



Keinerlei Sicherheiten!

Nachdem in den vergangenen Roadshows durch die Arbeitgeber lediglich die positiven Argumente für einen Wechsel zum Verbundpartner dargestellt wurden, möchten wir auf die Risiken hinweisen! Für eine Entscheidung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es essentiell, wenn auch das Kleingedruckte verstanden wird, was die Geschäftsleitung noch nicht geregelt hat oder bewusst verschweigt.

Mit dem Übergang zum ‚Schwund Charter‘, was namentlich die Situation viel besser beschreibt, gilt folgendes zu beachten:

- Der Forderungskatalog der Mitarbeiter und Betriebsräte wird schlichtweg ignoriert.
- Die ersten Restrukturierungen beim Partner sind schon fest eingeplant.
- Die ‚Bench‘ geht auch über zu Proservia. Errechnet sind fast 150 Mitarbeiter auf der ‚Bench‘ nach spätestens 3 Monaten.
- Der garantierte Proservia-Umsatz mit HPE wird sich nach unseren Informationen in den ersten 3 Jahren um 50 % reduzieren.
- Die Betriebsrenten sind keinesfalls so sicher wie angenommen. Hier liegt der Teufel im Detail. Völlig unklar sind weiterhin Details zum Trust und dem damit verbundenen Pfandrecht.
- Wie werden betriebliche Pensionsansprüche abgesichert?
- Es soll keinerlei Beschäftigungsgarantien geben.
- Es soll keinerlei Rückkehrgarantien geben.
- Es ist nicht auszuschließen, dass Arbeitsbedingungen, Gehälter und Sozialleistungen spätestens nach einem Jahr ‚angepasst‘ werden.
- Das Standortkonzept ist noch vollkommen offen.
- Völlig unklar ist die Höhe und wie genau das Restrukturierungsbudget bei zu erwartenden Personalabbau verwendet wird.

- Es gibt keine Abfindungsregelung und kein Freiwilligenprogramm.

Das einzige ‚Bonbon‘, das unsere Geschäftsleitung anbietet will, ist die Finanzierung von Outplacement Management bei Proservia. Das soll dann ungefähr so aussehen: Der Kundenvertrag, für den Du arbeitest, läuft aus. Aus dem Mutterkonzern Manpower Group kommt ein Angebot, dass ein Job im Lager als Staplerfahrer frei ist. Nimmt der Mitarbeiter einen solchen weniger gut bezahlten Job an, erklärt sich HPE bereit, die Gehaltsdifferenz zu finanzieren. Aber nur maximal bis zum Juli 2018!

Zu gütig... !

Das sind doch keine Sicherheiten! Das kommt eher einer privaten Transfergesellschaft gleich. Die Folgen (nicht nur) für gehaltsabhängige Betriebsrenten wären fatal. Und was soll dann werden, wenn die ‚Aufstockung‘ abgelaufen ist?

Wer jetzt noch nicht begriffen hat, dass es sich hier in erster Linie um eine Personalabbaumaßnahme auf Raten handelt ...

Es sei denn, man glaubt der Geschäftsleitung, dass ganz Deutschland schon auf Proservia gewartet hat und die garantierten 50 % Reduktionen wird der Mittelstand schon mit 25 % Neugeschäft kompensieren.

Halleluja!

Zu Risiken und Nebenwirkungen eines Widerspruchs fragen Sie Ihren Anwalt.

Der Zeitplan der Geschäftsleitung

sieht vor:

- Verhandlungen bis zum 31. Mai 2016 (incl. Einigungsstelle am 25., 30. und 31. Mai 2016)
- Schriftliche Fixierung der Verträge durch die Berater bis Mitte Juni 2016
- Schreiben an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 15. Juni 2016
- Übergang per § 613a BGB am 01. August 2016

ES IST 5 VOR 12!

Die IG Metall bietet individuelle Hilfe. Aber vor allem auch die Möglichkeit, sich zusammen zu schließen, gemeinsam aktiv zu werden und sich zu wehren.

Eure IG Metall Gruppen bei HPE Ratingen, Wuppertal und Krefeld



**‚Was Besseres ...
findest Du allemal.‘**