



# Auf der Bench - bleib aktiv!

Läuft eigentlich gerade ein Stellenabbauprogramm? Ist es noch das alte Programm, oder gibt es schon ein neues? Sind eigentlich jemals die Planzahlen erreicht worden? Wir haben die Übersicht verloren. Stellenabbau gehört bei HP zum Grundrauschen.

Deshalb gibt es ein sogenanntes ‚Freiwilligenprogramm‘. Echte Entlassungsprogramme hätten den Nachteil, dass sie mit Sozialplänen und entsprechenden Listen verbunden wären, die nach Logik von HP ‚die Falschen‘ treffen würde.

Denn dann wären die Jungen – und damit Billigen – ganz oben auf der Liste, die Alten – und Teuren – ganz unten. Und ganz ehrlich: die Jungen sind auch meist echt super ausgebildet, sprechen mehrere Fremdsprachen, haben Auslandserfahrung und diverse Praktika. Dank nicht vorhandener realer Weiterbildung bei HP kann man als älterer Beschäftigter meist nur noch mit Erfahrung punkten. Das zählt aber nicht, solange man nur auf Cost-Sheets guckt.

## Härtere Geschütze

Da aber schon Viele das Unternehmen verlassen haben (oft übrigens zum Schaden des Business, aber das ist eine andere Geschichte), müssen härtere Geschütze aufgeföhren werden, um die Reihen weiter zu lichten. Dazu gehören die tollen Anrufe von HR, die einem das Abfindungsprogramm zum x-ten Mal erklären, als wäre man zu blöd, sich das selbst auszurechnen. Ab einem bestimmten Alter (zur Zeit 55 Jahre, aber es gibt Gerüchte, dass dies gesenkt werden soll) kommt man standardmäßig in den Genuss der HR Calls. Egal, ob man der Spitzenexperte mit SE-Rating ist, an dem ein gesamtes Business hängt, oder auch nicht.

## Arbeitsentzug

Besonders gemein ist die Methode, dem Mitarbeiter die Arbeit zu entzie-

hen. Dann bucht er in CATW auf die ‚Bench‘. In manchen Accounts läuft dies auch unter dem Begriff ‚Versetzung ins Nichts‘.

Wenn sich jemand ‚auf der Bench‘ befindet, ist das kein sehr erstrebenswerter Zustand. Man ist quasi intern arbeitslos. Die Kollegin oder der Kollege auf der ‚Bench‘ erscheint selbstverständlich jeden Tag zur Arbeit und fragt den Vorgesetzten, ob es etwas zu tun gibt. Damit ist der gesetzlichen Verpflichtung, die

## Echt deprimierend

Der Kollege X.Y., der schon länger auf der Bench sitzt, hat den Zustand so geschildert: „Du kommst jeden Morgen ins Büro und weißt schon, dass endlos lange acht Stunden vor dir liegen, in denen du nicht weißt, was du anfangen sollst. Den ganzen Tag nur im Internet surfen, verliert sehr schnell seinen Reiz und die Zeit vergeht dann einfach nicht. Es ist echt deprimierend.“



Das Bügeleisen — wichtig auf der Orion und im Arbeitsrecht

eigene Arbeitskraft anzubieten, genüge getan. Hat der Vorgesetzte keine Arbeit anzubieten, sitzt die Kollegin oder der Kollege vor dem PC und langweilt sich zu Tode.

Man hat auch das Recht nach Hause zu gehen, denn der Arbeitgeber hat schließlich die Arbeitskraft abgelehnt – Stichwort ‚Annahmeverzug‘ – aber dann sind die Chancen auf einen späteren Einsatz noch geringer, weil man aus den Augen und aus dem Sinn ist.

Wenn so ein Zustand länger andauert, ist das weder für die Kollegin oder den Kollegen noch für HP gut. Bei dem Betroffenen tritt irgendwann der gegenteilige Effekt des Burnout ein, der „Boreout“. Der ist seelisch und körperlich genauso schädlich wie ein Burnout und ist ein absoluter Killer jeder Motivation. Dabei hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf vertragsgemäße Beschäftigung! Das heißt, er darf auch nicht mit geringerwertigen Tätigkeiten oder Hilfsarbeiten beschäftigt werden.

## Das ‚Bügelurteil‘

Arbeitsentzug ist keine neue Methode, da ist HP nicht innovativ. In einer Bank hatte es eine Klage gegeben, die unter dem Namen ‚Bügelurteil‘ bekannt geworden ist.

Hier hatte ein Mitarbeiter in seiner Verzweiflung sein Bügelbrett mit ins Büro gebracht und seine Wäsche erledigt. Nach einigem Hin und Her kam es zur Klage und der Mitarbeiter hat recht bekommen: er hat ein Recht auf vertragsgemäße Beschäftigung. Arbeitsentzug verletzt die Menschenwürde.

### Was tun?

Was kann die Kollegin oder der Kollege tun, wenn der Zustand der ‚Bench‘ länger andauert?

- Nicht aufgeben. Es liegt nicht an dir. Du bist nicht wertlos und dumm auch nicht, denn schließlich hast du in einer anspruchsvollen Branche schon länger überlebt.
- Sich an den Betriebsrat wenden. Der kann ggf. unter dem Stichwort ‚Versetzung ins Nichts‘ aktiv werden.
- Zum Anwalt gehen und checken lassen, ob man Klagemöglichkeit hat. Entweder unter dem Stichwort ‚Bügelurteil‘ oder vielleicht auch unter ‚Altersdiskriminierung‘ oder ‚Mobbing‘. Leider ist die Beweisführung hier meist schwierig.
- Weiterbildung! Zum Beispiel mittels Bildungsurlaub. Ruhig auch

die 5 Tage vom letzten Jahr anfragen, falls man die nicht genommen hatte ([www.bildungsurlaub.de](http://www.bildungsurlaub.de)). Oder man macht Trainings aus der HP University.

- Kollegen fragen, wo man helfen kann. Schließlich braucht man kein Buchungselement, da wird man gleich ganz beliebt in den Projekten. Oft bekommt man auch gute Sonderaufgaben vom Chef. Besser irgendetwas tun, als abzuwarten.
- In die IG Metall gehen und sich gemeinsam wehren. Dann hat man seinen Rechtsschutz auch direkt inklusive. Und in seiner freien Zeit kann man Artikel schreiben für die HäPi Metall.



## Die Rosarote Ecke

### Heute: Der Kids Computerkurs

Unsere Kinder wachsen heute mit Computer & Co auf. Internet, Skypen und Computerspiele sind für sie nicht wegzudenken. Aus welchen Komponenten ein Computer besteht, wie er funktioniert oder auch der Umgang mit Office-Produkten, das sind dann schon weniger coole Themen. So hielt sich die Euphorie meines Sohns auch erst mal in Grenzen, als ich ihm anbot, ihn für den diesjährigen Computerkurs für Kids anzumelden. Aber: in den 4 halben Tagen wurde ein erstaunliches Themenspektrum erarbeitet und er hat jeden Tag mit Freude berichtet, was für tolle Sachen man mit Word und Excel machen kann. Die BA-Studenten haben es offensichtlich verstanden, den an sich oft trockenen Stoff für die Kids interessant und spannend zu vermitteln. Die Highlights aus seiner Sicht: der Besuch eines Serverraums, die Halo-Session, Java-Programmierung.

Super gemacht, vielen Dank! Schön, dass es das bei HP gibt.



## Klare Worte vom Papst

Papst Franziskus ist nicht in der IG Metall. Aber er hat uns trotzdem sehr beeindruckt mit seinen sehr radikalen Worten über den Zustand der Erde und der Umwelt, die durch unverantwortliches Handeln und Gier in Gefahr ist. Seine Enzyklika ‚Laudato si‘ – Über die Sorge um das gemeinsame Haus‘ von Juni 2015, ist sehr lang. Hier ein paar wenige Zitate:



Zu den sozialen Komponenten der globalen Veränderung gehören auch die Auswirkungen einiger technologischer Neuerungen auf die Arbeit, die soziale Ausschließung, die Ungleichheit in der Verfügbarkeit und dem Konsum von Energie und anderen Diensten, die gesellschaftliche Aufsplitterung, [...]

Die Unterwerfung der Politik unter die Technologie und das Finanzwesen zeigt sich in der Erfolglosigkeit der Weltgipfel über Umweltfragen. [...] Indessen fahren die Wirtschaftsmächte fort, das aktuelle weltweite System zu rechtfertigen, in dem eine

Spekulation und ein Streben nach finanziellem Ertrag vorherrschen, die dazu neigen, den gesamten Kontext wie auch die Wirkungen auf die Menschenwürde und die Umwelt zu ignorieren. [...]

Die Politik darf sich nicht der Wirtschaft unterwerfen, und diese darf sich nicht dem Diktat und dem effizienzorientierten Paradigma der Technokratie unterwerfen. [...] Die Rettung der Banken um jeden Preis, indem man die Kosten dafür der Bevölkerung aufbürdet, ohne den festen Entschluss, das gesamte System zu überprüfen und zu reformieren, unterstützt eine absolute Herrschaft der Finanzen, die keine Zukunft besitzt und nach einer langwierigen, kostspieligen und scheinbaren Heilung nur neue Krisen hervorrufen kann. [...] Wenn die Politik nicht imstande ist, eine perverse Logik zu durchbrechen, und wenn auch sie nicht über armselige Reden hinauskommt, werden wir weitermachen, ohne die großen Probleme der Menschheit in Angriff zu nehmen. [...]

Vollständiger Text unter <http://w2.vatican.va/content/francesco/de/encyclicals>

## Hilfe, ich habe einen Langzeitbonus!

Aus unerfindlichen Gründen habe ich einen Langzeitbonus von 3 Jahren, damit ich der Firma treu bleibe. Steht ein bisschen im Widerspruch zum Freiwilligenprogramm, das mir ständig angeboten wird. Aber what shalls. Jedenfalls bekomme ich drei Mal ein kleines Aktienpaketchen auf ein Depot bei der amerikanischen Merill Lynch Bank.

Der Langzeitbonus an sich ist schon schlimm genug. Bekommt man doch völlig unverständliche Briefe von Merill Lynch. Das erste Mal in meinem Leben habe ich verstanden, warum Peter Zwegat bei ‚Raus aus den Schulden‘ immer wieder auf Leute trifft, die ihre amtlichen Briefe nicht öffnen, sondern in Schubladen stopfen!

Da gab es bisher Briefe mit Überschriften wie ‚Voluntary Odd Lot Tender Offer: Action Required‘ in denen Cusip, Sedol und ISIN für unverständliche Aktienoptionen angegeben waren. Meist war die ‚Action Required‘ schon längst abge-

laufen, weil Merill ihre Briefe – als sparsame Bank – per Schiffpost verschickt.

Mit dem HP Split kam es aber noch schlimmer. Ich bekomme dringende Präsentationen und Mails von HP, aus denen ich vor allem eins entnehme: es kann sein, dass ich mich strafbar mache, weil ich vielleicht Steuern auf meine Aktion zahlen muss.

Toll! Und dann wird mir noch geraten, ich soll dringend meinen Steuerberater aufsuchen! Wie jetzt?? Ich hab gar keinen Steuerberater. Mein Leben war bisher unbelastet von

Vermögen. Soll ich 1000 Euro für den Berater ausgeben, weil ich irgendwann mal 1200 Dollar erhalte, von denen ich noch nix gesehen habe?

Liebe Personalabteilung. Bitte zeig etwas Gnade und schick mal an alle dusseligen Deutschen eine deutsche Anweisung raus, was wir machen sollen! Pliiiiiiiiiis.

Und bitte: ich möchte keinen Langzeitbonus mehr. Verschont mich damit. Ich nehme gerne Punkte oder Geld. Von mir aus auch bar, in Briefmarken oder als Rohdiamanten. Aber nie wieder Aktien!

## „À la recherche du temps perdu“

Auf der „Suche nach der verlorenen Zeit“, so heisst ein berühmter Roman von Marcel Proust, geschrieben 1908/09 bis 1922. Zu dieser Zeit einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf den Acht-Stunden-Tag.

Diese Regelung von damals ist im Arbeitszeitgesetz\* von 1994 verankert. Daran wird jetzt seitens der Arbeitgeberverbände gerüttelt: „In Zeiten der Digitalisierung ist diese Vorgabe nicht mehr angebracht. Um mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden, sollte das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden.“

Die Digitalisierung erfordert flexible Arbeitszeiten, die wegen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer bedeutender wird“. Die

Arbeitgeberverbände setzen sich für eine Wochenarbeitszeit ein, die an die Stelle der Acht-Stunden-Regel für den Einzeltag treten soll. Dennoch sind die Regelungen im Arbeitszeitgesetz zum Schutz des Arbeitnehmers gedacht. Auch als Schutz des Arbeitnehmers vor sich selber und vor dem Druck, der durch Arbeitsverdichtung entsteht.

Die einst selbstverständliche Grenze zwischen Arbeit und Freizeit schwindet jetzt bereits. Die schnelle Mail am Abend, gerne auch am Wochenende oder im Urlaub, der dringende Anruf zu jeder Zeit gehören vor al-

lem für Angestellte längst zum Alltag. Vorgelebt wird dies z.T. von den Vorgesetzten selbst. Wer denkt da schon an die Einhaltung einer gesetzlichen Ruhezeit nach der letzten beruflichen abendlichen Aktion von 11 Stunden?

Trotzdem sind die Gewerkschaften offen für eine Diskussion der Arbeitszeitregelungen. Wichtigste Voraussetzung ist, dass die geleisteten Stunden ordentlich erfasst werden und nicht verfallen! Diese Dokumentation ist notwendig, schon alleine um die Einhaltung des Mindestlohnes und der gesundheitlich wichtigen Ruhezeiten zu garantieren.

Unsere Meinung ist: nach 8 Stunden intensiver Arbeit ist man sowieso platt. Die Leistungsfähigkeit nimmt danach ab – das ist durch Untersuchungen belegt. Der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter sollte ein wichtiges Gut sein. Auch und gerade vor dem Hintergrund der gesellschaftlich breit diskutierten Bedrohung durch Burnouts.



\*Das Arbeitszeitgesetz begrenzt die zulässige werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich auf 8 Stunden. Eine Ausdehnung auf bis zu 10 Stunden ist möglich, wenn der Acht-Stunden-Tag langfristig eingehalten wird

# Demo der Mitarbeiter vor Nokia in Düsseldorf

Nokia Düsseldorf ist nur ein paar hundert Meter von dem Standort HP Ratingen entfernt. Dort gab es vor Kurzem einen Protest gegen den ständigen 'Abbau' von Arbeitsplätzen im Bereich Mobile Broadband (MBB). Wir Gewerkschafter kennen uns vom IG Metall Netzwerk für IT Angestellte. So kommt es, dass die folgenden Fotos von unseren Nokia Kollegen zur Verfügung gestellt wurden und der Artikel von einem 'Gastautoren' von Nokia geschrieben worden ist.



Mehr als 150 Kolleginnen und Kollegen verlieren ihren Arbeitsplatz

Wieder mehr als 150 Kolleginnen und Kollegen werden ihren Düsseldorfer Arbeitsplatz bei Nokia verlieren. Diesmal trifft es den Düsseldorfer Standort besonders hart. Es handelt sich um die Entwicklungsabteilung MBB.

Erst vor kurzem wurden schon über 160 Servicekräfte abgebaut. Die Arbeit ist weiterhin da, soll aber ins Ausland verlagert werden. Der Weltmarkt ist für Nokia attraktiver als die deutschen Kunden.

Seit der Betriebsschließung in Bochum verbindet die Öffentlichkeit mit Nokia die geringe Wertschätzung gegenüber den deutschen Mitarbeiter. Nachdem Siemens seine Anteile an Nokia verkauft hat und man sich auch von dem Namen NSN (Nokia Siemens Networks) verabschiedete, rühmte sich Nokia 2015 mit seiner einhundertfünfzigjährigen Geschichte.

## Nicht nach feiern zumute

Der Belegschaft ist nicht nach einer Feier zumute, im Gegenteil am 31. Juli 2015 protestierten und kämpften über einhundert Arbeitnehmer um ihre Arbeitsplätze, als die Einigungsstelle zwischen BR und Arbeitgeber in Düsseldorf tagte.

## Eis zur Abkühlung

Die Mitarbeiter und der anwesende Arbeitsrichter lobten das Engagement der Betroffenen und die Unterstützung der IGM Gewerkschaft. Zur Abkühlung spendierte die IGM ein Eis. Ein Kamerateam von SAT1 drehte Interviews.

Viele Unternehmen der IT und Kommunikationsbranche sehen sich



durch ähnlichen Kämpfe und Streitigkeiten herausgefordert.



## In eigener Sache

Unsere HäPi Metal wird für alle HP Kolleginnen und Kollegen am Standort Ratingen geschrieben, aber gelesen wird sie nicht nur hier. Anfangs hatten erst mal nur die Betriebsräte einiger Standorte, wie Bad Homburg oder Böblingen, Interesse und haben einige Ausgaben von uns bekommen.

### An allen deutschen HP Standorten...

Mittlerweile kann man sagen, dass die HäPi Metal an so gut wie allen deutschen HP Standorten gelesen wird. Die Kolleginnen und Kollegen setzen sich mal kritisch, mal begeistert mit den Artikeln auseinander, sodass wir viel Feedback erhalten.

Ebenso wird sie innerhalb der IG Metall verteilt, sodass auch Gewerkschafter anderer IT-Betriebe sie lesen. Was wir schreiben hat auch durchaus Auswirkungen, die weit über Ratingen hinaus gehen.

### ... und auch im Aufsichtsrat

Ein gutes Beispiel dafür ist unsere Berichterstattung mit den Zitaten von Michael Eberhardt in seinem Webcast im Dezember letzten Jahres, die – sagen wir mal - ‚etwas aggressiv‘ waren. Die gedruckte Ausgabe mit seinen Zitaten zog noch keine so weiten Kreise, aber als der Artikel auch auf der Seite [www.hp.igm.de](http://www.hp.igm.de) veröffentlicht wurde, hat sich sogar der HP Aufsichtsrat auf einer Sitzung damit beschäftigt.

Es freut uns sehr zu sehen, dass unsere Berichterstattung so eine Wirkung und einen Verbreitungsgrad hat.

Das ist für uns ein großer Ansporn.

## HäPi Metal Kontaktbox:

Wer mitmachen möchte, ist herzlich willkommen!

Mail an [Dirk.Matz@hp.com](mailto:Dirk.Matz@hp.com) oder an

[ulrike.saaber@igmetall.de](mailto:ulrike.saaber@igmetall.de)  
0211/3870124

[www.hp.igm.de](http://www.hp.igm.de)

