



## Die Roadshow

Eins ist jetzt wichtig: Ruhe. Je geräuschloser das Outsourcing von 1500 Mitarbeitern läuft, desto erfolgreicher wird es aus HPE Sicht. Die letzte Maßnahme, die so einschneidend und so groß war, war die Schließung von Rüsselsheim. Aus der massiven Unruhe dort, begleitet von Gewerkschaftsdemonstrationen und (G)BR Protestaktionen, hat man gelernt. Beim ES Outsourcingplan sollen die Betroffenen ‚mitgenommen‘ werden.

Deshalb gibt es Roadshows. Schließlich geht es jetzt darum, den betroffenen Kollegen glaubhaft zu vermitteln, warum es für sie als langjährige Mitarbeiter absolut von Vorteil ist, von Bord eines großen Tankers geworfen und, begleitet mit allen guten Wünschen, in ein kleines Rettungsboot gesetzt zu werden, dem man für ein Weilchen noch eine Schleppleine zuwirft. Aus Sicht des Unternehmens kann man immerhin festhalten: man hat die Mannschaft trotz Bedrohung durch indische IT-Piraten nicht einfach ohne Rettungsweste über Bord geworfen – und irgendwann wird man an Bord des Rettungsbootes schon ordentlich paddeln lernen und mithalten können. Ganz bestimmt.

So reisten Ende November Axel Späth und einige seiner Managerkollegen nach Ratingen.

Die Essenz der Veranstaltung: drängende Fragen bezüglich dieser möglichen Verbundpartner, ihrer Geschäftsmodelle, der Unternehmensstruktur und zur Zukunft der Mitarbeiter beim neuen Arbeitgeber bleiben mit Verweis auf die noch nicht erfolgte Auswahl des Partners unbeantwortet.

Die Präsentation enthielt nur wenig neue Informationen. Es wurde gesagt, dass es mindestens zwei, noch wahrscheinlicher drei Partner sein

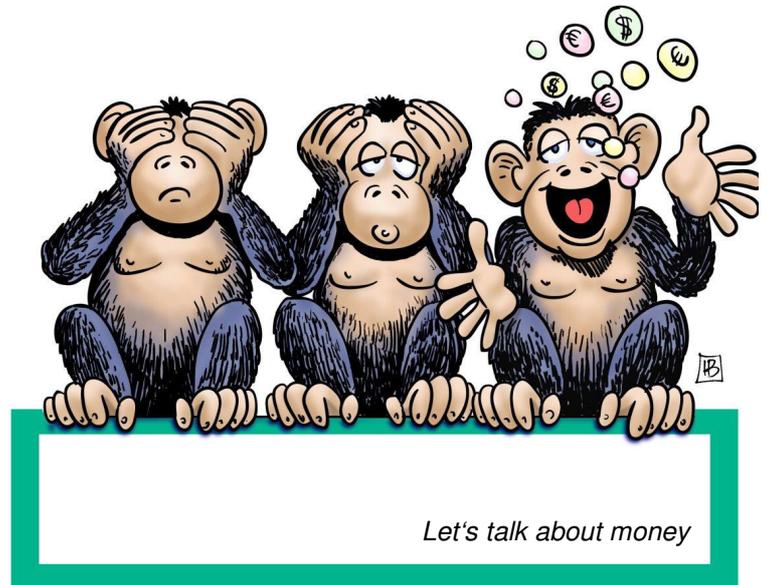
werden. Die Verträge mit den Partnern sollen über drei bis fünf Jahre laufen, wobei der garantierte Auftragsumfang in den ersten drei Jahren auf 50% sinken soll. Wie der Partner das kompensiert und vor allem wie er die

übernommenen Mitarbeiter weiter beschäftigt, ist dann das Problem des Partners. HPE ist da aus dem Schneider. Nach der sozialen Verantwortung von HPE gefragt, antworteten Axel und Co. sehr ausweichend und verwiesen auf das Liefermodell des zukünftigen Partners.

Es wurde nicht ersichtlich, warum ein neuer (kleinerer) Arbeitgeber sich der massiven Konkurrenz auf dem IT Service Markt besser stellen kann, als ein multinationaler Konzern wie HPE. Wie Axel Spaeth es formulierte, müssten sie sich eben beim Werben um neue Aufträge „auch gegen den Markt beweisen“.

Der wirklich neue und konkrete Teil war eine detaillierte Auflistung der ITO und ABS Bereiche, die zu einem Partnerunternehmen wechseln werden. Es wurden konkret die Namen der Gruppenleiter und ihrer Gruppen genannt mit dem Zusatz, dass alle Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag wechseln werden. Teils soll nicht die gesamte Gruppe wechseln.

Auf eine der ersten Fragen war, ob es ein Betriebsübergang nach §613a BGB wird, wurde geantwortet, dass dies angestrebt wäre aber von den Verhandlungen mit dem GBR abhinge.



Eine weitere Frage lautete: Was geschieht mit denen, die widersprechen? Bekommen die eine Abfindung? Auch hier wurde ausweichend geantwortet und auf die noch bevorstehenden Verhandlungen mit dem GBR verwiesen.

Bei der Frage nach einem mit dem Übergang notwendigen Standortwechsel wurde es auch wenig konkret. Zum einen hieß es, das kann passieren, abhängig vom Partner. Zum anderen hätte HPE aber kein Interesse durch einen erzwungenen Standortwechsel Widersprüche oder Eigenkündigungen zu forcieren und würde versuchen, das durch Vertragsgestaltung zu vermeiden.

Es wurde auch die Frage gestellt: Wird es in Zukunft weiteren Stellenabbau geben? Die Antwort war, dass es weiteren Abbau geben wird, aber keine Massenentlassungen.

Zum guten Schluss kam noch die Frage nach dem Sinn: Wie soll das Geschäft beim Partner eigentlich funktionieren? Auch hier blieb die Antwort weitgehend unklar, aber es soll sich für beide Firmen lohnen. Viele Fragen, wenig Konkretes. Oder anders gesagt: ‚Ein Teil der Antworten würde die Belegschaft verunsichern.‘

## Offene Fragen

Auch nach der Informationsveranstaltung „Roadshow“ bleiben viele Fragen offen oder sind nur ausweichend, inhaltend oder unzureichend beantwortet.

- Wer sind die Verbundpartner und wann werden die Mitarbeiter informiert, ob sie beim Outsourcing dabei sind oder nicht?
- Wie wird Beschäftigung beim Partner für die übergelassenen Mitarbeiter in den nächsten Jahren abgesichert? Gibt es eine Beschäftigungsgarantie bei den Partnerfirmen? Wie lange? Wenn nein: warum nicht?
- Wie ist das Gehaltsniveau beim Partner? Müssen wir dort mit Gehaltseinbußen rechnen? Werden unsere Gehälter für viele Jahre eingefroren?
- Was geschieht mit meiner Altersversorgung? Ist meine Betriebsrente sicher? Haben die Partnerfirmen die finanziellen Reserven, um die HP Betriebsrenten zahlen zu können? Gibt es dort ein anderes Modell? Wird sie eingefroren, weitergeführt oder umgerechnet? Wie sicher sind die Einlagen in einem solchen anderen Modell?
- Was geschieht mit unseren angesparten Zeitkonten?
- Gibt es beim Partner eine Firmenwagenregelung? Wie sieht sie aus?
- Von welcher Lokation aus werde ich zukünftig arbeiten? Wird Arbeiten vom Home-Office in gleicher Weise wie bisher möglich sein? Gibt es einen Nachteilsausgleich für weitere Anfahrten zu einem anderen Standort?
- Betreibt der Partner im Gebiet um Ratingen noch weiteres Ge-



schäft über die Servicetätigkeit für HPE hinaus? Wenn ja, in welcher Größenordnung?

- Wie lange und in welcher Größenordnung wird HPE Serviceleistungen des Partners in Anspruch nehmen?
- Wie wird verhindert, dass die Partnerfirmen nicht direkt Verträge mit den Kunden zur Leistungserbringung abschließen und so HPE als Zwischenhändler umgehen?
- Wie wird sichergestellt, dass die bei HPE Verbleibenden den Overhead der Company mit so viel weniger Kolleginnen und Kollegen noch stemmen können, wenn das Geschäft mit den Partnern wegbricht, weil die ohne diesen Overhead viel besser

direkt bei den Kunden anbieten können?

- Sind beim Partner Mitbestimmungsgremien etabliert? Gelten dort Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder nur jederzeit einseitig änderbare Policies? (Hej, das kann auch besser als bei HPE aussehen dort...)
- Welche Arbeitszeitregelungen (inkl. Überstunden- und Rufbereitschaftsregelungen) werden bei dem Partner gelten? Nehmen wir unsere Regelungen „huckepack“ mit oder werden die dort abgelöst, z.B. durch höherrangige Regelungen (Tarifvertrag schlägt Betriebsvereinbarung, Betriebsvereinbarung schlägt Betriebsvereinbarung oder gar Policy etc.)?

## IGM Umfrage

Die IG Metall führt bei Hewlett Packard (HPE und HPI) eine bundesweite Umfrage durch. Wir würden uns freuen, wenn ihr mitmacht. Vielleicht könnt ihr in das ‚Freifeld‘ eintragen, wie ihr die HäPi Metal findet?!

Wie ist Deine Zukunft bei hp?

**zukunft@hp**

Befragung zur Situation bei Hewlett Packard



Wir wollen wissen, was Dich bewegt.  
Hilf uns, Perspektiven entwickeln zu können.  
Investiere 5 Minuten für Deine Zukunft:

<https://www.websurv.de/ig-metall/5512>



## In eigener Sache Teil 2

Wir Schreiberlinge von der HäPi Metal arbeiten alle für HPE in Ratingen. Keiner ist freigestellt oder hauptamtlich. Für die Zeitung wird alles nach der Arbeit selbst gemacht: Redaktionssitzung, das Schreiben der Artikel, das Layout, sogar die Fotos! (bis auf das Papst-Foto...).

Umso stolzer sind wir auf eine fertige Ausgabe. Leider hat nun unsere Druckerei beim letzten Mal einen Fehler gemacht. Sie haben das Paket mit den 650 Zeitungen an den BR in Ratingen geschickt, statt an unsere Kontaktadresse. Das war natürlich blöd, aber kann vorkommen.

Als wir unser Paket mit den fertigen Exemplaren am Empfang abholen wollten, war der nette Kollege von ISS gerade dabei, das Paket zum

Müll (!) zu tragen. Wir konnten die Ausgabe in letzter Sekunde retten, waren aber völlig vor den Kopf gestoßen. Auf unsere Frage, warum denn das geöffnete Paket entsorgt werden sollte, sagte man uns: das hätte der Betriebsrat angewiesen.

Da fällt uns ausnahmsweise mal gar nichts mehr zu ein.

Deshalb hier ein leeres Feld, in dem jede/r selbst seinen Kommentar eintragen kann.


## „Hallo - es fehlen Türöffner!“

Die Umbauarbeiten in unserem Ratinger Office sind nun abgeschlossen, damit die beiden neuen HP-Firmen „ordentlich“ getrennt sind. Wochenlang wurden die Türen mit Kartenlesern ausgestattet und nach einigen Anlaufschwierigkeiten funktioniert die Technik jetzt einwandfrei.

Im Erdgeschoss sind nun alle Türen mit einem elektronischen Türöffner versehen, damit alle KollegInnen barrierefrei in die Büros gelangen können.

Leider wurden die Türen im 1. Obergeschoss, wo unter anderem die Personalabteilung und der Betriebsrat ihre Büros haben, nicht mit einem elektronischen Türöffner versehen.

Wie sollen denn die KollegInnen in einen Rollstuhl oder z.B. auf Krü-

cken hier durch die Tür kommen?

Selbst ohne Einschränkung ist es fast unmöglich, die Tür ohne Hilfe aufzuziehen wenn man mit seinem Laptop und einer Tasse Kaffee zu seinem Arbeitsplatz oder zu einer Besprechung möchte.

Es wäre doch schön, wenn auch im 1. Obergeschoss alle KollegInnen ohne Schwierigkeiten die Türen öffnen könnten.



*Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in das nächste Jahr!*



## Die Rosarote Ecke

### Social Engagement

HP fördert vorbildlich das soziale Engagement seiner Mitarbeiter, indem bis zu 4 Arbeitsstunden pro Monat für soziale Projekte von der Firma bezahlt werden. So kann man in Ratingen den Kindern aus dem Stadtteil Nachhilfe geben, den Kinderschutzbund tatkräftig unterstützen oder auch ‚nur‘ Brillen und Weihnachtspakete spenden. Ganz außergewöhnlich ist das Projekt im Friedendorf Oberhausen, wo schwerstverletzte Kinder aus Kriegsgebieten medizinisch versorgt und gepflegt werden. Die Kinder bleiben oft monatelang fern ab ihrer Familien und ihrer Heimat im Dorf, unterbrochen von Krankenhausaufenthalten und vielen Operationen. HP-ler leisten praktische Hilfe wie z.B. das Anstreichen der Räume oder der Aufbau des Weihnachtsmarktes. Oft spielen sie auch einfach mit den Kindern.

Das Projekt ist toll für alle Seiten! HP hat eine gute Werbung, die Kolleginnen und Kollegen leisten wertvolle Unterstützung und vor allem wird das Leben der Kinder ein klitzekleines bisschen besser gemacht.



# Blick über den Tellerrand



## ES Stellenabbau—weltweit

Nicht nur in Deutschland, auch in vielen anderen Ländern werden unsere ES Kolleginnen und Kollegen an andere Firmen ausgegliedert.

**USA** | Aus den USA erreichte uns die Meldung, dass Mitarbeiter der Sparte Enterprise Services ausgelagert werden sollten. Eine laut der Pressemitteilung „kleine Zahl“ von HPE-Mitarbeitern sollte zum Systemintegrator Ciber ([www.ciber.com/de](http://www.ciber.com/de)) wechseln. Nach Berichten soll den Betroffenen lediglich eine 48-stündige Bedenkzeit eingeräumt worden sein.

Wer dem Angebot nicht zustimmte, so wurde es erklärt, der würde seinen Job verlieren. Die ausgelagerten Mitarbeiter werden bei Ciber als Ansprechpartner der Kunden für von HPE erbrachte IT-Services eingesetzt. Sie werden also bei HPE als ‚Externe‘ arbeiten.

Der IT-Dienstleister Ciber hat mehr als 6.500 Mitarbeiter in 15 Ländern und ist in Deutschland mit Standorten in Frankfurt, Freiburg, Heidelberg und Köln vertreten. Das Ciber Management setzt sich interessanterweise aus ehemaligen EDS-Managern zusammen.

Die Plattform [www.glassdoor.de](http://www.glassdoor.de) bewertet die Firma Ciber gar nicht mal schlecht.

### Gehaltskürzungen

Auf der anderen Seite berichten HPE Angestellte gegenüber der Presse in den USA, dass die Angebote von Ciber unter anderem Gehaltskürzungen von 30% bzw. 20.000,00 USD beinhalten würden. Im Rahmen der Transformation wird von den US-Kollegen auch der Personalvermittler Adecco erwähnt.

### Europa

In vielen Ländern Europas wurden HP ES Mitarbeiter ebenfalls schon auf Partner übertragen. Die ersten ES ITO Angestellten wurden bereits

zur ‚ManpowerGroup‘ oder kleineren Personaldienstleistern ausgelagert.

In Italien hat der Transfer zum Partner „Implico“ begonnen, einem weltweit tätigen Beratungs- und Softwareunternehmen.

In Belgien wurde beschlossen, 108 Angestellte zum Partner CDS zu transferieren. Weitere 120 Kollegen und Kolleginnen sollen alle 2 Monate in Häppchen von je 20 Mitarbeitern entlassen werden. Durch das Unterschreiten dieses Schwellwertes ersparen sie sich dort einen Sozialplan.

Die größte Ankündigung der Übergabe an Partner im Rahmen eines „Verbund-Modells“ erfolgte in Deutschland. Es sollen 1500 ES Mitarbeiter, das sind 40% der deutschen ES Mitarbeiter, auf ein oder zwei Partner übertragen werden.

Wie man sieht, sind diese Aktionen nicht nur auf Deutschland beschränkt und sie werden sich sowohl auf ES ITO als auch auf ES ABS auswirken.

### Das Ziel

Was erreicht HPE mit der Transformation und dem Verbund-Partner-Modell?

HPE reduziert mit dieser Maßnahme vor allem die laufenden Kosten und überträgt das Risiko der Auftrags-

schwankungen an die zukünftigen Partner. Dadurch soll bei HPE zukünftig die Marge steigen und die Firma flexibler reagieren können.

Allerdings wird diese Landschaft aus Verbund-Partnern sehr unübersichtlich, wenn in jedem Land andere Partner gefunden werden ( Manpower, Ciber, Adecco, Implico...). Wie soll so gegenüber den HPE Kunden ein hoher Qualitätsstandard gehalten werden...? Und die verbleibenden HPE-Kollegen müssen durch Mehrarbeit diese „instabilen Verhältnisse“ auffangen.

Es bleibt abzuwarten, ob dieses Modell für HPE den gewünschten Aufschwung bringt oder ob dies vielleicht als Musterbeispiel für alle anderen Bereiche angewandt wird.

### HäPi Metal

#### Kontaktbox:

Wer mitmachen möchte, ist herzlich willkommen!

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

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

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

