Betriebsratswahl
19. November 2015

HP Deutschland GmbH Böblingen
Liste 2 – PROFIL ZEIGEN

PROFIL ZEIGEN

Alexandra Mahler

Transparenz der Betriebsratsarbeit

Der Betriebsrat bei HP muss sich weiterhin selbstbewusst und mit Augenmaß für die Interessen der Mitarbeiter stark machen. Dafür setzen wir uns ein – zusammen mit HP-Kollegen, unterstützt durch die IG Metall. Es gibt eine Vielzahl von Verordnungen, Gesetzen und Urteilen, jede Menge arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Erkenntnisse. Mit Hilfe der IG Metall bekomme ich als Betriebsrätin Unterstützung von Experten, die sich auch mit schwierigen Fragen auskennen. Mit Hilfe dieser Kompetenz machen wir uns stark für bessere Arbeitsbedingungen: vom Arbeits- und Gesundheitsschutz über die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bis zur Entwicklung von alternsgerechten Arbeitsplätzen.

Datenschutz

Wünsche des Arbeitgebers zur Daten- und Leistungskontrolle werden wir kritisch hinterfragen und eingrenzen.

Michael Goerg

Echte Wertschätzung der Mitarbeiter/-innen

Die HP Mitarbeiter/-innen haben durch ihre Leistung die Erfolge von HP möglich gemacht. Sie sollten wirkliche Wertschätzung in einer Gehaltsentwicklung jenseits der Inflationsrate und einer Jobzukunft am Standort Deutschland erfahren. Bei Stellenstreichungen muss durch attraktive Freiwilligenprogramme und „Umbau statt Abbau“ eine Zukunft für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden.

Miteinander von Betriebsrat und Mitarbeitern

Der Betriebsrat als Vertretung der Mitarbeiter/-innen muss mit den Kolleginnen und Kollegen vernetzt bleiben. Dazu gehört Transparenz in der Kommunikation sowie ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte der Menschen, die bei HP arbeiten.

Peter Walek

Standort Deutschland

HP baut in Deutschland stetig Arbeitsplätze ab. Neue Stellenangebote existieren zunehmend in nur überschaubarer Zahl. Gezielte Maßnahmen wie z.B. job-rotation können helfen, das lokale Job-Angebot für interessierte Mitarbeiter zu vergrößern; gleichzeitig das bestehende Wissen und die Erfahrung dieser Mitarbeiter in neuen Aufgaben zu nutzen. Ruhestandsregelungen und Freiwilligenprogramme sind weitere, wichtige Bestandteile. Umbau statt Abbau.

Bezahlung

Eine gerechte Entlohnung ist für die meisten Kollegen/-innen von zentraler Bedeutung. Hierfür müssen für die gesamte Belegschaft Budgets zur Verfügung stehen, die zumindest die Preissteigerung auffangen, um Kaufkraftverlust zu verhindern. Auch muss die Transparenz zwischen der Zielerreichung, des Ratings und des faktischen Einkommens verbessert werden. Gutes Geld, für gute Arbeit.

Christian Salzinger

Arbeitsplatzsicherung Deutschland

HP hat über die letzten 15 Jahre viele Änderungen (z.B. Zukäufe, große Umbau, Abbaumaßnahmen) vorgenommen, welche man unter dem Motto „wäre nicht nötig gewesen“ zusammenfassen könnte. Wir haben jetzt in der neuen Firma HP Inc. die Möglichkeit diese Entwicklung zu beenden. Dazu gehören z.B. auch Vorgaben, die überregionale Jobs grundsätzlich in Barcelona oder einem Osteuropäischen Land ansiedeln. Dafür brauchen wir ein Management in Deutschland, das bereit ist für „ihr“ Deutsches Team einzustehen und zu kämpfen und einen Betriebsrat, dem solche Themen wichtig sind.

Kommunikation

HPI bewegt sich in einem Geschäftsumfeld, das auch weiterhin sehr fordernd sein wird. Darum wird es als „kleinere und beweglichere Firma“ (O-Ton WW Management) immer wieder schwierige Situationen zu bewältigen geben. Transparente und zeitnahe Kommunikation ist in schwierigem Fahrwasser essentiell. Nur wer die Kommunikationskanäle in beide Richtungen (ehrlich) offen hält, wird auf Dauer erfolgreich sein. Das gilt auch für den Betriebsrat, der hier ein Vorbild sein muss.

Simone Knappe

Betriebsratsarbeit

Ich möchte helfen, die Interessen der Arbeitnehmer zu bündeln, um dem Arbeitgeber einen Gesprächs- und Verhandlungspartner zu geben, der sich auf Augenhöhe befindet. Dialog und Kompromiss gehen vor Konfrontation – fauler Kompromiss, Kuschelkurs und Unter-Information hilft jedoch den meisten Mitarbeitern nicht.

Florian Höhle

Meine Themen

Die Mitarbeit im Betriebsrat bringt mich abteilungsübergreifend den Kollegen/-innen am Standort und den sie begleitenden Interessen näher. Dadurch erweitert sich mein HP-Horizont; gleichzeitig kann ich aktiv dabei mitwirken, meine Arbeitsumgebung mitzugestalten und mit meinem Privat- und Familienleben besser in Einklang zu bringen – mit positiven Effekten für beides! Als vierfacher Familienvater weiß ich, dass die Grenzen zwischen beiden Welten verwischen.

Udo Steinhoff

Arbeitsumgebung

HP möchte immer "Best in class"-Mitarbeiter. Diesen sollten aber auch eine „Best in class"-Arbeitsumgebung geboten werden und nicht immer nur auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hingewiesen werden. Der Betriebsrat sollte eine deutliche Verbesserung erreichen, so u.a. bei Lärmschutz oder auch der Ausgestaltung der „Shared Desk" Regelungen und Berechnung.

Stellenabbau

Immer wiederkehrende Abbaumaßnahmen, die allein auf dem Rücken der Beschäftigten – ohne Einfluss auf die Anzahl der Manager – durchgeführt werden. Die entsprechenden Angebote sind in der Regel ungenügend und außerdem an die Zustimmung von HP gebunden. Hier muss der Betriebsrat mehr Einfluss nehmen, so dass Kollegen und Kolleginnen die gehen möchten, dies auch können, zu Bedingungen die akzeptabel sind.

Joachim Maurus

Variable Bezahlung

Variable Gehaltsbestandteile sollen zu höherer Leistung motivieren. Dazu brauchen wir faire, erreichbare Quoten. Für überhöhte Erwartungen und unvorhersehbare negative Einflüsse wie Währungsschwankungen, die nicht vom Mitarbeiter zu verantworten sind, muss eine faire Lösung gefunden werden, die nicht nur die Gewinnerwartung des Managements in den Mittelpunkt stellt.

Standort Deutschland

Der HP Standort Böblingen soll auch weiterhin international eine wichtige Rolle spielen. Dazu müssen wir das deutsche HP Management bei der Standortpolitik unterstützen. Seit 2010 holen viele Unternehmen Arbeitsplätze nach Deutschland zurück, unter anderem wegen hoher Qualität, geringem Kontrollaufwand und fairen Personalkosten, die sich im Vergleich zur hohen Produktivität rechnen.

Roswitha Weitzer

Bezahlung

Gerechte, leistungsbezogene Bezahlung, individuelle Mitarbeiteranerkennung/Beurteilung (nicht über vom Upper-Level Management vorgegebene Ratings pro Organisation)

angepasste Arbeitszeitmodelle

Angebot von Teilzeitstellen/Jobsharing

Rafael Ordonez

Kommunikation

Es ist sehr wichtig, dass offen, fair und transparent in unserem Unternehmen kommuniziert wird. Nur so kann sich jeder Mitarbeiter seine eigene Meinung zu Themen bilden, die uns alle angehen. Kommunikation bzw. Information sind tragende Säulen für gegenseitiges Vertrauen.

Bezahlung

Eine faire Bezahlung für gute Arbeit ist ein grundliegender Faktor für die Motivation und Identifikation mit unserem Unternehmen. Kein Mitarbeiter sollte sich Sorgen machen müssen, wie ihre/seine wirtschaftliche Situation immer bedrückender wird. Viele Familien sind von diesen Gehältern abhängig.

Leobert Faessler

Gute Betriebsratsarbeit

Gute Betriebsratsarbeit ist wichtig, weil wir unsere Mitarbeiterinteressen nur gemeinsam erfolgreich durchsetzen können.

Umbau statt Abbau/Freiwilligenprogramme

Ich bin für Umbau statt Abbau. Wenn wirklich abgebaut werden muss, dann nur freiwillig, so lange HP keine roten Zahlen schreibt. Trotz angekündigter Freiwilligen- und Altersteilzeitprogrammen dürfen viele Interessenten sie nicht nutzen. Das darf nicht sein.

Betriebsratswahl am 19. November 2015
HP Deutschland GmbH Böblingen

Die Aufspaltung von HP in die rechtlich selbstständigen Firmen HP Enterprise und HP Inc ist in vielerlei Hinsicht ein einschneidendes Ereignis in der Firmengeschichte. Umfangreiche organisatorische Änderungen wurden umgesetzt. HPI muss sich weiterhin in schwierigen Märkten behaupten und um Marktanteile kämpfen.

Böblingen ist mit etwa zwei Dritteln der deutschen Belegschaft mit lokalen, regionalen und internationalen Aufgaben größter Standort von HPI in Deutschland.

Mit unserer Betriebsrats-Liste 2 PROFIL ZEIGEN knüpfen wir an engagierte BR-Arbeit an.

Wir sind eine offene Liste – mit Kollegen/-innen aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern – die neben ihrer langjährigen HP Erfahrung auch das konkrete Netzwerk, die Erfahrung und Expertise einer IG Metall nutzen wird.

Diese Möglichkeiten ergänzen und stärken unser Vorhaben und unser Verständnis, nur gemeinsam Ziele erreichen zu können. Wir glauben daran, dass wertgeschätzte Arbeit von engagierten Mitarbeitern erfolgreiche Firmen ausmacht.

Für die Belange der Beschäftigten setzne wir uns gemeinsam ein.

Wir werden **PROFIL ZEIGEN** bei den Themen.

- Arbeitsplatzsicherung und Perspektive in Deutschland
- Gerechte Entlohnung
- Transparenz der Betriebsratsarbeit
- Attraktive und zugängliche Freiwilligenprogramme
- Arbeitsbedingungen
- Physische und psychische Gesundheit
- Datenschutz

19. November 2015
Liste 2, PROFIL ZEIGEN – Gemeinsam Ziele erreichen.

PROFIL ZEIGEN

V.i.S.d.P.: Alexandra Mahler, HP Deutschland GmbH Böblingen. Druck: Mitch McDeere; Foto: extraet.igmetall/panthermedia