteria for investment decisions: Lawlessness, a lack of democracy and human rights, weak environmental and social standards are highly questionable competitive advantages. Siemens must promise not to invest in countries that fail to meet the economic, social and political criteria for admission to the EU and those set out by the International Labour Organization (ILO).



The German government and the EU are called upon to:

- Make the ILO labor standards an integral part of the negotiations on the liberalization of world trade (WTO and GATS agreements).

- Refuse development aid or loan guarantees for countries and projects that do not meet the core ILO labor standards.

7. Site decisions must be based on long-term considerations: It is short-sighted to invest in unstable regions. Stability and healthy domestic demand are indispensable for long-term business development. It is a risk to abandon proven domestic sites. The euro-zone countries provide valuable shelter against currency risks.
8. Tackle challenges creatively: Siemens must make a creative contribution to resolving Germany's crisis as a production location. Simply pulling out is the most unimaginative response. For the good of the people living and working here, creative answers are needed. This is a chance to show real management qualities. This process must make greater use of staff potential. Employee representatives offer their full cooperation.
9. Capture market share with innovations and strong customer relationships: In line with the high-tech, high-quality identity of Siemens, development and sales must pay more attention to customer expectations to regain lost market share. Siemens must reaffirm its commitment to R&D and stop the outflow of know-how resulting from the rush into foreign markets. It must cooperate more closely with public-sector research institutes in Germany. Siemens Medical Solutions provides a fine example. Policymakers in the education and research sectors also have a role to play.
10. Encourage employee training: Cuts in training are a step in the wrong direction. They undermine the basis for qualified personnel development in Germany and send extremely counter-productive signals. It is a mistake to see the workforce only as a cost factor. Qualified employees comprise the basis for all business success. Instead of creating an atmosphere of anxiety, management must offer positive prospects and more opportunities for continuing education.
11. Corporate citizenship: The Siemens Principles say "We embrace corporate responsibility - to advance society. Our ideas, technologies and activities help create a better world." And: "These principles make sense only if we live them every day." In this spirit, we call upon those responsible at Siemens to redefine the Siemens management approach and to implement the above demands.

(Source: Position paper by the Group Works Council of Siemens AG)

Alles neu macht der Mai – und bei HP wird umorganisiert

Von ESG zu CSG und HPS zu TSG – mehr als nur der Austausch von Buchstaben?

Was steckt dahinter? In der alten ESG (Enterprise Solution Group) waren der Endkunden Account Vertrieb – Global, Enterprise und Regional Sales – wie auch der Enterprise Channel Sales zusammengefasst. Also die Channel-MitarbeiterInnen, die den Vertrieb der margen-trächtigen Server und Storage Systeme über Partner zu verantworten hatten. Die Service- und DienstleistungskollegInnen, wie auch die PSG- und IPG-KollegInnen waren in separaten Business Units untergebracht. So dass im schlimmsten Fall 11 Sales KollegInnen beim Kunden tätig waren. Das wurde in der Vergangenheit auch seitens der Betriebsräte immer wieder kritisiert.

In der neuen CSG (Customer Solution Group) ist die Zersplitterung des Vertriebs in verschiedene organisatorische Einheiten zumindest verringert worden. Eine unserer langjährigen Forderungen war immer, den Vertrieb organisatorisch in eine Einheit mit einem eigenem Marktzugang zusammenzufassen, um Reibungsverluste und konkurrierende Ziele möglichst gering zu halten. So finden sich in der neuen CSG neben dem Account Produkt Vertrieb, der Service Sales und der HPS CI Sales wieder. Die Account Manager müssen jetzt ihrer Rolle stärker denn je gerecht werden und vom reinen Produkt Vertrieb nun stärker die Steuerung und das Management der Kunden übernehmen sowie die Spezialisten mit einbinden. So wird für den einen oder anderen noch eine Umorientierung in seiner Arbeit notwendig sein.

Die Channelorganisation wird zusammengefasst, der ESG Value Channel wird in die PSG eingegliedert.

Die Pre Sales MitarbeiterInnen mit HP Standard Arbeitsvertrag haben im Frühjahr ein „Angebot“ erhalten, ihre Bezahlung von Festgehalt auf variables Einkommen umzustellen. Der Festanteil liegt dabei bei 80% und der variable Anteil bei 20%, wobei das heutige Gehalt das zukünftige Zielgehalt ist. Das Zielgehalt soll laut HP bei 100% Zielerfüllung ausgeschüttet werden. Es wurde dabei eine Übergangsfrist von zwei Jahren vereinbart. Die Annahme des „Angebots“ sollte freiwillig sein, jedoch wurde eine ganze Menge Druck seitens des Managements ausgeübt, dieses „Angebot“ auch tatsächlich anzunehmen. Ca. 80% der Pre Sales KollegInnen haben akzeptiert.

In der TSG (Technology Solution Group) werden im wesentlichen CS und HPS sowie die Business Units zusammengefasst. Somit werden die Delivery Bereiche in eine Verantwortung gegeben. Allerdings passen die „Business Units“ mit ihren Marketing und Development Aufgaben nicht so ganz in die TSG. Die schwierige Business Situation ist natürlich kein guter Start der TSG

in Deutschland. Zumal Wolfram Fischer während der Betriebsrätekonferenz einen Stellenabbau im zweiten Kalenderhalbjahr nicht ausschloss.

Bewertung

Die Zusammenfassung des Vertriebs ist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings nur halbherzig ausgeführt. Warum die PSG und IPG davon ausgenommen wurden, kann niemand schlüssig erklären. Hier scheinen eher machtpolitische Gründe im Management ausschlaggebend gewesen zu sein.

Schaut man jedoch etwas tiefer in die Organisation hinein, dann ist auffällig, dass die Anzahl der Manager und der Abteilungen größer geworden ist. Somit hat der Account Manager intern einen höheren Abstimmungsaufwand und auch keinen direkten Zugriff mehr auf Pre Sales Ressourcen oder Sales Spezialisten. Hier zeigt sich eines der Probleme dieser Matrix Organisation. Die Zeit beim Kunden wird erneut beschnitten. Die Pre Sales Unterstützung für den Channel wird weiter abnehmen.

Der Regional Sales verliert MitarbeiterInnen und Umsatz an andere Organisationseinheiten. So wird z.B. der Bereich Public ein eigenständiger Vertriebsbereich. Ob der verbleibende regionale Vertrieb überlebensfähig bleibt bzw. bleiben darf, ist offen. Nicht vergessen werden darf in diesem Zusammenhang, dass es sich um einen deutschen Sonderweg handelt, der von EMEA aufgrund der hohen Zahl der mittelständischen Unternehmen in Deutschland toleriert wird. Auch das SWAT Team darf man in diesem Zusammenhang nicht vergessen. Bleibt der Erfolg aus, könnte es für beide eng werden.

Auf den CI Sales könnten die größten Probleme im Vertrieb zukommen. Denn nur durch die Zusammenlegung mit dem Account Vertrieb wird kein einziger Euro mehr an Umsatz generiert. Die Zusammenarbeit hat vorher funktioniert oder auch nicht. Daran wird sich nichts ändern. Solange die Prozesse nicht sauber laufen bzw. die Kalkulationsbasis für Projekte sich nicht ändert, solange Delivery KollegInnen eher unproduktiv im Büro sitzen müssen, weil die Tagessätze über dem Markt übli-



chen kalkuliert werden, wird der CI Sales nicht erfolgreicher werden können. Wo wird HP dann diese KollegInnen einsetzen? Das Vertriebsmanagement wird es sich nicht erlauben (können), VertriebsmitarbeiterInnen ohne Umsatz mit zu ziehen. Werden hier die nächsten Low Performer generiert? Der einzige Vorteil, den wir zur Zeit sehen, ist die mögliche Harmonisierung der Vertriebsziele zwischen Corporate- bzw. Enterprise Account Manager einerseits und dem CI Sales andererseits, aufgrund des gemeinsamen Managements.

Die Konzentration ausschließlich auf Großprojekte ist nach wie vor als sehr riskant einzuschätzen. Wenn denn

eine solche Perle gewonnen wird, dann ist die Auslastung vieler KollegInnen über Jahre gesichert, wenn aber nicht? Wo kommt dann die Arbeit her? Und was dann? Entlassungen? Aus unserer Sicht macht es die Mischung. Großprojekte ja, aber die Grundaustattung kann nur über kleinere und mittlere Projekte kommen.

Nach wie vor fehlt das kundennbezogene Denken. Nicht jeder einzelne Bereich beim Kunden muss schwarze Zahlen schreiben, sondern der Kunde muss für HP Gewinn abwerfen. Das reine Denken in Business Units führt in jedem Bereich zu suboptimalen Ergebnissen.

Die Konkurrenzsituation in der PSG zwischen dem Account Direct Sales und dem Channel

Sales wird aufrecht erhalten. Den Partnern kann diese Situation nicht gefallen. Und ob es hier tatsächlich zu mehr Umsatz und Profit kommt, wird man zur Zeit nicht quantifizieren können. Klassischerweise führen konkurrierende Vertriebe eher zur Absenkung der Marge, da mehr mit Discounts gearbeitet wird.

Die variable Bezahlung des Pre Sales bringt, aus unserer Sicht, weder für die MitarbeiterInnen noch für HP einen business-orientierten Mehrwert. Einzig über das eingesparte Gehalte entsteht für HP ein Spar-Effekt. Hier wird das unternehmerische Risiko auf die KollegInnen abgewälzt, die keine Möglichkeit haben, das Ergebnis durch ihren persönlichen Einsatz zu verbessern. Denn die vorgesehenen Messkriterien Country- oder BU-Ergebnis können von den Einzelnen mit seiner bzw. ihrer Tätigkeit zu wenig beeinflusst werden. Die Abhängigkeit vom Vertrieb ist viel zu hoch, als dass die variable Bezahlung ein sinnvolles Motivations-Instrument sein könnte. Ein Bonus-System zusätzlich zum Gehalt (100%) wäre hier

das sinnvollere Vorgehen und würde, gekoppelt mit individuellen Messkriterien, sowohl für die KollegInnen als auch für HP einen echten Mehrwert bringen.

Zusammenfassend kann man sagen: Auch wenn die Richtung stimmt, ist fraglich, ob sie länger als ein Halbjahr Bestand hat. Nach wie vor sind die Reporting Systeme problematisch. Sie funktionieren nur bedingt und sind zum Teil immer noch stark unterschiedlich. Das unternehmerische Risiko wird mehr und mehr auf die VertriebsmitarbeiterInnen abgewälzt und zukünftig auch auf die Pre Sales KollegInnen, das tatsächliche Einkommen wird diesen Gegebenheiten aber nicht angepasst. Im Gegenteil, das Vertriebseinkommen soll insgesamt abgesenkt werden. Nach wie vor wird an der Kappungsgrenze von 200% festgehalten. Incentives, die ausgeschüttet werden, sollen hier mit eingerechnet werden. Die CBM's (Corporate Business Manager) und EAM's (Enterprise Account Manager) bekommen nach wie vor erschwerend die SPW's (Strategic Project Wins) aufgebürdet. Das fördert nicht gerade die Motivation der Sales Force. Will HP sich aber gegen IBM durchsetzen, muss eine schlagkräftige Sales Force auch auf die entsprechenden Ressourcen im Unternehmen, wie z.B. Consulting und Services zurückgreifen können. Ein Stellenabbau bei der TSG ist für den Ausbau des Dienstleistungsgeschäftes alles andere als förderlich.

Nur mit Kostenreduzierung und Personalabbau in der TSG kommt HP in Deutschland nicht weiter. Eine Ausweitung des margenorientierten Geschäfts, wie z.B. in den Dienstleistungsbereichen ist dringend notwendig.



SUMMARY

Everything blossoms in May, and HP is reorganizing

Is it more than switching letters when ESG becomes CSG and HPS is TSG?

What's the plan? The old ESG included all end customer account sales - global, enterprise and regional sales - as well as enterprise channel sales (i.e. sales of high-margin server and storage systems through partners). The service staff and the PSG and IPG colleagues were in separate business units. Up to 11 sales employees could be responsible for a single customer: a state of affairs that we often criticized. The new CSG (Customer Solution Group) will at least put an end to this fragmentation. A long-standing demand of ours is to place sales within a single organizational unit with market access to avoid frictional losses and minimize conflicting goals. The new CSG includes Account Product Sales, Service Sales and HPS CI Sales. Account managers will have to focus more closely on their intended role. This will mean a reorientation for some people.

Channel organization is now bundled; ESG value channel is integrated into PSG

Presales employees with HP standard employment contracts received an "offer" in the spring to convert their fixed salary to an 80-20 fixed/variable model. A two-year transition period will apply. The staff are under pressure to accept the "offer". About 80% of them have done so.

In TSG, the reorganization will primarily merge CS and HPS and the business units. This will place delivery functions within a single area of responsibility. However, the business units do not fit well into TSG. The current business climate is naturally not an ideal start-up situation for TSG in Germany, particularly since Wolfram Fischer, speaking at the works council conference, left the question of second-half layoffs open.

Assessment

The pooling of sales functions is a half-hearted step in the right direction. There is no apparent reason for the exclusion of PSG and IPG apart from power politics at the management level.

A deeper look at the organization reveals the striking fact that managers and departments have actually increased in number. This means that account managers have more coordination to do and no longer have direct access to presales or sales specialist resources. This reveals one of the problems of matrix organization. Customer time is reduced and presales support for the channel will decrease further.

Regional sales will lose staff and revenues to other units. For instance, the public segment will become a separate sales area. It remains to be seen whether the remaining regional sales units will be viable, especially when we note that this approach is an exception tolerated by EMEA in Germany because of the numerous German mid-sized companies. It is also important to bear in mind the SWAT team. Both could be under pressure if they do not perform.

CI Sales could be facing the most serious problems, because the merger with Account Sales will not generate a single euro in sales. As in the past, this cooperation will either work – or it won't. If processes do not run smoothly, project rates remain high, and delivery staff have to stay in their offices because their daily rates are above the market rates, CI Sales will not be more successful. Where will HP put these staff members? Sales management cannot carry sales staff who produce no sales. Is the company generating the next 'low performers'? The only benefit we can see right now is the



harmonization of sales targets between the corporate and enterprise account managers with those of CI Sales by placing them under joint management. We still consider it risky to continue concentrating on major projects. If one of these 'gems' comes along, then there is work for a number of years. But what if there are no projects on this scale? Where will the work come from? Will there be layoffs? We believe that the key is to have the right mix, with major projects complemented by small to mid-sized projects that generate a basic workload.

Customer-focused thinking is still lacking. What is important is that the customer generates profits for HP, and not that every area is in the black. The purely BU-based approach leads to suboptimal performance in every area.

The competition situation in PSG between Account Direct Sales and Channel Sales will remain in place. The partners definitely do not like this situation. And it is impossible to quantify whether it produces more sales and profits. Competing sales organisations typically lead to lower margins because they offer more discounts.

In our opinion, the variable remuneration in presales offers no added value in a business sense either to HP nor to the staff. There is only a cost saving for HP through the savings in salary. The risk is transferred to the staff, who cannot influence the results through their personal efforts, because they cannot sufficiently influence the target parameters (country and BU results). The dependency on the sales area is too strong for variable payment to be a useful motivational tool. A system of bonuses linked to measurable criteria in addition to the base salary (100%) would be a more sensible approach and would produce added value for the staff and HP.

In summary, we can say that this reorganization is only a step in the right direction, and is unlikely to last more than half a year. The reporting systems are still problematic. The entrepreneurial risk is being transferred increasingly to sales staff and, in the future, to the pre-sales staff, without income adjustments to reflect the new situation. Instead, the total sales income will be reduced. The 200% cap, including incentives, still applies. The CBMs and EAMs will still be burdened with the SPWs. This is no way to motivate a sales force, and an unmotivated sales force does not bring in orders. If HP wants to compete against IBM, then it will need a high-performance sales force backed up by the necessary resources (e.g. consulting and services). Layoffs in TSG will not help to achieve the goal of building the services business.

If HP Germany wants to get ahead, cost-cutting and layoffs at TSG will not do the job. It is vital to expand margin-based business such as the service segments.

Open Workspace – State of the Art?

Dr. Dieter Jung

Vor gar nicht so langer Zeit hatten Bürogebäude noch eine klare gegliederte Struktur. Es gab Einfachräume und Mehrfachräume für höchstens drei MitarbeiterInnen. Die Räume für Manager waren sofort an den zugeordneten Sekretariatsräumen zu erkennen. Ein Flur war ein Flur und konnte auch häufig mit der angegliederten Kaffecke als Kommunikationszentrum dienen. Konferenzräume erlaubten den diskreten Rückzug mit Kunden.

Selbst das leere Bürogebäude nach Feierabend verriet noch sehr viel über die Benutzer. Da gab es Schränke und Regale als Stauraum, auch für private Unterlagen. Der Schreibtisch mit seinen Schubladen war nur den dort arbeitenden MitarbeiterInnen zugänglich und konnte auch entsprechend verschlossen werden. Auf dem Schreibtisch befanden sich nicht nur Arbeitsunterlagen, sondern auch persönliche Gegenstände wie Fotografien, die viel über die sozialen Bindungen des Beschäftigten aussagte. Auf einem separaten Tisch war ein Bildschirm mit Tastatur zu sehen. In zunehmenden Maße auch ein PC. Bildschirmarbeitsplätze entstanden und dienten zunächst der reinen Dateneingabe.

Diese Büroräume sollen teuer gewesen sein. Doch waren sie persönlich zu gestalten. Sie strahlten Behaglichkeit aus. Es war das eigene Büro. Es machte Spaß, dort zu arbeiten, eine wichtige Voraussetzung für effizientes Arbeiten. Die Frage von Rauchern und Nichtrauchern war leicht zu lösen. Kommunikation zwischen den Beschäftigten fand ebenfalls statt. Wenn nicht im Büro, so in der externen Kaffecke. Es gab klare Rituale: geschlossene Tür bedeutet, ich will und muss ungestört arbeiten. Jeder hat das respektiert. Man hatte für heutige Verhältnisse einen unglaublichen Ruhe. Die Arbeitsergebnisse waren entsprechend gut.

Wie gesagt, diese Büros sollen teuer gewesen sein. Vorgeblich waren sie auch inflexibel in der Gestaltung und deshalb wurde im Rahmen von Kostensparmaßnahmen sehr früh über eine verdichtende Arbeitsplatzgestaltung nachgedacht.

Die Geburtsstunde der Großraumbüros war da. Die festen Wände fielen fort – gemauert waren sie schon lange nicht mehr – Großraumstrukturen eroberten die Arbeitswelt. Beschäftigte und Betriebsräte waren nicht begeistert. Eine Menge von arbeitsmedizinischen Untersuchungen führten zu einer Vielzahl von Normen, Regelungen und

Gesetzen. Auch heute ist der Begriff Großraumbüro noch nicht eindeutig definiert. Empfehlungen sprechen von einer Mindestgröße von 400 qm. Die Beschwerden der dort arbeitenden Beschäftigten sind erheblich. Kein Wunder, das die Arbeitstättenverordnung alsbald Normen für die Gestaltung der großen Räume festlegte. Betriebsräte nehmen das Thema ernst, reklamieren Mitbestimmung und schließen Betriebsvereinbarungen ab. Man darf ja nicht vergessen, dass es noch eine Menge von Großraumbüros gibt und auch neu gebaut werden.

Die gefundenen Normen, Standards und Gesetze sind nach wie vor in Kraft. Es handelt sich dabei immer um nachprüfbar Mindestzahlen, die eingehalten werden müssen. Es gibt Bestimmungen über Temperatur, Mindestfläche pro Beschäftigten, vorgegebene Verhältnisse von Großraumfläche und Fensterfrontgröße, Beleuchtungsstärke, Belüftungsmenge und Schalldruck, auch als Lautstärke bekannt. Darüber wachen Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsichtsämter. In einem Großraumbüro ist daher eine Innentemperatur von 20 Grad Celsius Standard, acht Quadratmeter Mindestfläche pro MitarbeiterIn sollten es schon sein, die Belüftung sollte für 29 bis 40 Kubikmeter pro Person und Tag ausgelegt sein, das Verhältnis von Fläche und Fensterfront beträgt eins zu zehn, die Beleuchtungseinrichtungen müssen mindestens eine Helligkeit von 750 Lux abgeben, und der Schalldruck (Lärm) muss unter 55 Dezibel liegen.

Als bald stellte man fest, dass die Einhaltung dieser messbaren und objektiven Anforderungen Voraussetzung ist, aber nicht ausreicht, um Großraumstrukturen zu ertragen. Die subjektive Empfindlichkeit des Beschäftigten spielt eine große Rolle. Ein lautes Gespräch kann als weniger störend empfunden werden, als einige geflüsterte Sätze. Eine ausreichende Luftumwälzung, kann als Zug empfunden werden, der alsbald Verspannungen auslöst und eine korrekte Beleuchtung kann durch ihre nicht natürliche Farbtemperatur bis zur Arbeitsunfähigkeit stören.

Diese subjektiven Einflüsse verbunden mit den allgemeinen Bewegungen im Raum, dem ständigen Sichtkontakt und dem Eindruck ständiger Überwachung verursachen Stress. Der Mensch versucht, dagegen anzukämpfen. Er will das leise geführte Gespräch nicht hören. Er will sich zurückziehen können, und er will nicht dauernd ansprechbar sein oder sich dagegen zur Wehr setzen müssen. Diese



zusätzlichen Anstrengungen gehen auf Kosten der eigentlichen Arbeit und führen zu einem Gefühl des ausgelaugt seins, das einen Abends überkommt und ggf. erst einmal vor den Fernseher flüchten lässt. Eine groß angelegte Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Spezies Mensch in Großraumbüros nicht „artgerecht“ gehalten wird.

Der Großraummythos, alle sind gleich, stimmt einfach nicht. Die Arbeitsplätze sind mit einem Status versehen. Je näher zum Fenster, je abgeschirmt in einer Ecke, desto besser ist dieser Arbeitsplatz und wird daher häufig von Managern oder ähnlich wichtigen Personen besetzt. Die vorgeblich einfache Ansprechbarkeit des Managers stört nicht nur ihn, sondern auch die Umgebung. Open Door ohne Tür ist Unsinn! Vertrauliche Gespräche können nicht geführt werden. Jeder hört mit.

Die Computer mit ihren Anforderungen haben nunmehr die Arbeitswelt erobert. Aus Großraumarbeitsplätzen werden Bildschirmarbeitsplätze. Eine heftige Diskussion über die Definition dieser Arbeitsplätze setzte spätestens zu dem Zeitpunkt ein, als europäische Bildschirmarbeitsplatzverordnungen die Einrichtung dieser Arbeitsplätze teuer machte. Natürlich hat man versucht, die Normen zu unterlaufen. Wo kein Bildschirmarbeitsplatz da auch kein Zwang zur Mindestausstattung. Genutzt hat das wenig. In Europa gibt es eine gültige Richtlinie über Bildschirmarbeitsplätze, die in Deutschland zu einer entsprechenden Verordnung geführt hat. Diese gilt in Einzelbüros und im Großraum. Im Kern gelten auszugsweise folgende Bestimmungen:

- Die Tastatur ist getrennt vom Bildschirm und im Winkel zum Tisch variabel zu halten.
- Der Arbeitstisch muss in der Höhe und in der Neigung verstellbar sein.
- Dazu gehört ein entsprechend in Höhe verstellbarer Stuhl.
- Der Arbeitstisch selber, die Umgebung und die Anordnung des Bildschirms müssen reflexionsfrei sein.
- Die Bildschirme müssen flimmerfrei sein.

Mit der Einführung des Open Workspace (OW) sind wir im hier heute angekommen. Natürlich ist die Implementierung nicht nur eine weitere Sparmaßnahme. Hinter dem OW verbergen sich die „Core Values“ einer Firmenkultur von Gruppenarbeit, ungezwungene Redemöglichkeit mit dem Manager und für diesen die Ausübung von „managing by wandering around“. Den „Newcomer“ im OW erkennt man daran, dass diese Core Values noch als Bedrohung empfunden werden.

Die durch OW erreichten Sparmaßnahmen reichen nicht. Zusätzlich werden „shared desks“ eingeführt. Es geht um die zeitliche Mehrfachnutzung von Büroarbeitsplätzen. Der Arbeitsplatz ist kein persönlicher mehr – private Gegenstände habe dort nichts mehr zu suchen. Das ist auch verständlich. Wenn mein Arbeitsplatz auch von anderen KollegInnen genutzt wird, stören sie nur. Ein

„clean desk“ ist am Ende meiner Arbeitsperiode natürlich auch nötig. Im Idealfall habe ich den zeitanteiligen Schreibtisch gar nicht verwendet, brauche auch nichts zu verstauen. Wohin auch? So werden wir also zu Arbeitsnomaden, die nur Spuren in den EDV Netzen hinterlassen. Die wirkliche Arbeitswelt verblasst zur Datensteckdose. Wir mutieren zu Transformatoren zwischen den Netzen. Bildschirmarbeitsplätze werden zu Laptoparbeitsplätzen. Grundzüge von Ergonomie lassen sich so nicht verwirklichen. Das Verhältnis der Beschäftigten zur Arbeitsplatz ist nicht nur eine finanzielle Planungsgröße, sondern zeigt auch einen Mangel auf. Wer morgens nicht rechtzeitig im Büro ist, hat keinen Arbeitsplatz.



Natürlich könnte der Betriebsrat einsteigen. Arbeitsplatzgestaltung, Nutzung des Mobiliars und das Verhältnis von Schreibtischen zu MitarbeiterInnen sind mitbestimmungspflichtig. Auch auf die Einhaltung der gesundheitlichen Normen hat er zu achten. Eine Betriebsvereinbarung wäre zu erstellen, die sicherlich über das einfache Unterschreiben europäischer Managementanweisungen hinausgeht.

Die betroffenen MitarbeiterInnen reagieren stark unterschiedlich. Einige regen sich lautstark auf und versuchen ihre Privatsphäre aufrecht zu erhalten. In einigen Niederlassungen stellen abendliche Rollkommandos aber clean desk her und befehlen Betroffene. Fotografien und ähnlich Privates verschwinden. Andere beschwerten sich beim Betriebsrat und werden mit „da kann man nichts machen“ abgespeist. Wieder andere weichen nach Hause aus, um wenigstens in Ruhe arbeiten zu können. Laptop, Handy und Funkmodem machen es möglich. Es ist „cool“, so arbeiten zu können. Das Ausweichen nach Hause eröffnet jedoch nur weitere Einsparmöglichkeiten.

Das schleichende Einführen von Heimarbeitsplätzen kündigt sich an. Die Belegschaft wird in eine Kern- und Randbelegschaft geteilt. Noch hält der Arbeitsvertrag das alles zusammen. Der Wechsel zum Werkvertrag würde die Trennung zwischen Büro und Heim auch legal aufheben. Dann säße man zu Hause und würde rund um die Uhr auf Arbeitsanweisungen warten. Für den Konzern wäre das eine weitere Phase der Flexibilität. Ein atmendes Unternehmen könnte seinen Arbeitsbedarf auf Kosten der MitarbeiterInnen vollständig anpassen. Eine Kernbelegschaft aus wenigen Managern würde die unvermeidbaren Arbeiten im Miniraumbüro regeln.

Deploymentpolicy vom Feinsten. Jederzeitige Anpassung der Manpower, ohne Betriebsänderung, ohne Abfindung und ohne Restructuring Charge. Ist das die schöne neue Welt, die wir anstreben?

Ich denke nein. Der kreative lokale Betriebsrat ist gefragt. Beschweren Sie sich bei ihm.

SUMMARY

Open Workspace

Not long ago, office buildings had a clear structure. There were shared offices for up to three people, single offices, manager's offices with outer offices for secretaries, halls with adjacent coffee rooms where people could meet and talk, and conference rooms for meeting customers. Even at night, empty offices revealed a lot about their occupants. There were family photos and other personal items. They say these offices were expensive. But they were enjoyable to work in: a decisive factor for productivity. The staff could communicate. There were clear rituals: A closed door meant a need to work undisturbed. They were unbelievably quiet as compared with today's offices – a difference reflected in employee performance.



One day the cost-cutters decided that these offices were not just expensive, but also inflexible. Soon they were thinking about tighter configurations. The open-plan office was born. Employees and works council members were not enthusiastic. Medical studies led to numerous standards and laws. But employees still complain. Some works councils have hammered out agreements. The standards and laws set down measurable parameters: temperatures, space per employee, window frontage, light intensity, ventilation and sound levels. However, it was soon clear that compliance with these standards is not enough. Subjective perceptions also play a role. Whispering can be just as annoying as a loud conversation; ventilation systems can cause drafts; adequate but unnatural lighting can make it virtually impossible to work. These subjective perceptions, combined with the constant movement in the room, the constant visual contact and the sensation of being monitored at all times, cause stress. At the end of the day, employees feel drained. A major study concluded that an open-plan office is an improper habitat for homo sapiens.

The egalitarian open-concept office is a myth. Workers located close to windows or in private corners have better conditions. And it is absurd to say that managers without doors have an open-door policy. The situation is bad for both managers and staff, since both have no privacy. Everyone is always listening in.

Computers have conquered the working world. This has also led to numerous standards, both at the European and national level, despite all attempts to evade them:

- a separate keyboard, tilted in relation to the table surface
- adjustable desk (both height and angle)
- adjustable-height desk chair
- stable screen image

- glare-free desk and surroundings; glare-free screen positioning

The introduction of the open workspace (OW) got us where we are. Of course it's more than just a cost-cutting measure. It reflects the core values of a company culture based on group work, casual communication with managers, and "management by walking around". Newcomers in the OW are the ones who still see the core values as a threat.

The OW savings were not enough. Soon we had shared desks, which depersonalize the workplace. After all, my family photos would only be in the way of the next person. We are becoming working nomads who leave traces only in the network. The real working world is shrinking into a data port. Workstation jobs are mutating into laptop jobs. This leaves no hope even for basic ergonomic principles.

The connection of the employee to the workplace is not only a budgetary parameter. Now it also reveals employee shortcomings: Those who show up late have no desk.

Of course the works council could get involved. Office layouts, the use of furniture and the allocation of desks are all subject to codetermination under the law. The works council is also responsible for monitoring compliance with health regulations. The right approach would be to negotiate an effective works agreement – and not just rubber-stamping European management orders.

Employee reactions differ widely. Some vent their anger and attempt to protect their personal sphere. But patrols come in the evenings, clear the desks and contact the rule-breakers. Photos and other personal items disappear. Others complain to the works council and are told, "There's nothing we can do about it." And there are those who simply take their work home. Laptops, cell phones and modems make it possible. What's more, it's considered cool. But taking work home is just the start of new cost-cutting opportunities.

Home-based workplaces have begun to divide the staff into core and fringe workforces. Employment contracts still bridge the gap. A switch to project-based contracts would put an end to the legal distinction between home and office. Then employees would sit at home, ready to take instructions, 24 hours a day. This would be the next flexibility phase for the company: a breathing enterprise in a position to adjust its labor needs entirely at the expense of the staff - with no severance pay.

Is this the brave new working world we are striving for? I think not. The onus is on the creative works council at the local level. That's where to go with your complaints.

Arbeitsplatzgestaltung bei HP



„Pferde traben über Koppeln und Wiesen leuchten in der Vorfrühlingssonne unter einem weiß-blauen Himmel. Durch diese idyllische Landschaft soll es zum neuen HP-Standort Dornach II gehen? Doch unversehens ist man in Dornach ...“ (aus Life at HP, Ausgabe Mai 2004)

Ein wenig verklärt wird im neuen „Life at HP“ der Weg in die Geschäftsstelle Dornach beschrieben. Dort angekommen findet man sich in einer typischen „Open Space“-Büro-Umgebung, wie sie bei HP mittlerweile Standard ist:

- Großraumumgebung mit niedrigen Stellwänden
- Pro MitarbeiterIn so wenig Platz wie möglich
- Teilweise sehr hoher Geräuschpegel
- möglichst keine persönlichen Gegenstände auf den Arbeitsplätzen

Geregelt wird dieses Open Space Konzept in der neuen Betriebsvereinbarung „Arbeitsplatzgestaltung bei HP (Open Space)“. Diese BV besteht aus der Betriebsvereinbarung selbst und zwei Anlagen. Die Anlage 1 soll die Arbeitsplatzgestaltung in den HP Gebäuden beschreiben, Anlage 2 beschreibt die Rahmenbedingungen für Remote Arbeitsplätze.

Nach der Lektüre der dreiseitigen Betriebsvereinbarung mit groben Definitionen der Arbeitsplätze, Arbeitsplatznutzung, der Zuordnung zu Arbeitsplatzkategorien und Zuständigkeiten, nimmt sich der geneigte Leser bzw. die geneigte Leserin, neugierig auf inhaltliche Informationen, die Anlage 1 vor.

Die Hoffnung, hier detaillierte Vereinbarungen zur Arbeitsplatzgestaltung zu finden, wird jedoch enttäuscht. Anlage 1 besteht nur aus zwei Seiten und definiert stich-

punktartig die Arbeitsplatzarten und die Richtlinien für MitarbeiterInnen mit fest zugeordnetem Arbeitsplatz. Unter dem Stichpunkt „Bürofläche“ ist beispielsweise keineswegs eine Beschreibung der Ausstattung der Büros bzw. der Arbeitsplätze zu finden, sondern hier steht schlicht: „HP wendet Open Space Design Konzepte für Großraumbüros an. Es wird in Zukunft keine Einzelbüros mehr geben.“

Ah ja – jetzt kennen wir uns aus –, wissen genau, auf welche Büroumgebung wir Anspruch haben. Es gelten also, mangels Regelung in der BV, die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen für die Haltung von Angestellten bzw. für die Arbeitsplatzgestaltung. So wird also zusammengerückt. Dies spart sicherlich teuren Mietzins und Erhaltungskosten für Gebäude und Infrastruktur. Nicht bedacht wird dabei jedoch, dass für viele KollegInnen ein konzentriertes Arbeiten wegen des hohen Geräuschpegels und der ständigen Ablenkungen kaum möglich ist. Die Frage ist, was mehr Kosten verursacht: Mangelnde Effektivität der MitarbeiterInnen oder eine Büroumgebung, die qualitativ hochwertiges und konzentriertes Arbeiten ermöglicht. Wohlfühlen am Arbeitsplatz ist offensichtlich kein Thema.

Wohlfühlen am Arbeitsplatz ist offensichtlich kein Thema.

Gut, dass es in jedem Stockwerk Kaffee-Ecken gibt. Dort können die Akkus wieder ein wenig aufgeladen werden. Allgemein bekannter Tipp gegen verbrannte Finger: „Nimm zwei“ (Plastikbecher) – und nach dem Genuss ab damit in die Tonne. Selten haben KollegInnen mit mobilen Arbeitsplätzen Kaffeetassen in ihren Notebook-Taschen, so ist man bei HP häufig auf diese umweltschädlichen

Trinkbecher angewiesen. Mit moderner Arbeitsplatzgestaltung hat dies in Zeiten des Dosenpfands nichts zu tun.

Wohl dem, der einen Remote Arbeitsplatz hat. Anlage 2 zur BV „Arbeitsplatzgestaltung bei HP“ regelt auf zwei Seiten die Rahmenbedingungen für Remote Arbeitsplätze. In dieser Anlage steht der entscheidende Satz: „Es sollte eine angemessene Arbeitsumgebung im häuslichen Umfeld gewährleistet sein, damit ein ungestörtes Arbeiten möglich ist ...“. Ein Rechtsanspruch auf einen derartigen Arbeitsplatz besteht bei HP leider nicht und eine pauschale Kostenerstattung gibt es nur für MitarbeiterInnen, die nicht mehr als 3.405,- EUR monatlich bzw. bei variabler Bezahlung 45.000 EUR jährlich verdienen. Ansonsten muss sich der HP'ler seine „angemessene Arbeitsumgebung“ eben etwas kosten lassen.

Wie gut, dass die idyllische Landschaft, in der Pferde über Koppeln traben und Wiesen unter einem weiß-blauen Himmel leuchten, nicht weit ist.

SUMMARY

Workplace design at HP

"Horses trotting across paddocks, and meadows bathed in early spring sunlight under a blue sky with white clouds – can this really be the way to the new HP site Dornach II? ..." (Life at HP, May 2004)

This description of our site in the new "Life at HP" is somewhat idealized. On arrival we find ourselves in the HP-standard "open space" office environment:

- open-plan offices with low cubicle walls
- as little space as possible for each employee
- high noise levels
- as far as possible, no personal property on desks

A new works agreement – including two appendices – regulates this working environment. The first appendix describes workplace design in HP facilities, and the second sets out conditions for remote workplaces. After reading the three-page agreement with rough definitions of workplaces, workplace utilization, assignment of workplace categories and jurisdictions, those who turn to the appendix hoping to find detailed agreements on workplace layouts will be disappointed. The appendix merely lists workplace types and guidelines for staff with fixed workplaces. For example, the item "Office space" does not describe how offices are equipped, but only states, "HP uses open space design concepts for open-plan offices. There will be no more single offices in the future." In short, we are entitled only to the legal minimum in terms of office space. But as we squeeze in, saving the company rent and maintenance costs, someone seems to have forgotten to ask whether these savings really make up for the cost of working in offices where concentrated, high-quality performance is impossible.

A good thing, at least, that there are coffee corners on every floor to recharge our batteries. Word has got around that it's better to take two plastic cups to avoid burned fingers. (Of course colleagues with mobile workplaces don't keep coffee mugs in their notebook bags.) And afterwards, the two cups land in the garbage. In the era of deposits on soft drink cans, this is a long way from modern workplace design.

The employees with remote workplaces can consider themselves lucky. Appendix 2 of the agreement defines specifications for remote workplaces. The deciding sentence states, "Employees should have an appropriate working environment in their homes to ensure that they can work undisturbed." Unfortunately, there is no entitlement to a workplace of this kind, and costs are reimbursed only for staff who earn less than €3,405 monthly, or €45,000 per year in case of variable remuneration. Otherwise employees have to pay for their "appropriate working environment" out of their own pockets. It's a good thing that the trotting horses and sun-dappled meadows are not far off.

Wussten Sie schon...

... dass das deutsche Fernmeldegeheimnis auch alle Emails auf HP-Systemen (geschäftliche und private) schützt? Dies gilt für den Fall, dass eine Firma – wie z.B. HP – die private Nutzung des Email-Systems erlaubt. Selbst wenn er eine Straftat oder eine Vertragsverletzung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters vermutet, darf der Arbeitgeber ohne Zustimmung des bzw. der Betroffenen keine Emails einsehen – nicht einmal deren Titel oder Adressaten. Nur der Staatsanwalt könnte Emails mit richterlicher Erlaubnis durchsuchen.

Hoffen wir, dass dies auch unsere Email-Systemadministratoren in den USA wissen und beachten!



Did you know...

... that German telecommunication privacy laws protect all e-mails on HP systems (personal and business e-mails). This applies whenever a company (like HP) allows personal e-mail use. Even if an employee is suspected of illegal activity or a contractual violation, the employer cannot examine e-mail messages – including the address line and subject line – without the employee's consent. Only the state prosecutor's office can read e-mails after obtaining a court order.

Let's hope that our mail administrators in the USA know and respect these rules!

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
Druck / Print	Zelig Druck, München

Ingenieure in Leiharbeit

Walter Wedl, ex-HP und Böblinger Betriebsseelsorger

In vielen Bereichen von HP sind, wie bei den meisten EDV-Firmen auch, externe Ingenieure tätig. Sie können bis zu zwei Drittel der Angehörigen einer Abteilung bilden und sind durchschnittlich 30 bis 45 Jahre alt. Entweder stammen sie aus dem Inland, vor allem aus den neuen Bundesländern, oder aus dem Ausland, z.B. aus Österreich oder den USA. Vermutlich finden sie zu Hause keine oder schlechter bezahlte Arbeit, oder aber sie haben Böblingen aus Gründen des „job enrichment“ gewählt.

Diese externen Ingenieure werden für die Realisierung von speziellen Teilprojekten eingesetzt und auf der Basis von erbrachten Stunden entlohnt. Seit einiger Zeit wird allerdings von den Großfirmen offenbar sehr darauf geachtet, nicht mehr nur mit einzelnen Personen Verträge zu machen, sondern nur noch mit sog. Zulieferern oder Personalagenturen, die mehrere eigene MitarbeiterInnen haben. Es wird darüber hinaus immer mehr versucht, weg zu kommen von einem bloßen „body shopping“, sondern stattdessen ganze Aufgabengebiete an Fremdfirmen zu geben und dabei für die Erbringung einer Dienstleistung zu bezahlen, wobei fast das ganze unternehmerische Risiko auf den Zulieferer übertragen wird. Wie viele MitarbeiterInnen diese Dienstleister einsetzen, ist dann deren Sache. Die zu erbringende Dienstleistung wird in diesem Fall gegen sog. SLA (Service Level Agreements) gemessen. Werden diese nicht erfüllt, fallen Vertragsstrafen an. Mit diesem Vorgehen erspart man sich die rechtlichen Probleme einer Arbeitnehmerüberlassung und vermeidet Konflikte mit der Scheinselbstständigkeit.

Es sind also vier verschiedene Formen von Engagement zu unterscheiden: Unter „Leiharbeit“ im engen Sinn wird üblicherweise Arbeitnehmerüberlassung verstanden. Das wird eher für weniger qualifizierte Tätigkeiten angeboten. Dann ist der übernehmende Betrieb wie ein Arbeitgeber für die Arbeitszuweisung an die überlassenen ArbeitnehmerInnen und auch deren Arbeitsumstände (u.a. für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes) verantwortlich. Bei „outsourcing“ wird die Dienstleistung als solche per SLA von einer anderen Firma eingekauft. Die Dienstleistungsfirma muss entscheiden, wie viele MitarbeiterInnen benötigt werden. Andererseits gibt es Werkverträge, entweder direkt mit einem Ingenieur oder über eine vermittelnde Agentur. In diesen Fällen arbeitet der Ingenieur „selbstständig“, Arbeitnehmergesetze gelten nicht; deshalb ist hierbei die Gefahr der Selbstausbeutung besonders hoch.

Diese vier Fälle kann man nicht über einen Kamm scheren, da sie verschiedene Problematiken enthalten und auch die, zumindest juristische Verantwortung der Auftraggeber unterschiedlich ist. Nur die Erstgenannten sind „Leiharbeiter“ im engeren Sinn, die KollegInnen, die in den anderen Formen des Engagements arbeiten,

gelten rechtlich nicht als „ArbeitnehmerInnen“ der entleihenden Firma.

Arbeitszeiten von 12 bis 16 Stunden pro Tag und ganze Arbeitswochenenden können für diese Art Ingenieure durchaus drin sein, insbesondere wenn Lieferfristen vertraglich äußerst knapp bemessen wurden. Es ist – außer dem Ingenieur selbst – ja kaum jemand mehr da, der darauf achtet, dass ihm kein Schaden entsteht und dass bestehende Arbeitnehmerschutzrechte, wie das Arbeitszeitgesetz, eingehalten werden.

Gehaltsstrukturen sind zuweilen sehr verschieden – so weit sich darin Einblick nehmen lässt – je nachdem, ob jemand als Selbständiger angeworben oder aber von spezialisierten Leiharbeitsfirmen vermittelt wurde. Tagessätze sind schon seit einiger Zeit unter die 800 € Grenze gefallen. Spitzenlöhne von 1000 € pro Tag waren zuvor möglich – für Spitzenkräfte mit sehr spezifischem Fachwissen galten solche Tagessätze auch als angemessen –, in den vergangenen Monaten fingen aber auch sie an zu bröckeln. Aus dem Einkommen müssen allerdings auch alle Leistungen mit abgegolten werden, die bei den Festangestellten Teil des Entlohnungspaketes sind: Urlaubs- und Weihnachtsgeld. (Sozial-)Versicherungsbeiträge, Hotelunterkunft, Fahrzeug, Heimreisen, Fort- und Weiterbildung. Direktversicherung, Betriebsrenten, Langzeitkonten, die nicht verfallen, Stock Options und das Aktiensparprogramm.

Von Seiten der Unternehmen deute ich diese Entwicklung so: Wenn selbst in der Entwicklung zunehmend LeiharbeiterInnen beschäftigt werden, wird dieser Bereich nicht mehr als „die“ Kernkompetenz eines produzierenden Unternehmens angesehen, die prinzipiell nur mit eigenen Kräften geleistet wird. HP's Strategie ist es zwar immer noch, grundsätzlich keine Kernkompetenzen an Externe zu vergeben. Allerdings wird das, was zu den Kernkompetenzen gezählt wird, immer



wieder mal neu definiert. Galt Anfang der 90er Jahre die Produktion als eigentliche Kernkompetenz, verschob sich dies Mitte der 90er hin zur Distribution und Anfang dieses Jahrzehntes hin zur virtuellen Vermarktung der Marke.

Vorgesetzte werden zunehmend an der „finanziellen Flexibilität ihrer Abteilung“ gemessen und entlohnt, d.h. im klassischen kaufmännischen Sinn wird eine Reduzierung der Fixkosten auf ein Minimum angestrebt und die stetige Anpassung der variablen Kosten an aktuelle Umsätze oder Entwicklungsbudgets. Personalkosten werden nach Möglichkeit von fixen zu variablen Kosten. Über das SLA Management lässt sich diese Flexibilität auch sehr gut erreichen und umsetzen. Flankiert wird diese Messgröße allerdings noch durch ein Barometer der Kundenzufriedenheit, um nicht die Qualität gänzlich dem „Kostensparen auf Teufel komm raus“ zu opfern.

Während Unternehmen viel Intelligenz und Geld darauf setzen, Kunden und Geldgeber bei der Stange zu halten, bedeutet ihnen die Loyalität der Beschäftigten zunehmend nichts mehr. Die gegenseitige Loyalität zwischen Betrieb und Beschäftigten, früher ein Grundpfeiler solider Unternehmenspolitik, wurde sehr stark abgewertet und taucht zumeist nur noch als Worthülse in Ansprachen auf.

Unternehmen stoßen in neue Regionen der Profitabilität vor, die als „Kapitalrendite nach Steuern“ zumeist im zweistelligen Bereich liegen dürften, da unternehmerische Risiken weiter minimiert (weil ausgelagert) und die „tax optimization“ effektiv gehandhabt wurden. Von diesem Gewinn profitieren meines Erachtens in erster Linie die Vorstände der amerikanischen Mutter-Konzerne, in zweiter Linie die Leiharbeitsfirmen, in dritter Linie die verliehenen Ingenieure selbst.

Inwieweit die Beschäftigten der „Kernbelegschaften“ davon profitieren, dass sie zunehmend von LeiharbeiterInnen umgeben werden, ist umstritten: Einerseits können Jobs aufgrund einer „Mischkalkulation“ im Inland gehalten werden und

wandern nicht ins Ausland ab, andererseits wird auch die Stammmannschaft zahlenmäßig immer kleiner und gerät durch die zeitlichen und finanziellen Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer-KollegInnen selbst unter Druck. (Sichtbar ist dies daran, wie jüngst in Deutschland die Betriebsrente geschlachtet wurde; die vorige Generation der Geschäftsführer und Führungskräfte schüttelt im Gespräch mit mir darüber nur entsetzt den Kopf.) Finanziell profitiert die Stammsbelegschaft am Gewinn höchstens in Form von Gewinnbeteiligungen, falls diese denn ausgeschüttet werden.

Arbeit sollte immer ein menschliches Maß behalten und nicht dauerhaft zu persönlichen, gesundheitlichen, seelischen oder sozialen Schäden führen.

Inwiefern die als „unflexibel“ gebrandmarkten Arbeitnehmerschutzrechte in Deutschland (wie in den meisten anderen europäischen Ländern!) zu diesem Trend beitragen, ist ebenfalls umstritten. Offenkundig

ist für mich allerdings, dass sie durch diese neue Form der Arbeit tief ausgehöhlt oder praktisch außer Kraft gesetzt werden. Dies ist umso schmerzlicher, als sich in diesen Rechten die Einsicht ausgedrückt hat, dass Arbeit immer ein menschliches Maß behalten soll und nicht dauerhaft zu persönlichen, gesundheitlichen, seelischen oder sozialen Schäden führen darf.

Die Rolle der Betriebsräte gestaltet sich dadurch noch schwieriger: Bewegten sie sich zuvor in den Konflikten zwischen Arbeitsdirektor und Belegschaft schon auf unkämpften Terrain, finden sie die Belegschaft nun nochmals gespalten in unterschiedliche Gruppen mit teilweise völlig verschiedenen Interessen und einem unterschiedlichen Maß an Anteilnahme am sozialen Leben der Firma. Betriebsräte beschränken sich in dieser Komplexität gerne darauf, nur für die Stammmannschaft tätig zu sein, entgegen dem gesetzlichen Auftrag.

Aus Sicht der Ingenieure in Leiharbeitsverhältnissen beobachte ich: Es bildet sich eine neue Form von „Industriemadern“ heraus, die ungebunden und auf der stetigen Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen sind; Lebensläufe dieser 35- bis 45-jährigen von drei bis sechs Bildschirmseiten sind nicht ungewöhnlich. Alle 6 bis 18 Monate kann da schon mal eine neue Aufgabe angenommen werden. Vergleichbar scheinen sie mir wohl am ehesten mit den Wanderburschen des Handwerks im Mittelalter zu sein.

Diese MitarbeiterInnen sind verständlicherweise nicht besonders loyal zu ihrem aktuellen Arbeitgeber: Sobald ihnen mehr Geld angeboten wird oder sich anderswo eine attraktivere Herausforderung auftut, sind sie oftmals sehr schnell weg und zwar mit dem gewonnenen Know-



How. Daneben gibt es allerdings auch Leute, die schon viele Jahre im gleichen Bereich arbeiten, ohne zur Firma selbst zu gehören.

Deren Lebensplan lässt sich möglicherweise so skizzieren:

- Bei den einen bis 25 eine gute Ausbildung, danach 20 (finanziell fette) Wanderjahre, getrieben von der Suche nach der ultimativen Herausforderung im Beruf („staying at the edge“). Mit 45 „Frühverrentung“ in einem Land mit niedrigen Lebenshaltungskosten (z.B. Brasilien, Thailand). Dort ein gehobener Lebenswandel, evtl. Familiengründung.
- Andere weisen eine abgeschlossene erstklassige Ausbildung auf, haben Familien und sind sehr bodenständig, mit ihrer ursprünglichen Heimat verwachsen. Aber der schlechte Arbeitsmarkt zu Hause treibt sie zum Geldverdienen in die Fremde.
- Wieder andere konnten keine Ausbildung abschließen. Sie haben die einzige Chance genutzt, die sie hatten, über Leiharbeitsfirmen irgendwo und irgendwie unter zu kommen. Es sind oft Studien- und Lehrabbrecher, die auf diese Weise gut bezahlte Jobs bekommen haben und zudem die Möglichkeit, in renommierten Firmen zu arbeiten, in denen sie durch eine normale Bewerbung niemals eine FestEinstellung bekommen hätten.

Für mich als Außenstehenden haben sie den Anschein von „gut bezahlten Tagelöhnern“. Sie treiben sich selbst fortwährend an und wirken daher „getrieben“. Alles muss „schnell“ verrichtet werden. Die Gedanken sind bereits beim Nächsten und Übernächsten, während die Finger noch über die Tasten huschen.

Es ist die mangelnde dauerhafte Arbeitsperspektive und das Wissen darum, dass sie sehr leicht ihr Geschäft verlieren können, was sie hetzt – bis in die Träume hinein. So lange die Arbeit flutscht und ihr Motor die Leistung auf die Straße bringt, kommen sie nicht in die Betriebsseelsorge; erst wenn ein „unexpected interrupt“ im seelischen oder gesundheitlichen Bereich sie elementar bedroht, suchen sie den Kontakt zu mir (mailto: wedl@betriebsseelsorge.de)

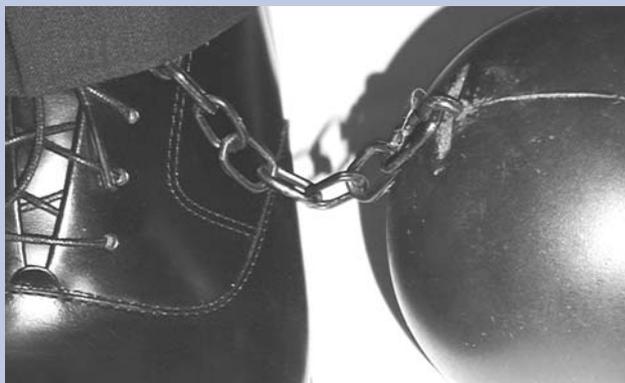
Weiterführende Literatur:

- Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Ausgezeichnet mit dem Preis 'Das politische Buch' 1999 der Friedrich-Ebert-Stiftung. (Siedler Taschenbuch). ISBN: 3-442-75576-X, KNO-NR: 08 19 92 15.
- Afheldt, Horst: Wirtschaft, die arm macht. Vom Sozialstaat zur gespaltenen Gesellschaft. 2003. ISBN: 3-88897-344-9, KNO-NR: 11 87 46 53.

SUMMARY

Temping engineers

Walter Wedl, Chaplaincy Böblingen



External engineers aged between 30-45 make up as much as two-thirds of the workforce in some HP departments. They come from all over, presumably because there is no (well-paid) work at home, or in the hope of finding "job enrichment". The trend has moved away from hourly employment of individuals ("body shopping") for special projects, and toward the transfer of entire areas to personnel agencies. The agency signs a service level agreement (SLA) with HP. Any failure to meet the agreed service level triggers a contractual penalty.

Thus we must distinguish among various forms of temporary employment. True temping usually involves the seconding of workers from one company to another, generally for relatively unskilled work. The company using their services is responsible for working conditions, compliance with labor regulations, etc. Outsourcing involves the contracting out of services under SLAs. The contractor decides how many employees are needed. And finally, project contracts are signed with individual engineers or agencies. Engineers are then freelancers, excluded from employment regulations. These cases must be examined separately, since they involve different problems and different legal obligations for the employer. Only the first group are seconded employees in the true sense of the word.

Engineers in this situation may work 12-16 hours a day, even on weekends, since no one – apart from themselves – knows whether regulations are followed. Salary structures differ widely, depending on whether the engineers are recruited individually or hired through agencies. Daily rates have dropped below the €800.00 level. The €1,000 rates recently considered appropriate for top-level specialists have also started crumbling. These fees, which may appear high, also have to cover items taken for granted by regular employees such as vacation pay, benefits, training, pensions, company car, etc.

I interpret the company's logic as follows:

The use of temps in development means that this area is no longer seen as "the" core competency of a

manufacturing company. HP has not changed its strategy of using only its own employees in core areas. However, the definition of core areas shifted from production in the early 1990s to distribution in the mid-1990s to virtual marketing at the beginning of this decade.

Managers are increasingly assessed and paid on the basis of the "financial flexibility of their departments". The goal is to cut fixed costs and continually adjust variable costs to match current sales levels or development budgets. Wherever possible, variable personnel expenses replace fixed salaries. SLA management is an excellent tool for this purpose, flanked by customer satisfaction parameters to ensure that quality is not entirely sacrificed to cost savings.

While companies redouble their efforts to keep customers and investors happy, they now barely pay lip service to employee loyalty, which was once a cornerstone of any solid business policy.

Companies are reaching new levels of profitability, partly through the transfer of risk to non-core staff. In my opinion, these gains are being reaped mainly by the management boards of the American parent companies, and next by the temping agencies, and last of all by the engineers themselves who are hired out.

There is no clear agreement on whether and how the trend toward temps is benefitting "core staff". On the one hand, domestic jobs are saved by the less cost-intensive mix of temps and regular staff. But the growing numbers of temps, with their lower costs and longer hours, exert pressure on the regular employees (as seen recently in Germany with the plundering of the companies' pension plan, to the horror of the previous generation of executives). The only financial gain of the core staff would be in the form of profit sharing, if it took place.

It is also hotly disputed whether and how employment regulations, often criticized as inflexible in Germany (and in most other European countries), contribute to this trend. It is in any case obvious to me that these regulations are being hollowed out or even annulled by the new forms of employment, a development made all the more painful when we reflect that the legally guaranteed employee rights reflected the admission that work must retain a human dimension, and must not do harm in the long term, either to individuals or society as a whole.

This makes the role of works councils more difficult. Labor disputes in the past took place on familiar battlegrounds. Now the workforce is broken up into various groups with differing interests and varying involvement in company life. Many works councils prefer to limit their

involvement to the core workforce, despite their responsibilities as defined by law.

From the standpoint of "temp" engineers I observe: A new type of industrial nomad has appeared. They have no ties and continually search for new professional challenges. They are 35-45 year-olds with resumé that fill 3-6 screens. Some change employers every 6-18 months. Naturally they feel little loyalty to their employers. They are ready to leave, taking their skills with them, whenever a better offer comes along. On the other hand, some have been with the same company for many years without being part of the regular workforce.

Typical profiles:

- a good education completed by the age of 25, followed by 20 "fat" years spent chasing the ultimate professional challenge. Early retirement at 45 in a country with a low cost of living (Brazil, Thailand) with a prosperous lifestyle, possibly with the idea of starting a family.
- others have excellent qualifications and have already started families. They have close ties to their home regions, but are driven abroad by the need to earn a living.
- still others have no degree or qualification, and have seized an opportunity to find work through a temping agency. In this way, they have gained access to well-paid work with renowned companies where they could never have applied for regular positions.

As an outsider, I see them as well-paid casual laborers who, because they continually drive themselves forward, have a "driven" look about them. They do everything quickly, and their thoughts are always racing ahead as their fingers fly over the keys.

What pursues them – even in their dreams – is the lack of long-term employment prospects and the knowledge that they can lose their business. As long as the work rolls in and their motor is running, they do not come to the chaplaincy. They contact me only

when they have an "unexpected interrupt" in the form of illness or a spiritual crisis
(mail: wedl@betriebsseelsorge.de)

Work must retain a human dimension, and must not do harm in the long term, either to individuals or society as a whole.

Further reading:

- Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Ausgezeichnet mit dem Preis 'Das politische Buch' 1999 der Friedrich-Ebert-Stiftung. (Siedler Taschenbuch). ISBN: 3-442-75576-X, KNO-NR: 08 19 92 15.
- Afheldt, Horst: Wirtschaft, die arm macht. Vom Sozialstaat zur gespaltenen Gesellschaft. 2003. ISBN: 3-88897-344-9, KNO-NR: 11 87 46 53.

In jeder normalen Firma gibt es Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, Gewerkschaft und Geschäftsleitung und natürlich auch Meinungsverschiedenheiten zwischen ArbeitnehmerInnen und Geschäftsleitung.

Die Zwistigkeiten mögen noch so heftig ausgetragen werden, folgen sie doch letztlich immer Regeln, die in den Gesetzen (z.B. Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, etc.) und in der Rechtsprechung (Urteile von Arbeitsgerichten, Landesarbeitsgerichten und Bundesarbeitsgericht) festgelegt sind. Letztere ist natürlich Änderungen unterworfen, doch kann man in den meisten Fällen von gesicherter Rechtsprechung reden, wenn sich die höchsten Instanzen geäußert haben.

Die Geschäftsleitung von HP ist mit der gegenwärtigen Rechtsprechung nicht zufrieden. HP möchte in ihrem Sinne Rechtsgeschichte schreiben. Menno Harms soll gesagt haben: „Wenn wir schon klagen, dann ist das für uns nicht nur eine Frage von wenigen (Gerichts)-Instanzen!“ Man kann dies dahingehend interpretieren, dass dahinter die Strategie steckt, auf jeden Fall durch alle möglichen Instanzen zu klagen. Ohne stillschweigende Duldung der HP Betriebsräte wäre ein solches Vorgehen nicht möglich.

Beispiel Zutrittsrecht

Die IG Metall ist für HP zuständig, sie hat dort Mitglieder und ist im Aufsichtsrat vertreten. Sie wirbt für ihre Ziele. Letztendlich möchte sie einen Tarifvertrag für ArbeitnehmerInnen verhandeln und abschließen. Um die Belegschaft zu informieren und zu betreuen, benötigt sie Zutritt zu den HP-Gebäuden. HP verweigert diesen insbesondere für externe Gewerkschaftsvertreter, die nicht der Belegschaft angehören. In einem Betrieb war eine einstweilige Verfügung notwendig, um den Zutritt von betriebsfremden Beauftragten der IG Metall durchzusetzen. Nun ist diese Zutrittsfrage nicht neu. Es gibt eine Menge Rechtsprechung zu diesem Thema. Letztlich geht es um die Abwägung von Artikel 9 Abs. 3 und Artikel 14 des Grundgesetzes (Vereinigungsfreiheit insbesondere für Arbeitnehmer/innen und Eigentumsrechte). Es geht also um Grundrechte. Die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft auf der einen Seite und die Unantastbarkeit des Eigentums (Verfügung des Eigentümers über sein Eigentum) auf der anderen Seite. Das ist alles längst entschieden. Trotzdem geht HP durch die Instanzen. In der ersten und zweiten Instanz hat HP bereits verloren. Nun geht es zum Bundesarbeitsgericht. HP hat bereits angekündigt, ggf. den europäischen Gerichtshof mit dieser Frage zu betrauen.

Völlig unabhängig von dieser Grundrechtsfrage gibt es auch ein Zutrittsrecht der Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Dies scheint den bei HP amtierenden Betriebsräten weitgehend unbekannt zu sein oder

sogar wissentlich ignoriert zu werden. Nur in wenigen Standorten werden z.B. Gewerkschaftsvertreter zu den Betriebsversammlungen eingeladen.

Beispiel Interessenausgleich/Sozialplan

Nach einer bis heute überwiegend bestehenden Rechtsmeinung liegt die originäre Zuständigkeit für Interessenausgleich und Sozialplan bei den lokalen Betriebsräten. Oft sind diese Änderungen nicht auf den Betrieb begrenzt. Dann beauftragen die lokalen Betriebsräte durch Beschluss häufig den Gesamtbetriebsrat, für sie zu verhandeln.

Stattdessen will HP die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Dieser wiederum hat seine Aktivitäten im geschäftsführenden Ausschuss des GBR (GBA – Gesamtbetriebsausschuss) konzentriert. Wahlmanöver zu diesem Ausschuss haben sichergestellt, dass dort nur noch harmonische Meinungen gepflegt werden. Anders denkende Betriebsräte, die bei den BR-Wahlen mit ihrer Meinung erhebliche Zustimmung bekommen haben, bleiben außen vor. Sollte die Verschiebung der Zuständigkeit den Segen der Gerichte finden – das Verfahren ist in der zweiten Instanz – darf man auf den nächsten Interessenausgleich und Sozialplan gespannt sein. Wenn es einen solchen überhaupt gibt.

Beispiel Betriebsratswahlen

Anfang dieses Jahres wurden die Zusammenlegungen der pm-HP- und Compaq-Betriebsstätten mit den dazu gehörigen Umzügen (sog. Betriebsübergänge) vollzogen. Das gab natürlich erhebliche Verwerfungen in der Beschäftigtenstruktur. Dabei stellte sich auch die Frage, welcher Betriebsrat zuständig ist, welcher überlebt und wo Neuwahlen notwendig sind. Bei einigen Niederlassungen war das klar. In Böblingen und Ratingen musste nicht lange diskutiert werden: Die beiden bisherigen Betriebsräte bleiben bestehen. In Hamburg und Berlin haben sich die Betriebsräte einvernehmlich auf vorgezogene Neuwahlen verständigt. In München hat es einen kleinen Streit über die Ausübung des Übergangsmandates gegeben, aber letztlich hat man sich auf Betriebsratsebene auf einen Wahlvorstand geeinigt.

In Bad Homburg gab es dagegen keine Einigung. Trotz zahlreicher Gespräche der Altbetriebsräte aus Dreieich,



wies der Bad Homburger Betriebsrat von sich, nur noch ein Übergangsmandat zu haben. Dies hätte nämlich Neuwahlen erfordert. Bei der Zusammenlegung der Betriebe Bad Homburg und Dreieich in Bad Homburg sei in Bad Homburg nichts passiert, außer dass 230 MitarbeiterInnen aus Dreieich in den Betrieb von Bad Homburg mit 472 MitarbeiterInnen eingegliedert worden seien. Die Struktur von Bad Homburg – die Juristen sprechen von Identität – habe sich nicht geändert.

Nun sind wir der Meinung, dass in dieser Situation der amtierende Betriebsrat ein Übergangsmandat annehmen muss und alsbald Neuwahlen stattfinden müssen, eben weil sich die Betriebsidentität verändert hat. Die IG Metall hat daher zusammen mit einigen Beschäftigten das zuständige Arbeitsgericht im Eilverfahren angerufen. Sie haben sich in beiden Instanzen nicht durchsetzen können. Die Richter überzeugten weder die vorgelegten Beschäftigtenzahlen, noch die Beschreibung zahlreicher Umorganisationen. Auf der anderen Seite waren sie sich in ihrer Entscheidung nicht ganz sicher. Sie haben es daher mit Schlichtungsvorschlägen versucht, die allerdings in beiden Instanzen vom Betriebsrat und seinem Anwalt abgeschmettert wurden. Schön und gut, der Betriebsrat von Bad Homburg bleibt im Amt. Aus dem Merger mit Compaq heraus gibt es also keine Notwendigkeit für ein Übergangsmandat. Neuwahlen gibt es turnusgemäß erst wieder im Jahr 2006, also in zwei Jahren.



Bei den Verhandlungen wurde ich das Gefühl nicht los, dass es bei dieser Angelegenheit nicht nur um vorgezogene Neuwahlen ging. Der Betriebsrat hat sich nicht nur durch seinen Anwalt vertreten lassen – was völlig normal gewesen wäre – ein weiterer Anwalt vertrat die Geschäftsleitung von HP. Die ungewöhnliche Konstellation hieß also: Betriebsräte von Bad Homburg zusammen mit der Geschäftsleitung von HP – vertreten durch den Personalleiter – gegen die Altbetriebsräte aus Dreieich zusammen mit der IG Metall. Wie gesagt, normalerweise klärt man solche Zwickigkeiten zwischen den beteiligten Betriebsräten. In Bad Homburg mischt sich die Geschäftsleitung ein. Sie hat nicht nur ein Interesse, den bestehenden Betriebsrat beizubehalten, sie

fürchtet auch die Auswirkung einer möglichen Rechtsprechung zu dem Thema Übergangsmandat.

Denn HP will seine Aktivitäten im In- und Outsourcing-Geschäft erheblich ausweiten, Triaton mit knapp 2000

Beschäftigten wurde gekauft. Im Raum Bad Homburg steht in den nächsten zwölf bis 18 Monaten die Integration von 600 MitarbeiterInnen an. „Managed Services“ ist also mit dauernden Personalbewegungen zwischen Firmen verbunden. Bei jedem Betriebsübergang besteht aus Sicht der GL die Gefahr eines Interessenausgleichs und Sozialplans und massive Änderungen in der Struktur der HP-Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrates. Das gilt es zu verhindern.

Beispiel Konstituierung eines Gesamtbetriebsrates

Die Mehrheit des GBR verlagert seine Aktivitäten in den geschäftsführenden Ausschuss (GBA). Dazu wurde eine Geschäftsordnung erlassen, die der Machtkonzentration des GBR dient und die lokalen Betriebsräte immer weniger wichtig werden lässt. Er kommt somit der Intention der Geschäftsleitung entgegen, die mitbestimmungspflichtigen Probleme immer gern im kleinen Kreis zu besprechen und in ihrem Sinne zu lösen. Die Konzentration auf wenige, zum Teil freigestellte Betriebsräte ist dem GBR so wichtig, dass er vor Einschränkungen des Betriebsverfassungsgesetzes und äußerst trickreicher Anwendung der Wahlverfahren nicht zurückschreckt. Es gilt, anders denkende Betriebsräte auszubremsen. Ratschläge werden ignoriert, Wahlverfahren auf den Kopf gestellt. Dazu die Begründung des Landesarbeitsgerichts Stuttgart:

„Bei der Zusammenführung der Betriebe von HP und Compaq hätte ein neuer GBR gegründet werden müssen. In seiner konstituierenden Sitzung hätten ein Vorsitzender und sein Stellvertreter gewählt werden müssen. Danach wären die Ausschüsse zu besetzen gewesen. Da zwei Wahlvorschläge vorlagen, hätten alle Plätze in den Ausschüssen nach Verhältniswahl besetzt werden müssen. Das ist alles nicht geschehen. Somit wird festgestellt, dass ein rechtmäßig gebildeter GBA bei HP nicht besteht.“

Beispiel lokale Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten nach § 99 BetrVG

Hier strebt das Unternehmen in mehreren Gerichtsverfahren an, dass die Zustimmung des lokalen Betriebsrats zu Versetzungen u.a. durch den GBR ersetzt werden kann. Dies ist bereits im Zusammenhang mit den Umzügen bei der Gebäudekonsolidierung seitens des GBR versucht worden. Darüber hinaus soll aus Sicht von HP der „Betriebsbegriff“ auf das Unternehmen übertragen werden. Das ist ein grundsätzlicher Angriff auf das Betriebsverfassungsgesetz. Die originäre Zuständigkeit des lokalen BR ist gängige Rechtsprechung. (Abgesehen davon ist das auch inhaltlich sinnvoll, denn wer kennt die lokalen Umstände und die KollegInnen vor Ort besser als der lokal gewählte Betriebsrat?) Dennoch führt das Unternehmen weitere Verfahren, um Recht zu bekommen.

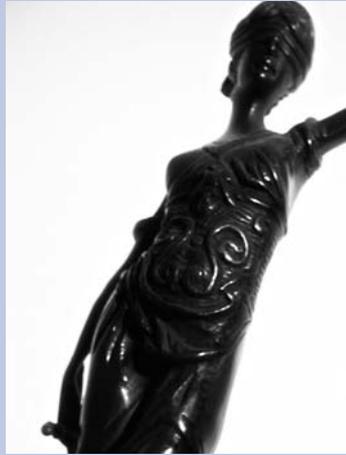
Es wäre jetzt angesagt, diese Grundsatzauseinandersetzungen zu beenden.

SUMMARY

Legal potpourri

Dr. Dieter Jung

In any normal company, there are conflicts between works councils and management or between unions and management, and of course there are differences between employees and management. They may become quite heated, but the law defines the rules of engagement. And even if the law is subject to change and interpretation, we can usually consider it binding when the highest courts have ruled on an issue.



Instead of playing by these rules, HP management wants to write legal history. Menno Harms is quoted as saying: "When we sue, it's not just a question of a few appeals." We can interpret this as a strategy of taking every issue to the highest court. Without the tacit support of the HP Works councils, this approach would not be possible.

The right of access to the workplace

IG Metall has members working at HP and is represented on the Supervisory Board. It wants a collective agreement for the employees and is working to gain support for its goals. For this purpose it needs access to HP premises. However, the company refuses to accept this, especially for external union representatives. We had to obtain a court order. This issue is not new. There are plenty of rulings in which courts weighed up the conflicting basic rights: the rights of freedom of association (for the unions) and the property rights of the company. All of this was decided long ago. HP has already lost twice. Next is the Federal Labour Court. After that, HP will want to turn the question over to the European Court of Justice at the very least.

Apart from the question of access to premises, unions have access rights under the Works Constitution Act. The HP works council members seem unaware of this, or, in collusion with management, they simply reject it. Outside Böblingen, Gültstein, Cologne and Munich, the works councils do not invite union representatives to staff assemblies.

Balancing of interests / social plan

According to prevailing legal opinion, local works councils have basic jurisdiction when a so-called "social plan" is negotiated to balance interests and alleviate hardships in case of layoffs or other changes. However,

if the changes affect more than one site, the local works council often arranges for the central works council to negotiate on its behalf. HP wants to change this. It wants basic jurisdiction to rest with the central works council, which has transferred all decision-making powers to its executive committee. Election maneuvering has ensured that this committee is free of diverging opinions. Works council members whose views gained them strong voter support are left on the outside. If the courts approve this transfer of jurisdiction – the case is now with the first court of appeal – we can hardly wait to see the next social plan. If there is one.

Works council elections

Early this year, the merger of the pre-merger HP and Compaq establishments took place. Naturally there was considerable turmoil in the staff structure, including the question of which works council would survive and where new elections would be necessary.

At some locations – Böblingen and Ratingen, for example – it was obvious that the old works councils would remain in place. In Hamburg and Berlin the works councils mutually agreed to new elections. In Munich, the parties agreed to form an election board after a short dispute.

In Bad Homburg, on the other hand, the incumbent works council refused to accept a transitional mandate as a preliminary step to electing a new works council, claiming that the integration of 230 employees from Dreieich into the Bad Homburg establishment (472 employees) changed nothing. We believe that the incumbent works council must accept a transitional mandate, and have initiated expedited labor court proceedings.

We lost on appeal. The judges were not convinced by the numbers we presented or the descriptions of numerous reorganization measures. However, they were not entirely certain, and tried to propose conciliation solutions. These were flatly rejected by the other side. The Bad Homburg works council will remain in office, with the next elections scheduled for 2006.

During the negotiations it seemed to me that the issue at stake was not new elections. The Bad Homburg works council's lawyer was flanked by a lawyer from HP management. Together they opposed the Dreieich works council and IG Metall.

Normally disagreements of this kind are resolved by the works councils involved. But in Bad Homburg, manage-



ment intervened, obviously because it does not want a court decision on transitional works councils. HP plans to expand its insourcing/outsourcing activities. It has acquired Triaton with its almost 2000 employees. In the Bad Homburg region, 600 employees must be integrated within the next 12-18 months. "Managed services" involve continual staff movements between companies. Management sees the danger of a social plan every time a location moves or merges, and sees the harmonious structure of the HP works councils endangered.

Constituting a works council

The majority of central works council members have transferred that body's decision-making powers to the executive committee. This committee passed standing orders that will serve to concentrate power with the central works council and diminish the importance of local works councils. This approach is in line with management's desire to limit to a small circle the discussion of issues subject to codetermination and to agree on solutions in line with management's interests. This central works council is so keen to concentrate all decision-making powers in the hands of a small group that it has no scruples about restricting the application of the Works Constitution Act and engaging in all kinds of trickery with election procedures. The aim is to freeze out works council members with differing views. Advice is ignored; election procedures are turned upside down. The Stuttgart court ruling stated:

"Under the law, the merger of the HP and Compaq establishments required the establishment of a new central works council and the election of a chairman and co-chairman at this body's inaugural meeting, followed by the constitution of the committees. The existence of two lists of candidates necessitated the distribution of committee seats on a proportional basis. None of this occurred. Consequently, this court rules that there is no legally constituted central works council at HP."

Local codetermination in personnel matters

The company has filed several suits trying to obtain a court order permitting the central works council, and not local works councils, to consent to transfers, etc. The central works council made a similar attempt in connection with facility consolidations. HP also wants the legal definition of "establishment", a standard labor law concept, to be applied to the company as a whole. The basic jurisdiction of the local works council is not only standard legal practice, but also simply makes more sense (after all, who knows the local situation better?). However, the company persists in legal proceedings to get its way.

It would be appropriate to put an end to these fundamental conflicts.

HP-Treffs

HP-MitarbeiterInnen treffen sich in Berlin, Hamburg, Köln, Ratingen, Böblingen, München und Bad Homburg

Mittlerweile treffen sich alle sechs Wochen interessierte MitarbeiterInnen abends außerhalb der Firma, um sich kennen zu lernen, anstehende interne Probleme zu diskutieren und manchmal auch einfach nur auf einen „Schwatz“.

Die IG Metall lädt ein, besorgt geeignete Räumlichkeiten und meist auch Essen und Trinken. Jedes zweiten Treffen steht unter einem Thema, in der Regel mit einen externen Referenten. Themenkreise wie Datenschutz im Unternehmen, Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und „alles ums Geld“ fanden reges Interesse. Zu diesen offenen Veranstaltungen können auch KollegInnen anderer Firmen aus der Branche stoßen. Die internen Veranstaltungen sind den Beschäftigten von HP vorbehalten.

Unter www.hp-standpunkt.de finden Sie aktuelle Einladungen mit Ort, Zeit und Thema.



HP employee gatherings

HP employees meet in Berlin, Hamburg, Cologne, Ratingen, Böblingen, Munich and Bad Homburg

Every six weeks, IG Metall hosts evening events where employees can meet outside the company, get to know one another, discuss internal problems or sometimes just have a chat.

IG Metall arranges the venue and usually provides food and drink. Every second meeting has a theme, in most cases with an external speaker. So far, topics such as "Data protection within the workplace", "The Works Constitution Act" and "Money" have met with strong interest. Internal events are open to HP employees only. Otherwise, colleagues from other IT companies are welcome.

To view invitations and details on upcoming "HP-Treffs", see www.hp-standpunkt.de.

35 □ Gehaltserhöhung – aber nicht für alle

HP hat Compaq gekauft. Die damit verbundenen Betriebsübergänge fanden nach § 613a BGB statt. Die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten von Compaq gingen so unverändert an den neuen Eigentümer über. Der darf innerhalb eines Jahres diese nicht zum Nachteil des Beschäftigten ändern. Nach Ablauf der Jahresfrist entfällt die zwingende Wirkung. Der Arbeitgeber kann in Übereinstimmung mit dem Beschäftigten einen Änderungsvertrag schließen. Diesen Weg ist HP gegangen und hat den Compaq-MitarbeiterInnen einen HP Standard-Arbeitsvertrag angeboten. Es wurde immer – in Übereinstimmung mit dem Gesetz – die Freiwilligkeit betont. Der bzw. die MitarbeiterIn kann also annehmen oder auch nicht. Natürlich hat jeder und jede Betroffene den alten Vertrag mit dem neuen verglichen und viele haben ziemlich schnell fest gestellt, dass ihr alter Vertrag summa summarum besser ausgestattet ist. Dafür sorgt allein schon die Regelung der Altersversorgung. Um es ganz deutlich zu sagen, das heißt nicht, die HP-Verträge seien schlecht. Es heißt nur, dass bei vielen der Vergleich zu Gunsten der Compaq Verträge ausgeht:

Je länger der bzw. die ArbeitnehmerIn beschäftigt und je älter er bzw. sie ist, desto größer wird die Differenz in der finanziellen Ausgestaltung. Es wundert daher nicht, dass vorwiegend Jüngere den neuen Vertrag unterschrieben haben, viele Ältere sich aber dagegen entschieden haben.

So hätte es sein Bewenden haben können, denn die Geschäftsleitung hat sicher die gleiche Überlegung angestellt. Die Solidarität hört ab einem bestimmten Betrag einfach auf. Hätte man 100% Annahme erreichen wollen, wäre ein flexiblerer Umgang mit den Betroffenen sicher hilfreich gewesen. Man hätte die Anpassung auch nach „oben“ durchführen können, also alle HP Verträge besser ausstatten. Wenn schon nicht von der Geschäftsleitung hätte man diesen Weg vom Betriebsrat erwartet. Das ist alles nicht passiert. Statt dessen wurden die Nichtunterschreiber in intensive Gespräche mit ihren Managern verwickelt. Plötzlich war die Rede von Rosinen-Pickerei, von überzogenen Forderungen, von fehlender Dankbarkeit für den neuen Job. Kurz es wurde unsachlich. Kleine Sticheleien setzten ein und dann wurde es amtlich. Nur die ArbeitnehmerInnen mit einem HP Standardvertrag bekommen die allgemeine Gehaltserhöhung von 35 □.

Hier zeigt sich ein merkwürdiges Verständnis von Freiwilligkeit. Die Betroffenen empfinden diese Vorgehensweise als diskriminierend. Sie fühlen sich gemaßregelt. Sie

fühlen sich auch ungerecht behandelt, tragen sie doch zum Erfolg der Firma genauso bei, wie ihre KollegInnen mit HP Standardverträgen. Vermittlungsbemühungen von Uwe Meinhard im Aufsichtsrat haben nichts genutzt. Die Geschäftsleitung will diesen Weg gehen und die Betroffenen werden sich vor dem Arbeitsgericht wehren.

SUMMARY

□ 35 salary increase – but not for everyone

For a full year after the transfer of Compaq employment contracts to HP, the law permitted no detrimental changes in the terms of the contracts. From then on, the employer and employee can sign an alteration contract by mutual agreement. HP chose this route and offered HP standard employment contracts, stressing the voluntary nature of this offer. However, the tone soon changed. Some employees saw drawbacks in the HP contracts, particularly in connection with their pensions. This is not to say that the HP contracts are bad. It only means that for many employees, the Compaq contract compares favorably to the HP one. The difference gets bigger with increasing age and seniority, so that it comes as no surprise that young employees have been far more willing to sign than their older colleagues.

That could have been the end of the matter, because management was no doubt aware of these differences. After all, solidarity stops when a certain sum is reached. If the company wanted 100% acceptance, it would have been helpful to be a little more flexible, for example through "upward harmonization", i.e. improving the terms of the HP contracts. And if not management, at least the works council could have been expected to choose this route. But none of this happened. Instead, the non-signers were subjected to intensive talks with their managers, who accused them of cherry-picking, excessive expectations, and ingratitude for the jobs they had been given. In short, things got emotional. Only those with standard HP contracts received the general salary increase of □35.00.

This is a peculiar interpretation of 'voluntary'. Those concerned feel that the company is discriminating against them. They feel that they are being penalized and treated unfairly, since they have done as much for the company's success as those with standard HP contracts. Conciliation efforts by Uwe Meinhard within the Supervisory Board have not helped. Management wants to take this path, and the employees will fight back in labor court.





Günter Hornung aus dem GBR abgewählt

Oder: Günter Hornung nicht mehr Delegierter im GBR
 Oder: Auch der Ausschuss für Arbeitnehmerdatenschutz (ADS*) wurde neu besetzt

Auch aus dem ADS musste er ausscheiden, da die jüngst geänderte Geschäftsordnung des Gesamtbetriebsrats nur noch „echte“ GBR-Mitglieder in den Ausschüssen duldet, übrigens in Einschränkung des Betriebsverfassungsgesetzes und entgegen der früheren Praxis.

Das HP-Aufsichtsratsmitglied Günter Hornung wurde in der Betriebsratssitzung vom 18. Februar 2004 in Abwesenheit als Delegierter des Betriebsrats Böblingen im Gesamtbetriebsrat (GBR) abgewählt.

Von einer Abwahl kann man sprechen, weil Günter noch vor seinem Urlaub allen Böblinger Betriebsratsmitgliedern mitgeteilt hatte, dass er gerne weiterhin im Gesamtbetriebsrat mitarbeiten würde. Der Böblinger Betriebsrat entschied jedoch mit der Stimmenmehrheit der Liste KKK (Kreativ, Konstruktiv, Kritisch), die anstehende Neuwahl der Delegierten nach dem Mehrheitswahlrecht und nicht mehr nach dem Verhältniswahlrecht durchzuführen. Damit ist die Liste MM (Mittelpunkt Mensch) nicht mehr im Gesamtbetriebsrat repräsentiert.

Aber der Reihe nach: 2002 wurde die Liste Mittelpunkt Mensch mit 7 von 27 Sitzen in den Böblinger Betriebsrat gewählt. Bei der anschließenden Wahl der Delegierten zum Gesamtbetriebsrat erhielt sie – nach dem Verhältniswahlrecht – einen von 6 Delegiertenplätzen: Günter Hornung. Da Günter sich besonders für Datenschutz interessiert, wählte ihn der Gesamtbetriebsrat in den Ausschuss für Arbeitnehmerdatenschutz (ADS). Sowohl im Gesamtbetriebsrat als auch im ADS brachte Günter seine sachlich fundierten Argumente ein und hielt mit seiner Meinung nicht hinter dem Berg. Im Gesamtbetriebsrat setzte sich Günter ohne Berührungängste für die Integration der pm-Compaq-KollegInnen ein. Leider wurde sein Vorschlag eines Fast-Start-Meetings aller GBR-Mitglieder ebenso abgeblockt wie die Forderung nach einer angemessenen Vertretung der pm-Compaq-Delegierten in den Ausschüssen. Wenn ihn die Argumente überzeugten, stimmte er nach der Fusion auch mal mit den pm-Compaq-VertreterInnen im Gesamtbetriebsrat, nicht immer zur Freude der pm-HP-Mehrheit. Betriebsvereinbarungen, die die neuen KollegInnen benachteiligen oder von HP-Regelungen ausschließen, lehnte er ab.

Mit dem Ausscheiden von Ulrich Oechsle aus dem Böblinger Betriebsrat zum April 2004 – er war GBR-Vorsitzender – wurden die Böblinger GBR-Delegierten neu bestimmt. Die sechs neuen Delegierten wurden nach dem Mehrheitswahlrecht gewählt. Alle kommen jetzt aus der Liste KKK. Günter ist sechster Ersatzdelegierter.

* Der Ausschuss für Arbeitnehmerdatenschutz (ADS) überprüft IT-Systeme und -Prozesse, im Hinblick auf Daten-schutzanforderungen aus Arbeitnehmersicht und genehmigt oder widerspricht ihrem Betrieb.

SUMMARY

Günter Hornung voted out of Central Works Council in absentia

The Böblingen works council voted in the absence of Günter Hornung, an HP Supervisory Board member, to remove him from the Central Works Council, despite his clearly expressed desire to remain. The move was carried out after delegates representing the KKK ("Kreativ, Konstruktiv, Kritisch") election list mandated majority voting for the upcoming re-appointment of Central Works Council delegates, as opposed to proportional representation. As a result, the MM list will no longer have a seat.

The MM list ("Mittelpunkt Mensch") won seven of 27 seats in the 2002 Böblingen works council election. The subsequent proportional vote put Günter Hornung – a MM member – on the Central Works Council, which in turn elected him to the employee data protection committee* in recognition of his strong commitment to privacy issues. In both roles he took a direct approach. He is certain that he pulled no punches. Within the Central Works Council he remained open to contact with all parties while working hard for the integration of the pre-merger Compaq employees. However, his proposals for a "fast start" meeting of all Central Works Council members fell flat, as did his demand for appropriate representation of the pre-merger Compaq delegates on the committees. He supported motions put forward by the pre-merger Compaq delegates when he agreed with them. This did not always please the pre-merger HP majority. He opposed works agreements that were detrimental to the new staff members or excluded them from coverage under HP regulations.

The re-election of Böblingen works council delegates following the departure of works council chairman Ulrich Oechsle in April 2004 resulted in Günter being named as the sixth deputy delegate. Because the Central Works Council's new standing orders allow only full members to join committees – a rule which incidentally represents an exception to the law and contradicts past practice – he was also forced to leave the data protection committee.

* The Employee Data Protection Committee approves or objects to IT systems and processes after determining whether they meet data protection standards from an employee standpoint.

Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft

Bericht über das HP-Treffen am 13.5.2004 / Referent Prof. Dr. Peter Wedde, Fachhochschule Frankfurt am Main



In zunehmenden Masse kontrollieren Arbeitgeber die elektronischen Mails ihrer MitarbeiterInnen. Dabei wird nicht nur nach Inhalten gesucht und sortiert, auch die Adressen selber mit den verbundenen Verteilerlisten werden analysiert. Dabei liefert das Verhältnis von gesendeter und empfangener Post erstaunliche Einblicke: Netze werden erkennbar, der Zweck kann hinterfragt werden.

Müssen sich die Beschäftigten diese Kontrollen gefallen lassen? Nach Ansicht des Referenten müssen sie das nicht. Zwar gibt es noch immer kein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, doch eine Menge von Gesetzen und Spezialnormen, die auch im Unternehmen gelten. Die Paragraphen des Bundesdatenschutzgesetzes gehören dazu. Das gilt auch für das im Grundgesetz verankerte Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Zu diesem individuellen Rahmen gibt es noch einen kollektiv rechtlichen Rahmen. Dazu gehören auch Schutznormen des Betriebsverfassungsgesetzes. Mailing-Systeme sind technische Einrichtungen, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet sind. Sie sind daher nach § 87 1,6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat kann daher in einer Betriebsvereinbarung festlegen, unter welchen Bedingungen die Systeme ihre Anwendung finden.

Insbesondere in internationalen Konzernen ist die Frage, wohin die Daten übertragen werden, von großer Bedeutung. Dabei ist das europäische Ausland nicht das Problem, sondern die Übermittlung in unsichere Drittstaaten wie die USA. Es bedarf daher immer besonderer Regelungen für die Datenübertragung dorthin.

In der Betriebsvereinbarung sollte ein Verwertungsverbot von in Mailing-Systemen gefundenen Erkenntnissen stehen. Bei gewünschten Kontrollen muss immer das Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers dargelegt werden. Außerdem hat der Arbeitgeber stets die schonendste Kontrollmaßnahme zu nutzen, denn es handelt sich immerhin um Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der MitarbeiterInnen.

Der Arbeitgeber kann die private Nutzung der Email-Systeme auch verbieten. Er benötigt aber auch in diesem Fall die Zustimmung der Betriebsräte nach § 87, 1.1 Betriebsverfassungsgesetz, denn dieses Verbot fällt unter dem Begriff „Ordnung im Betrieb“.

In der Diskussion wurde die mangelnde Sensibilität der MitarbeiterInnen für Datenschutzbelange deutlich. Häufig fällt der Satz: „Ich habe nichts zu verbergen, soll der Arbeitgeber doch kontrollieren, was er möchte“.

Sicherlich werden von den Betroffenen das Ausmaß und die Möglichkeiten der technischen Einrichtungen unterschätzt. Die Auswertungen finden vorwiegend automatisch statt. Eine Einladung zum Gewerkschaftstreffen mit dem Schlüsselwort Gewerkschaft kann sofort erkannt und gefiltert werden. Die Verteilerliste liefert weitere Erkenntnisse über politisch Interessierte.

Jeder Verfasser einer Email sollte sich im Klaren sein, dass er eine Postkarte schreibt, die praktisch jeder lesen kann. Es empfiehlt sich daher, den Inhalt zu verschlüsseln und nur private Email-Adressen auf extern Servern zu verwenden. Es gibt genügend Unternehmen, die so etwas preisgünstig anbieten.

SUMMARY

Employment law and a legal framework for the information society

Report on a meeting of employees and works council members from HP and other IT companies on May 13, 2004.

Speaker: Professor Dr. Wedde, Frankfurt University of Applied Sciences

Increasingly, employers are monitoring e-mail traffic, screening not only contents, but also addresses, distribution lists and topics. It's amazing what they can learn: Which messages serve knowledge management purposes? Who are the troublemakers? Which people are networking with one another?

The guest speaker explained that employees do not have to put up with this. Despite the lack of specific legislation, there are numerous general laws and standards, as well as certain labor law standards. E-mail systems meet the definition of technical facilities suitable for monitoring conduct and performance, and are therefore subject to codetermination. Thus the works council can negotiate an agreement specifying permissible uses.

For international companies, it is important to know where the employer is sending the data. Difficulties arise when the destination is outside the EU, for instance in the USA. Special regulations are needed in such cases.

The negotiated agreement should include a clause banning the use of data taken from mail systems. Reasons must be given for any planned monitoring activities, and employers must use the most non-intrusive methods possible, since e-mail monitoring is always an infringement of employees' personal rights

Employers can ban personal use of e-mail. However, this would fall under the heading "Order in the workplace," and would therefore require the consent of the works council.

The ensuing discussion showed that employees do not see privacy as a sensitive issue. Several participants remarked, "I have nothing to hide." There is certainly a tendency to underestimate the scale and range of technical possibilities. Most analysis is performed by computer systems which could filter out invitations to union meetings or analyze mailing lists to gain insights into employees' political interests.

Those who write e-mails should be aware that they are, in effect, writing postcards that anyone can read. It is advisable to encrypt messages and use only private e-mail addresses on external servers, which many providers offer at reasonable prices.

Ergebnisse der Betriebsratswahlen / Works Council Election results

In Berlin, Hamburg und München hatten sich die bisherigen Betriebsräte auf vorgezogene Betriebsratsneuwahlen geeinigt. Die Wahlen habe zwischen Februar und Mai 2004 stattgefunden – nachstehend finden Sie die Wahlergebnisse.

Berlin

Wahlberechtigte / Eligible to vote: 113
 Abgegebene Stimme / votes: 109
 Wahlbeteiligung / poll: 96,5%
 Gültige Stimmen / valid votes: 108
 Ungültige Stimmen / unvalid votes: 1

Ergebnis / results
 Liste 1 (Integrative Liste): 49
 Liste 2 (Engagement und Kompetenz): 59

Besetzung des neuen Betriebsrats /
 Nomination of the new works
 council:

1. Walter Rosenberg
2. Ellen Mehnert
3. Hans-Jürgen Schimmel
4. Bernhard Freiseis
5. Torsten Kersch
6. Marita Ehrichs
7. Gabriela Leo Guerrero



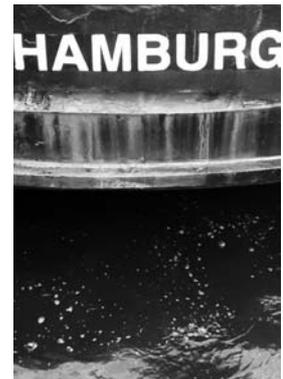
Hamburg

Abgegebene Stimme / votes: 203
 Gültige Stimmen / valid votes: 199
 Ungültige Stimmen / unvalid votes: 4

Ergebnis / results
 Liste 1 (Neue Liste, kompetent,
 erfahren, engagiert): 80
 Liste 2 (HP / Hamburg aktiv mitgestalten): 119

Besetzung des neuen
 Betriebsrats / Nomination of
 the new works council:

1. Dieter Chlodwig
2. John Berger
3. Birgitt Struck
4. Detlef Kupke
5. Kay Früchticht
6. Knud Alpers
7. Telse Steinebach
8. Regina Dejlke
9. Domenico Trimarchi



München

Wahlberechtigte / Eligible to
 vote: 418
 Abgegebene Stimme /
 votes: 297
 Wahlbeteiligung / poll: 71%
 Gültige Stimmen /
 valid votes: 290
 Ungültige Stimmen / unvalid
 votes: 7

Ergebnis / results
 Liste 1 (Wir für alle): 179
 Liste 2 (engagiert & kompetent): 111

Besetzung des neuen Betriebsrats /
 Nomination of the
 new works council:

1. Norbert Baumgartner
2. Hannelore Halischak
3. Bruno Grzeski
4. Silvia Rubbey
5. Wolfgang Kiesel
6. Wolfgang Gier
7. Elke Struzena
8. Alexandra Reichart
9. Gottfried Kowalewski
10. Andreas Sturm
11. Hans Strasser

● 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 Euro)

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 Beitragseinzug 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/Mitgliedes/Kontoinhabers

online
Mitglied werden:
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