HäPi Metal News

Zeitung der IG Metall für HP Ratingen

Februar 2015

Diese Zeitung muss positiver werden!

Wir haben oft geschrieben, dass wir Feedback von Euch haben wollen und es auch bekommen. Dabei gab es häufiger die Aussage, dass wir so negativ berichten würden. Immer nur meckern. Deshalb wollen wir positiver werden!

Also haben wir uns zusammengesetzt und gesagt: jetzt aber mal die positiven Themen auf den Tisch … . Und dann haben wir gegrübelt und gegrübelt und uns alle gegenseitig angeguckt – aber keinem ist etwas eingefallen!

Vielleicht könnte man als positiv herausstellen und schreiben, das es uns hier noch deutlich besser geht als vielen anderen. Das mag zwar richtig sein, ist aber auch keine wirklich positive Nachricht.

Deshalb unser Appell: Wem was einfällt, der soll sich bei uns melden. Er oder sie kann auch gerne direkt einen Text abgeben oder auch nur eine Überschrift nennen mit ein paar Fakten dazu. Wir schreiben dann das nächste Mal darüber.

Wir sind für alle Vorschläge dankbar!

Ansonsten greifen wir eben die Themen und das Leben so auf wie es gerade ist bei HP. Aber in dieser Ausgabe machen wir zumindest schon mal einen ersten Schritt:

Wir setzen dieses Mal nur auf positive Überschriften!

Klare Erkenntnisse

Neulich lag ein Flyer im Meetingraum auf dem Tisch: „Marktanalyse: IT Abteilungen beklagen Personalengpässe durch Sparmaßnahmen“. Ja, das kennen wir doch in der IT von HP, klingt spannend. Des weiteren wird aufgeführt, dass es den meisten Unternehmen an qualifiziertem Personal mangelt und die Projekte darunter leiden, 19% der Projekte werden gestrichen! Immense Ausfallkosten drohen und der Situation wird überwiegend mit massiven Überstunden und IT-Auslagerungen begegnet. Die Gründe für den Fachkräftemangel wären hausgemacht, Stellenstreichungen und Umstrukturierungen sind typische Ursachen.

Wir dachten zuerst: oohh, ein kritisches Flugblatt von HP über unsere eigene Situation! Aber es war ein Werbeblatt für die Auslagerung der IT anderer Firmen an HP. Dabei gibt es alle diese Probleme auch bei uns. Rigoros werden und wurden Mitarbeiter entlassen, nach Standorten oder nach Zufall, nicht nach Fachwissen. Überstunden und Wochenendeinsätze sind nun die Norm. Um das mangelnde Knowhow zu kompensieren wird versucht, Prozesse durch ein bürokratisches Korsett zu vereinheitlichten. Dieses soll helfen Qualitätsprobleme, die zu Ausfällen führen, zu vermeiden. Dies funktioniert aber nicht so toll wie man in Apate (HP-IT Statistiken) selbst sehen kann, bei vielen internen Applikationen schwankt die Qualität ohne erkennbaren Trend außerhalb des grünen Bereiches. Dies betrifft auch teileweise extern gemanagte Applikationen wie Salesforce.com.

Auch dieser Gesichtspunkt ist in dem Flyer hervorgehoben: „Die Aufgabe die IT wird zunehmend strategisch, weniger operativ … IT-Basisaufgaben werden intern eher runtergefahren und verstärkt nach außen gegeben.“ HP empfiehlt in diesem Flyer solche Routineaufgaben an HP und Partner zu geben und mit Cloud-lösungen effizienter zu arbeiten. Aber wer hilft eigentlich uns - HP’s eigener IT - diese Probleme zu bewältigen?

Vor diesem Hintergrund wird verständlich warum HP für die Arbeitszeiterfassung den externen Dienstleister ADP gewählt hat. Die Bedienbarkeit war, wie wir alle wissen, sicherlich nicht das Auswahlkriterium.

Es wird auch ersichtlich, dass dies so weitergehen wird. In Deutschland und Europa sind immer weniger IT-ler über geblieben und alles wird zentral in Texas gemanaged. Teams für das operative Routinegeschäft und Support sind in Billiglohnländer verlagert worden. Die Nähe zwischen IT und Fachabteilung ist durch komplizierte, bürokratische Prozesse ersetzt worden. Das ist der New Style of IT.

Aber gut zu wissen, dass HP die Probleme so klar erkennen kann. Selbst wenn es nur die Probleme ‚der anderen‘ sind und man bei seiner eigenen Company lieber nichts sehen möchte.

Endlich Gehaltserhöhung!

Die HP Aktie klettert nach oben, die Kaufempfehlungen stehen auf ‚buy' – und Hewlett Packard schüttet ein wahnsinniges Gehaltserhöhungsbudget von 1%, also durchschnittlich 56 Euro pro Mitarbeiter aus. Egal, was der Konzern verdient – sorry, es ist nie genug!

Und was tut der BR bezüglich der Höhe dieser reichlich übersichtlichen Gehaltserhöhung?

Nichts tut der BR!

Und warum nicht?

Weil er nichts tun kann!

Weder der BR in Ratingen, noch Böblingen, weder Hamburg noch Schweinfurt. Sie haben laut Gesetz keine Handhabe. Auch der sonst immer wieder gern gerufene GBR – machtlos. Denn die Betriebsräte sind nicht zuständig für die Höhe der Gehaltserhöhung.

Sie können sich nur um die Verteilung des vom Arbeitgeber netterweise zur Verfügung gestellten Topfes kümmern. Und natürlich können sie die Empörung der Mitarbeiter weiterleiten und moralische Argumente oder Verweise auf die zu erwartende Schlaflosigkeit der Verantwortlichen vorbringen, was sie bestimmt auch tun.

Aber wen interessieren moralische Argumente, wenn es ums Geld geht?

Zuständig für die Auseinandersetzung um die Gehaltshöhe sind in Deutschland die Gewerkschaften. Das ist im Grundgesetz so vorgesehen und gehört zur Demokratie in diesem Land dazu. Und Gewerkschaften sind dabei nicht irgendein anonymer Club, sondern das sind die Mitarbeiter, die sich dort zusammen getan haben.

In der IT Industrie sind die Gewerkschaften schon immer relativ schwach gewesen.

Warum eigentlich?

Vielleicht, weil wir in der Relation zu anderen Berufsgruppen ganz gut verdienen? Aber das tun die Piloten und die Ärzte auch. Und die streiken sehr wohl mal. Sogar die Richter sind in NRW für die Erhöhung ihrer Besoldung erfolgreich auf die Straße gegangen!

Vielleicht weil wir meinen, dass wir schlau genug sind, unsere Gehaltsvorstellungen alleine durchzusetzen?

Sind Streiks und Arbeitskämpfe vielleicht nur etwas für ‚Prolls'?

Dann muss man sich aber fragen, wer denn erfolgreicher ist in seiner Strategie: die unorganisierten IT-Spezialisten – oder die organisierten Security Flughafen Arbeiter in Düsseldorf, die Daimler-Arbeiter in Stuttgart, die Lokführer der Republik?

Tatsache ist, wären wir der Arbeitgeber, wir würden uns den ganzen Tag darüber freuen, dass so wenige unserer Angestellten in der Gewerkschaft sind. Wir würden morgens anfangen mit freuen und wären abends noch nicht fertig. Wir könnten friedlich und ungestört erstmal die Profit aufteilen: in Investitionen, in unseren eigenen Bonus, in eine neue Matrix mit vielen neuen Managementjobs, in Ausschüttungen für irgendwelche Aktionäre...

Und war übrig bleibt, verteilen wir mit mildem Lächeln an die Mitarbeiter. Die sagen ja nix! Und heimlich sind sie auch noch ein bisschen dankbar!

Dann ziehen wir die Arbeitszeit an um mehr Leistung für unser Geld zu bekommen. Aufschreiben von Stunden? Bürokratischer Kleinkram. Unsere Mitarbeiter sind doch mit Feuereifer dabei! Wer will denn auf die Uhr gucken, wenn es am schönsten ist?! Überstunden sind Ehrensache. Bei uns nennen wir sie um, damit man sie nicht zu gut erkennt: wir nennen sie ‚Extrameile'.

Dann setzen wir gaaaaanz breite Gehaltsbänder an, sodass sich jeder wieder findet. Beförderungen machen wir so dermaßen kompliziert, dass die allermeisten unserer Mitarbeiter mal schön einen Joblevel unterhalb ihrer eigentlichen Tätigkeit bleiben. Sie führen doch auch so die höherwertige Arbeit aus! Macht ihnen doch Spaß!

Mit dem vom BR verteilen Sheet kann sich dann jeder ausrechnen, dass er ziemlich genau ein Gehalt nach unseren selbst-definierten Ranges und dem daraus resultierenden Mittelpunkt erhält. Und obwohl alle irgendwie das komische Gefühl haben, nicht ausreichend für den Stress und das Gerödel bezahlt zu werden, sagt das Tool: du bist mitten drin im Mittelmaß. Im besten Fall sogar leicht drüber. Nix zu meckern.

Denn vor einem haben wir wirklich ein bisschen Schiss: wenn sich die Mitarbeiter zusammentun und sagen 'Schluss jetzt. Wir arbeiten hart und möchten mehr Geld'.

Tarifvertrag - was für eine gruselige Vorstellung!

Gewerkschaften sind ja immer so kleinlich und penetrant. Mitarbeiter in der Masse können so nervig sein. Bestimmt riechen die auch schlecht.

Und dann sind Tarifverhandlungen auch wirklich gefährlich! Hinter organisierten Mitarbeitern steckt ja Power. Da wäre unser Freiheit mit den Pinunsen zu machen, was wir wollen, echt behindert.

Liebe Kollegen, so wäre das, wenn wir selbst der Arbeitgeber wären. Da habt ihr aber Glück, dass wir das nicht sind!

Wir – die Gewerkschafter – wissen, dass wir nur im Rudel stark sind. So wie die Lokführer, Piloten, Security-Guys und Richter.

Gewerkschaften sind die neueste Mode und auf Zack. Was Neueres zum Durchsetzen von unseren Interessen ist bisher jedenfalls nicht erfunden worden. Und die Lokführer werden ihren Einflussbereich bestimmt nicht noch auf die IT ausweiten! Also, raff dich auf und mach mit!

Für einen Tarifvertrag bei HP!

Gehaltsentwicklung im Überblick

Tariferhöhung NRW, IG Metall im Telekommunikationsbereich, bezogen auf das Tarifgehalt

Datum	Gehaltserhöhung
April 2011	2,7 % und 320 Euro Einmalzahlung
Juni 2012	4,3 %
August 2013	3,4 %
Juni 2014	2,2 %
2015	Noch nicht verhandelt, Forderung: 5,5 %

Gehaltserhöhungen Hewlett Packard GmbH

Datum	Gehaltser-höhung	Allg.	Rating-Matrix	Manager Discretion
Februar 2010	0	0	0	0
Februar 2011	1,2 %	1,2 %	0	0
Februar 2012	3,06 %	1,3 %	0,88 %	0,88 %
Februar 2013	2,0 %	0,9 %	0,55 %	0,55 %
Februar 2014	1,0 %	0,54 %	0,46 %	0
Februar 2015	1,0 %	0,53 %	0,47 %	0

Wochenendseminar in Spröckhövel

Am 27. und 28.Februar findet von der IG Metall für die HP-Gewerkschafter ein Wochenendseminar in der DGB Bildungsstätte Spröckhövel statt.

Aus der Tagesordnung:

- Geschichte der Gewerkschaften—bevor man darüber redet, wohin man möchte, muss man wissen woher man kommt
- Erarbeitung eines Konzeptes für Gewerkschaftsarbeit im Betrieb Hewlett Packard
- Öffentlichkeitsarbeit—theoretisch und praktisch unter Anleitung von einem Profi

Alle Gewerkschaftsmitglieder oder alle, die es werden wollen, sind herzlich eingeladen, mit uns das Seminar zu gestalten und zwei inspirierende Tage zu verbringen.

Bei Interesse bitte melden bei Ulrike Saaber (siehe Kontaktbox, auf Seite 4)

‚Schwarzes Brett' für die IG Metall

Nach Anfrage bei Dirk Schürmann bekommt die IG Metall Gruppe in Ratingen nun ein Schwarzes Brett. Da es aber irgendwie keinen Platz für ein neues Brett gibt, wird das Schwarze Brett im Erdgeschoss, an dem heute die privaten Kleinanzeigen hängen, geteilt und die Hälfte der Fläche unserer Gewerkschaftsgruppe zur Verfügung gestellt.

Platz ist in der kleinsten Hütte!

Das wird bestimmt ein bisschen eng. Aber Platz ist in der kleinsten Hütte! Wir sind uns sicher, dass wir uns schon arrangieren werden. Jedenfalls freuen wir uns über die neue Möglichkeit zur Kommunikation und werden unser Eckchen immer aktuell halten.

Die Rosarote Ecke

Meist schreibt man über Dinge, die man verbessern möchte. In dieser Ecke schreiben wir, was uns gut gefällt an unserem Standort!!

Heute:

Teamgeist

Niemand allein kann eine Sinfonie flöten, es braucht ein Orchester. Deshalb seid ihr als Kollegeninnen und Kollegen unverzichtbar.

Für uns ein Grund euch allen „Danke" zu sagen. Das wichtigste ist, dass wir unseren Teamgeist nie verlieren!

HP erfindet neue Methoden zur Motivation

Mitte Dezember letzten Jahres hat es einen besonderen Webcast von Michael Eberhardt, Vice President & General Manager der Enterprise Services EMEA Central, gegeben. Dabei ging es darum, die Mitarbeiter auf die kommenden Phasen vorzubereiten. Die folgenden Aussagen sind die sinngemäße Übersetzung aus dem Englischen. Wer den Wortlaut hören möchte, dem empfehlen wir, sich die ersten 58 Minuten des Replay vom Webcast anzuhören.

Ganz offensichtlich entspricht das ES Geschäftsergebnis nicht den Erwartungen des Management, deshalb war ein besonderer ‚Motivationsschub' nötig.

Dies waren die – sinngemäßen - Aussagen:

- Wem jemandem hier die Richtung, die HP nimmt, nicht gefällt oder wenn sich einer nicht daran beteiligen möchte, dann werden wir seine Kündigung gerne akzeptieren. Diese Leute sollten mal über ihre Zukunft außerhalb von HP nachdenken.
- Wir haben kein Problem mit unseren Visionen – wir haben ein Problem mit der Ausführung.
- Wenn jemand im Team nicht so performt, wie er sollte – tausch die Person aus! Tausch sie aus und ‚mach es möglich'! Wir müssen da noch viel radikaler werden um ein anderes Benehmen in der Organisation durchzusetzen.
- Wenn jemand hier denkt, er müsse nicht kämpfen, dann wird es ihm wie im Fußball gehen: beim nächsten Spiel ist er nicht dabei
- Du musst wie eine Kerze brennen...
- Wir haben viel zu viel Leute in der Organisation, die sich nicht bewegen. Wir können uns diese Leute nicht mehr leisten… . Ich werde das nicht weiter akzeptieren. Ich möchte keine Leute in der Organisation haben, die nur deshalb hier sind, weil es so ein schöner Platz ist.
- Arbeitsplätze in Deutschland werden abgebaut. Wir werden Leute in Indien einstellen. So ist die Welt.
- An alle Account Executives: ihr müsst unternehmerisch denken. Wenn euch das nicht gefällt, dann müsst ihr euch nach einen Job außerhalb HPs umschauen. Es sollte keinen Bonus geben für AEs, die einen schrumpfenden Account managen.
- Wenn in deinem Team 70% der Kosten Personalkosten sind, dann muss der Headcount reduziert werden. Um es ganz klar zu sagen: es gibt keine andere Idee.
- Warte nicht darauf, dass die Firma dich glücklich macht. Es liegt an dir! Wenn deine Fähigkeiten veraltet sind, wenn dein Führungsverhalten schwach ist dann wirst du nie ein wichtiger Mitspieler in diesem Spiel sein.
- Es kann sein, dass du der Meinung bist, dass du deine Zeit am Abend nicht in Weiterbildung investieren muss. Ehrlich gesagt: ich werde dich nicht dafür bezahlen. Das ist hier keine Schule, das ist Business und ich erwarte von den Angestellten, dass sie ihr Knowledge managen. Das ist hier ein neuer Stil der Zusammenarbeit! Ich erwarte, dass jeder 2 bis 3 Stunden pro Woche investiert um zu lernen. Wenn jemand denkst: nach 40 Stunden habe ich frei, dann ist er falsch hier.
- Der Bonus in diesem Jahr ist wirklich sehr niedrig. Ehrlich gesagt, wenn ich auf die Performance gucke, dann würde ich auch nicht mehr bezahlen. Warum sollte ich?

Email für Dich

Lieber Michael,

mit Spannung habe ich auf deinen letzten Webcast gewartet und er hat mich umgehauen. Weniger waren es die unternehmerischen Fakten, viel mehr deine Art der Mitarbeitermotivation und die unmissverständliche Botschaft: wenn du nicht brennst, dann bist du nicht willkommen. Was soll ich sagen... Ich brenne! Aber sicher nicht vor Begeisterung.

Du nimmst kein Blatt vor den Mund. Das finde ich gut. Wer nicht bereit ist zu kämpfen, wird in Zukunft nicht mehr Teil des Teams sein. Klar, Jogi macht das genauso. Und was hat es gebracht – wir sind Weltmeister.

Du magst es nicht Mitarbeiter um sich zu haben, die hier sind, weil es ein schöner Ort ist. Sind wir mal ehrlich, es gibt weitaus schönere Orte ... eigentlich sind wir ganz altmodisch nur hier um Geld zu verdienen, nicht weil uns dieses Großraumbüro gefallen würde, das schon längst nicht mehr den neuesten Standards entspricht!

Du willst Kosten reduzieren. Auch hierfür habe ich viel Verständnis. 70 % Mitarbeiterkosten sind dir einfach zu viel. Jedoch möchte ich dich daran erinnern, dass es die Mitarbeiter waren, die dieses Unternehmen zu dem gemacht haben, was es heute ist. Und gerade im Dienstleistungsbereich – und Dienstleistungen werden nun einmal durch Menschen erbracht nicht durch Maschinen – wird es schwierig werden diese Kosten zu senken. Nicht für dich? Stimmt, was drei Mitarbeiter können, muss auch durch einen zu schaffen sein – vorausgesetzt er BRENNT. Und du hast ja noch ein Ass im Ärmel – Indien.

Du bist der Meinung, dass sich jeder Mitarbeiter über seine Arbeitszeit hinaus für HP aufopfern soll. Wer glauben würde, dass 40 Stunden Arbeitszeit genug sind und der Meinung ist, der Rest wäre Freizeit, sei auf der falschen Seite. Dann sei dir gesagt, wenn DU glaubst, dass ich meine Freizeit ohne Gegenleistung opfere, dann bist DU auf der falschen Seite.

Bonuszahlungen? Wofür? Recht hast du. Immerhin zahle ich auch kein Trinkgeld für schlechten Service.

Diese und einige weitere Aussagen haben den Webcast auch diesmal wieder zu einem unvergesslichen Erlebnis gemacht. Du hast einmal mehr bewiesen, wie sehr dir jeder einzelne Mitarbeiter am Herzen liegt. Danke!

In diesem Sinne wünsche ich ein gutes und vor allem erfolgreiches neues Jahr.

Viele Grüße,

Eine Mitarbeiterin

"The people who are doing the work are the moving force behind the Macintosh. My job is to create a space for them, to clear out the rest of the organization and keep it at bay." (Steve Jobs)

HäPi Metal

Kontaktbox:

Wer mitmachen möchte, ist herzlich willkommen!

Mail an
ulrike.saaber@igmetall.de
oder anrufen unter 0211/3870124

V. i. S. P.: Nihat Öztürk , IG Metall Düsseldorf-Neuss, Friedrich-Ebert-Str. 34-38, 40210 Düsseldorf