



# Arbeiten am Limit in ITO

Ich werde nicht outsourced. Juchhu. Das ist die gute Nachricht. Jetzt kommt die Schlechte: Meine Kollegen wohl. Ich arbeite im ITO Bereich und vor einigen Jahren sind wir alle zusammen von der IT Abteilung einer großen Firma nach HP ausgelagert worden. Damals hat man uns gesagt, das wäre besser für uns. Endlich wären wir in einer ‚reinen‘ IT-Firma. Wir hätten dadurch mehr Einsatzmöglichkeiten - auch international. Und Karrieremöglichkeiten. Und natürlich fachspezifische Trainings!



Das Bild ist eine Fotomontage. Also nicht echt.

## Immer dasselbe

Irgendwie genau dasselbe, was Michael Eberhard bei der Ankündigung des Outsourcingprogramms ‚LUNA‘ erzählt hat. Ob die denken, wir merken das nicht?

Fast nichts ist so gekommen, wie angekündigt. Echte Trainings gab es nicht mangels Budget. Karrieremöglichkeiten?! Sehr lustig. Die meisten von uns kleben an ihren alten niedrigen Jobcodes, obwohl sie schon längst höherwertige Arbeit machen.

Stattdessen sind wir durch ständige Abbau- und ‚Freiwilligen‘-Programme immer weniger geworden. Offshoring, ohne dass man die Kollegen je live gesehen hat, hat zwar den versprochenen internationalen Touch reingebracht, aber die Arbeit auch oft sehr erschwert. Wenn wir heute in den ITO Projekten Spezialisten für spezielle Systeme brauchen, dann kann man lange suchen:

sie haben die Firma längst verlassen müssen. Ganze Teams sind aufgelöst und die Jobs abgebaut worden. Das muss man sich auf der Zunge zergehen lassen: es gibt einen Mangel an IT Spezialisten. Und HP meint es sich leisten zu können, diese raus zu setzen, weil sie (Onsite) weniger Marge bringen als der nur theoretisch existierende Spezialist in Offshore.

Auch unsere ehemaligen externen Kollegen arbeiten schon längst für andere Firmen. So fehlt uns oft das benötigte Personal für unsere Projekte. Und der Kunde raunzt uns an, weil HP ihm einen Service verkauft hat, der immer schwerer lieferbar ist.

## LUNA

Und jetzt kommt noch LUNA.

Wer sich den Namen wohl ausgedacht hat? Was der Mond wohl mit unseren Kolleginnen und Kollegen zu tun hat?

Egal. Fakt ist: Die Arbeit wird für uns nun noch komplizierter.

Sollen wir jetzt in den ITO Projekten noch zusätzlich die Zuarbeit von 2 bis 3 Drittfirmen steuern? Projekte Firmen-übergreifend zu managen ist echter und oft mühsamer Mehraufwand. Und wer bezahlt den eigentlich? Der Kunde? Sollen wir das ernsthaft dem Kunden zusätzlich in Rechnung stellen? Oder wird HPE den Mehraufwand von der Projektmarge bezahlen?

Aaaaahhh – wir verstehen.

Das bezahlt gar keiner. Das hauen wir raus, indem wir ‚Zurück Gebliebenen‘ schneller arbeiten. Da hätten wir irgendwie gleich drauf kommen können.

## Unendlichkeitstheorie

Es gibt die Theorie, dass unendlich viele Socken in einen Koffer passen, weil eine einzige zusätzliche Socke ja immer noch reingeht.

So ist das aber nicht mit der Arbeitsleistung! Unsere Kapazität ist endlich. Wir haben keinen Bock auf Burn-Out. Und wegen Leuten, die mal eben fast die Hälfte unserer ITO Kollegen verschieben, schon gar nicht. Wir arbeiten gerne. Und wir haben auch viel Ehrgeiz, unsere Projekte gut zu machen. Wir kämpfen um die beste Lösung und lieben es, wenn wir es schaffen, dass der Kunde zufrieden ist.

## Nicht auf unserem Rücken

Leider kann man das Management nicht davon abhalten, Entscheidungen zu treffen, die wir für grundfalsch halten. Aber nicht auf unserem Rücken! Wir sind nämlich keine Koffer, die man beliebig rumschieben kann.

# Betriebsübergang nach § 613a BGB

Im Januar haben wir eine sehr gut besuchte und lebhaftere Veranstaltung mit Rechtsanwalt Krätzig zum Thema ‚Betriebsübergang‘ gemacht. Viele Fragen und Antworten stellen wir im Folgenden dar. Selbstverständlich haben diese Zusammenfassungen nicht den Wert einer Rechtsberatung. Wer es ganz genau wissen muss, muss immer noch zum Anwalt oder der Rechtsberatung der Gewerkschaft gehen.

Die Verhandlungen zwischen GBR und Arbeitgeber fangen gerade erst an. Es ist also nicht gesagt, ob es wirklich einen Betriebsübergang nach § 613a oder einen dreiseitigen Vertrag geben wird. Da werden und wollen wir keiner Verhandlung vorgreifen. Es sind nur die Inhalte der Veranstaltung wiedergegeben.

**Hat ein Firmenkunde, der seinerzeit mit der Fa. Hewlett Packard GmbH Service-/Liefer-Verträge abgeschlossen hat, ein „Mitspracherecht“ hinsichtlich des Übergangs dieser Leistungserbringung durch einen Verbundpartner?**

Es kommt darauf an, wie die Verträge vereinbart worden sind. D.h. ob z.B. im Vertrag ausschließlich Hewlett Packard GmbH als Lieferant benannt worden ist oder es evtl. im Vertrag eine Öffnungsklausel gibt, die es erlaubt, dass „Dritte“ die Leistung unter bestimmten Voraussetzungen erbringen können.

Dies kann einen nicht vernachlässigbaren Einfluss bei der Verhandlungsgestaltung seitens des Arbeitgebers mit dem Verbundpartner nach sich ziehen.

**Was passiert, wenn ich dem Betriebsübergang widerspreche?**

Mit dem Betriebsübergang geht der Arbeitsplatz auf den neuen Betrieb über und ich bleibe ohne Arbeit zurück. Damit ist eine betriebsbedingte Kündigung möglich. Da ich ‚schuldhaft‘ den Verlust verursacht, gilt für mich auch nicht die Sozialauswahl, also die Berücksichtigung von Unterhaltsverpflichtungen oder Betriebszugehörigkeit. Schließlich soll, nach Ansicht der Arbeitsgerichte, kein anderer Mitarbeiter aufgrund meiner Entscheidung seinen Arbeitsplatz verlieren.

**Muss ich bei der neuen Firma einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?**

Nein. Da sämtliche Rechte und Pflichten mit zum neuen Arbeitgeber übergehen, ist ein neuer Vertrag nicht erforderlich. Vertragsbestandteile und Zusagen, die ich mit meinem bisherigen Arbeitgeber vereinbart hatte, bleiben im vollen Umfang weiterhin erhalten.

**Muss ich einen Grund nennen, wenn ich widerspreche?**

Ein Widerspruch gegen einen geplanten Betriebsübergang nach § 613a BGB ist auch ohne Begründung wirksam. Er sollte allerdings fristgerecht eingelegt werden und gegenüber dem alten und/oder neuen Arbeitgeber erklärt werden. Die Frist ist im Informationsschreiben des Arbeitgebers aufgeführt. Am besten vor einem Widerspruch nochmal Gewerkschaft oder den BR kontaktieren.

**Was passiert mit unserer HP Altersvorsorge?**

Bei dieser Regelung handelt es sich um keinen Vertragsbestandteil, sondern um einen freiwilligen Zuschuss. Das Ganze ist lediglich in einer HP Policy geregelt und damit auch nicht rechtlich bindend. Der neue Arbeitgeber muss freiwillige Leistungen dieser Art nicht weiterführen. Um Nachteile zu vermeiden sollte eine Regelung im Rahmen eines zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelten Interessenausgleichs und Sozialplans gefunden werden. Bis zum Zeitpunkt des Übergangs erworbene Rentenansprüche gehen unabhängig davon nicht verloren, sondern werden auf diesem Stand „eingefroren“.

**Welche Folgen hat die Unterschrift unter dem dreiseitigen Vertrag?**

Die Betriebe wissen so sicher, dass der Arbeitnehmer dem Betriebsübergang nicht widerspricht, da er sich dann auch für den Fall festlegt, dass es später Zweifel an der Anwendbarkeit von §613a geben könnte.

**Was ist ein dreiseitiger Vertrag?**

Ein dreiseitiger Vertrag zwischen dem abgebenden und dem aufnehmenden Betrieb und dem einzelnen Arbeitnehmer wird meist von den Betrieben angeboten, um frühzeitig für alle drei Parteien zu klären, ob und unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer vom einen zum anderen Betrieb übergeht. Ob ein solcher Vertrag auch hier angeboten wird, ist noch offen.

### **Welchen Kündigungsschutz bietet der §613a**

Ich war immer der Meinung, der § 613a BGB schützt mich bei einem Betriebsübergang für ein Jahr, kurz gesagt der §613a sei ein Rund-Um-Sorglos-Paket für ein Jahr.

Hier kam von Herrn Rechtsanwalt Krätzig die Klarstellung, dass durch den § 613a nur meine Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsort, etc. ) für ein Jahr geschützt werden.

Auch kann mein Arbeitsplatz nicht anlässlich des Übergangs gekündigt werden. Aus jedem anderen Anlass aber schon!

Er verwies darauf, dass 3 spätestens 6 Monate nach dem Übergang sich die Welt schon sehr geändert haben wird. Dann gibt es ggfs. andere Gründe als den Betriebsübergang, nach denen gekündigt werden könnte, z.B. Auftragseinbrüche.

### **Welchen Bestandsschutz bietet der §613a beim Betriebsübergang?**

Der Bestandsschutz des § 613a beträgt ein Jahr. Er umfasst alle bestehenden Regelungen die für den Arbeitnehmer gelten. Diese gehen mit dem Betriebsübergang auf das neue Arbeitsverhältnis über. Gibt es im neuen Betrieb allerdings schon vergleichbare Regelungen, dann werden diese gültig und ersetzen die alten Regelungen. Ein Beispiel: Bei HPE gibt es eine Betriebsvereinbarung, die alles rund um die Rufbereitschaft regelt. Der neue Betrieb hat auch eine BV zu Rufbereitschaft. Damit gilt ab dem Übergang die BV des neuen Betriebs.

### **Brauche ich eine Rechtsschutzversicherung?**

Gerade für uns HPE Mitarbeiter ist es in der jetzigen, unsicheren Situation unerlässlich geworden, im Falle eines Rechtsstreits abgesichert zu sein und die Möglichkeit einer professionellen Beratung und Hilfe in Anspruch nehmen zu können.

Bei einer vorhandenen oder neu abzuschließenden Rechtsschutzversicherung sollte geprüft werden, ob der Arbeitsschutz mit enthalten, sowie eine einfache rechtliche Beratung Bestandteil der Versicherung ist, da diese oft nur im Zusammenhang mit einer Klagevorbereitung oder deren Auslotung zulässig ist.

Bei der IGM gehören für die Mitglieder Beratungen zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zu den satzungsgemäßen Leistungen, ebenso wie die Vertretung vor Arbeits- und Sozialgericht.

Besonders hilfreich ist der Versicherungsschutz bei Entlassungen, Übernahmen und Vertragsänderungen.

Allerdings ist bei einem neuen Abschluss zu berücksichtigen, dass in der Regel eine Wartezeit von 3 Monaten gilt, um die Leistungen der Versicherung in Anspruch zu nehmen.

Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, frühzeitig an eine Absicherung zu denken.

### **Ist ein Betriebsübergang nach § 613a BGB eindeutig erkennbar?**

Kurz gesagt „Nein“, doch wie immer gilt: „Es kommt drauf an!“ Denn es zählen die genauen Umstände. Leider stehen die aber nicht im dem § 613a BGB drin! Das hat auch schon oft zu Streit vor Gericht geführt. Manchmal ist erst im Nachhinein erkennbar, ob es wirklich ein Betriebsübergang war, wirklich dumm. Das Wichtigste ist: es muss eine wirtschaftliche Einheit übergehen. Das prüft das Gericht: 1. Geschäftsmodell, 2. Übernahme von Betriebsmitteln, 3. Immaterielle Betriebsmittel (z.B. Knowhow, Arbeitsorganisation), 4. Übernahme wesentlicher Teile der Beschäftigten, 5. Übernahme Kunden/Verträge, 6. Tätigkeit vor/nach Übergang. Ganz schön schwierig, wenn nur ein Teil übergehen soll und die Firma auch noch in der Matrix steckt. Nur, ohne Kläger kein Richter... und der Betriebsrat kann gegen Betriebsübergänge selbst wohl nicht klagen.

So ist eine Klage nur von dem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer möglich.



# Gehalt bei HPE

Oder: gibt es was Neues bei HPE?

Wie in 2014 und 2015 stellt HPE auch in 2016 lediglich ein Gehaltserhöhungsbudget von 1 Prozent bereit. Die Hälfte (30 Euro pro Monat bei 38 Std. und 13,22 Gehälter) wird über einen Sockelbetrag, der Rest Leistungs- und Gehaltsbezogen über eine Matrix verteilt.

Da die Inflationsrate im letzten Jahr durch die sinkenden Benzinpreise nur 0,3 Prozent betrug, hätten wir in diesem Jahr zum ersten Mal wieder eine kleine Reallohnsteigerung. Immerhin eine Steigerung, da hatten wir schon schlechtere Jahre.

Mit den um 0,2 Prozent steigenden Zusatzbeiträgen zur gesetzlichen Krankenkasse, wird die Freude schon kleiner. Diese Erhöhung tragen die Beschäftigten alleine. Die zum Jahreswechsel vielerorts steigenden Müll-Wasser-Strom-Portopreise dämpfen die Freude zusätzlich.

Und der Reallohnverlust in den vorherigen Jahren wird so nicht ausgeglichen. Auch die Boni sind in diesem Jahr kleiner ausgefallen.

Und wie sieht die Welt außerhalb von HP aus?



In der Süddeutschen Zeitung vom 5. Februar 2016, konnten wir unter der Überschrift "Löhne in Deutschland steigen spürbar" auf der Titelseite lesen:

*„München – Es ist der stärkste Zuwachs, seit die Statistiker diese Daten sammeln: Die Bundesbürger haben 2015 die höchste Lohnsteigerung seit mindestens sieben Jahren erlebt. Das teilte das Statistische Bundesamt mit. Demnach nahmen die Löhne real, also nach Abzug der Inflation, um 2,5 Prozent zu.“*

Im Wirtschaftsteil derselben Ausgabe wird unter "Das haben wir uns verdient" auch eine Begründung gegeben.

*„Das Verdienstplus lag in erster Linie*

*an hohen Tarifabschlüssen der Gewerkschaften in verschiedenen Wirtschaftsbranchen.“*

Auch mit den wenigen Offcycle Erhöhungen, seltenen Beförderungen und den restriktiv gehandhabten Überstunden erreichen wir bei HP eine solche Reallohnsteigerung nicht.

Und was kommt bei der Matrix bei raus?

Es sieht so aus als wäre der ganze Overhead des Zielvereinbarungsprozesses teurer als die magere Erhöhung. Da hat man sich zusätzliche Ziele gesteckt, hat das Zielgespräch über sich ergehen lassen, hat neben seinen normalen Projekten und dem vielfältigem Reporting auch noch die Fortschritte bei der Zielerfüllung dokumentiert.

Und zum Ende hat man vielleicht sogar seine Note noch über den Widerspruchsprozess durchsetzen müssen. Oder ist zumindest für die gute Note in den ‚Nahkampf‘ mit dem verzweifelten Vorgesetzten gegangen, der Verteilungsvorgaben zu haben schien. Der Vorgesetzte wiederum war wochenlang nicht ansprechbar, da er in Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsgesprächen vergraben war.

Das alles für zusätzliche 0,23 Prozent (EE mit Band 4 oder AE im Band 3)? Immer mehr Kolleginnen und Kollegen haben sich hier entschieden: Das lohnt sich nicht!

Selbst der Jackpot der Matrix lag bei lediglich 1,37 Prozent (bei dem selten gewordenen SE im Band 1).

Obwohl wir nun täglich von der Geschäftsleitung mit Mails überschüttet werden, war diese Matrix augenscheinlich der Geschäftsleitung keine Mail wert. Die Matrixwerte erscheinen wohl auch der Geschäftsleitung als so mickrig, dass die Matrix von der Geschäftsleitung nicht veröffentlicht wurde. Augenscheinlich ist mal wohl dort zu demselben Urteil gekommen: Das lohnt sich nicht!



## Die Rosarote Ecke

### Home Office

Kind/Partner krank ...

Handwerker/Spedition kommt zwischen 8:00 und 16:00 Uhr ...

Megastau auf der Straße ...

Anruf aus dem Pflegeheim der Eltern ...

Was tun, um gleichzeitig seinen Job zu erledigen, aber auch für obige Eventualitäten da zu sein?

Dem Projekt in kritischer Phase den Rücken kehren und Urlaub nehmen?

Oder alles unter einen Hut bekommen und flexibel sein. Letzteres ist nur mit Home Office möglich.

Danke an HPE! Ihr macht es für uns machbar.

Nicht selbstverständlich, deshalb Daumen hoch!



### 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.igmetall.de](http://www.hp.igmetall.de)

