



## OneHP ... oder „divide et impera“?

Nun, das Prinzip „teile und herrsche“ ist in der Informatik durchaus gut bekannt, etwa in der Algorithmik. Diese ist aber trotz der thematischen Nähe hier nicht gemeint.

Neu ist das Teilen aber auch bei HP nicht. Man erinnere sich nur an die Abspaltung von Agilent, in der Folge zunehmend als Konkurrent auftretend, oder die Auslagerungen von CDS, letztere immerhin noch 100 % „a Hewlett Packard Enterprise Company“. „11-Monate-Leo“ hat den dilettantisch angegangenen „Versuch“ (na, eigentlich nur „völlig verfrühte Verlautbarung“), den Consumer-Bereich abzuteilen, mit einem goldenen Fallschirm belohnt bekommen. Danach hieß es erstmal „OneHP“ und es gab einen Fünfjahresplan.



Langsam wird es leer bei HPE...

Allerdings lief es mit dem Fünfjahresplan nicht so, dass die Shareholder ihn bis zum Ende mitgegangen wären.

Standortschließungen wie in Rüsselsheim, verbunden mit diversen kleineren Auslagerungen, erwiesen sich nicht als überzeugende Lösung. Meg hat also letztlich doch die Abspaltung des Consumer-Bereichs - nun als Aufteilung in HPE und HP Inc. - wieder aufgenommen. Diesmal ist das mit Sicherheit wesentlich besser vorbereitet gewesen. Dennoch, was daraus wird, bleibt abzuwarten. (Nur so ein Gedanke: Einige Jahre früher hätte man für HPE vermutlich nur auf die Itanium-Server gesetzt und den x86-Architektur-„Kleinkram“ gerne HP Inc. überlassen, aber mit welchen Folgen... Wie sieht die Zukunft aus, wird langfristig HP Inc. nicht doch auch

im Servermarkt, damit als Konkurrent zur HPE, eine Chance sehen?)

Jetzt geht es mit immer höherem Tempo Schlag auf Schlag mit der Zerteilung im Stil eines Hedgefonds weiter: Outsourcing des Outsourcings an Proservia und Datagroup, dann Abspaltung des Rests von ES („EntServ“) mit anschließender Zusammenlegung mit CSC.

Nun auch noch Abspaltung eines größeren Teils der Software mit ihrer anschließenden Zusammenlegung mit Micro Focus. Das braucht für die übergehenden Kolleginnen und Kollegen nicht per se schlecht sein. Das Portfolio von Micro Focus, wie z.B. Mainframe-Ablösung (mit Cobol) kann nicht nur lukrativ sein, sondern ist auch ganz sicher zu unserer bisherigen Softwareabteilung deutlich komplementär. Auch der SUSE-Teil (Linux) von Micro Focus ist durch-

aus interessant.

Was aber haben HPE, die dort Verbleibenden und die HPE-Kunden davon? Bei dem immer weiter beschleunigten Tempo knirscht es an allen Ecken und Enden, gerade in den Projekten (wieviel Zugriff haben wir noch), hoffentlich jedoch nicht auch bei den Zähnen der Kunden.

Beschleunigen kann man in alle Richtungen. Geht es stur geradeaus, ist irgendwann ein natürliches Ende erreicht, der Aufwand für nur ein bisschen mehr Tempo wird viel zu groß. Außerdem läuft man Gefahr, Hindernissen nicht mehr rechtzeitig ausweichen zu können. Beschleunigt man wechselweise seitlich, fliegen die Passagiere (Mitarbeiter) aus den Stühlen, aber man verliert unterwegs eben auch den anderen Teil der Passagiere - Kunden. Beschleunigt man gegen die Bewegungsrichtung, bremst man. Auch das ist nicht immer falsch.

Unser langjähriger Konkurrent Dell geht gerade den Weg, nicht mehr am Aktienmarkt zu erscheinen, kauft mit EMC inklusive VMware hinzu und versucht sich vom Quartalsdenken zu befreien. Ist das der bessere Weg?

Am Ende sind alle verbleibenden Teile der einstigen OneHP Übernahmekandidaten, ganz sicher auch HPE selbst.

Sicher nicht zum Nachteil des Topmanagements.

# Wider- sprüchliches

Dem Übergang zu Proservia haben ca. 19 % der betroffenen Kolleginnen und Kollegen widersprochen, dem Übergang zu Datagroup nur knapp jeder zehnte.

Vor dem Übergang stand die Drohung im Raum, dass Widersprechern direkt gekündigt werden müsste, da ja ihre Arbeitsplätze und damit auch ihre Aufgaben zum aufnehmenden Betrieb übergehen würden.

Der Betriebsübergang zu Proservia ist nun schon eine Weile her. Was ist aus den Widersprechern geworden? Diejenigen, die wir persönlich kennen, haben alle fleißig zu tun. Keinem Widersprecher ist bisher gekündigt worden.

Einem Teil von ihnen wurde im September ein Aufhebungsvertrag mit Abfindung zu den Konditionen des aktuellen Freiwilligenprogramms angeboten. Es wurde eine dreiwöchige Frist als Bedenkzeit eingeräumt, die Ende September ausgelaufen ist.

Im Fall der Ablehnung des Angebots soll es als Konsequenz dann (schon wieder) eine betriebsbedingte Kündigung folgen. Sicherlich werden manche Betroffene auch beim Übergang zu EntServ dabei sein. Oder hieß es EntSorg?

**Kurzmeldung:**

Laut aktuellen Presseberichten plant CSC Entlassungen bzw. den Abbau von mehreren hundert Stellen. Der Hauptstandort in Wiesbaden wird aufgegeben.

*Dies ist ein Gastartikel von einem unserer übergebenen Kollegen:*

## Angekommen bei Proservia – wie geht es weiter?

Aus der Ankündigung von HPE vom Oktober 2015, Mitarbeiter an Verbundpartner auszulagern, ist nun Wirklichkeit geworden.

Der größte Teil der Mitarbeiter, welche Services im ITO Bereich lieferten, wurden an den Verbundpartner Proservia GmbH ausgegliedert. Zum 1. August dieses Jahres sind nun Mitarbeiter in einem Unternehmen, welches neu auf dem deutschen Markt ist und ausgehend von durch HPE übergebene Services, sowie durch uns Mitarbeiter, weiter im deutschen Markt wachsen möch-



professionell war, bleiben doch auf die Zukunft geblickt viele Unsicherheiten bestehen.

Wie wird Proservia es umsetzen, wenn die Anzahl der Mitarbeiter für den HPE Service wie vertraglich vereinbart reduziert wird? Was geschieht mit den ‚frei werdenden‘ Mitarbeitern? Beginnen dann Gespräche zur Aufhebung des Arbeitsvertrages? Wird Proservia es schaffen, die nicht mit einem Kundenauftrag

gebundenen Mitarbeiter bei neuen Kunden einzusetzen? Wer sind die Kunden, welche aktiviert werden, und welche Services werden diese anfragen und einkaufen? Was ist, wenn dieses nicht gelingt?

te mit neuen Kunden außerhalb von HPE. Die Entscheidung, mit zum Verbundpartner zu gehen, war für viele Kollegen/innen nicht einfach und hat im Vorfeld sicherlich für viele Gespräche mit Kollegen, in der Familie, mit Gewerkschaftsvertretern und Rechtsanwälten geführt, um eine persönliche Entscheidung zu treffen bezogen auf die jeweilige eigene Lebenssituation und den persönlichen Vorstellungen für die berufliche Zukunft.

Auch wenn das Willkommen für die Mitarbeiter zum 01.08.16 bei der Proservia GmbH ansprechend durchgeführt wurde und die Eingliederung in das neue Unternehmen

Wichtig ist, dass Proservia den ehemaligen HPE Mitarbeitern kurzfristig weitere Beschäftigungsalternativen bietet, wenn die mit HPE vereinbarten Serviceaufträge enden oder die vereinbarte Reduzierung des headcount greift. Wird HPE uns Mitarbeiter weiter beauftragen? Oder andere Unternehmen auf dem deutschen Markt?

Diese und weitere Fragen werden die Proservia Mitarbeiter auch weiterhin beschäftigen!



## Unser Beitrag zum Thema ‚Gehaltserhöhung‘

So geht unsere exklusive, selbst ausgedachte und trickreich konzipierte HäPi-Metal-Mitmach-Aktion zum Thema ‚Gehalt‘:

Hier siehst du eine Messlatte für Jahresgehälter. Mache bei deinem Gehalt von 2015 (kannst auch 2016 nehmen, da es dank der Gehaltserhöhung keinen wirklichen Unterschied gibt) inklusive aller Boni, Weihnachts- und Urlaubsgelder ein Kreuz (VPB nicht vergessen!!).

# Hetz mich nicht!

Sehen diese Menschen abgearbeitet aus? Als hätten sie Überstunden gemacht, wären von Meeting zu Meeting geflitzt und hätten auch noch gleich am Wochenende gearbeitet?? Haben sie vielleicht wenig zu tun? Keine Mails, Aufgaben und Meetings weit und breit? Langeweile?

Mmmhhhh –  
lass mal überlegen.

Es scheint eher so, dass diese Personen nicht im Traum auf die Idee kämen, auch nur eine Minute ohne Bezahlung zu arbeiten. Außerdem scheinen sie ihre Work-Life Balance voll im Griff zu haben – schließlich ist Abhetzen uncool und macht einen unprofessionellen Eindruck. Für Entscheidungen und Kundengespräche muss man entspannt sein. Schwarze Ringe unter den Augen sind außerdem nicht sehr sexy.

Vielleicht wissen sie auch, dass es nichts Wichtigeres gibt, als selbst fit und gesund zu bleiben?

Egal, was in ihrem Kopf oder Leben vorgeht, bei uns ‚Normalos‘ läuft es anders.

Gerade bei HPE wird man mit seiner täglichen Arbeitszeitbelastung allein gelassen. Die GBV zur Arbeitszeit war mal in grauer Vorzeit berühmt. Inzwischen ist sie schon längst veraltet. Zu allererst einmal gilt sie nur für die Leute mit sogenanntem HP Standardvertrag. Das ist nur ein Teil der Belegschaft. Dann regelt sie eigentlich nicht wirklich viel.

Überstunden sind kein Problem (20 Stunden pro Monat) aber die Bezahlung der Mehrarbeit wird auf relativ niedrigem Level schon gekappt.

Die Swingtime-Lösung führt zu reiner Willkür – denn es wird zwischen Manager und Angestelltem ausgemacht, wie und wie viele Stunden geschoben werden. Wir denken: Egal in welcher Abteilung, egal auf welchem Level und mit welchem Arbeitsvertrag - hier hat fast jeder



eine schwarze Liste mit seinen echt gearbeiteten Stunden, die in keinem Tool stehen.

Sowieso wird in Eetime nur der Standard und nicht die tatsächlich gearbeitete Zeit eingegeben.

Oder es gibt so tolle Sonderfälle, wie bei den Kollegen mit dem Vodafone-Arbeitsvertrag, die keine Gleitzeit mehr haben: Machen sie mehr Stunden, wird das in Eetime gekappt, machen sie mal weniger Stunden, wird es von einem alten Arbeitszeitkonto abgezogen.

Dazu gibt es noch die Fälle, wo der Account kein Geld für Überstundenzahlungen hat und man darum ‚gebeten‘ wird, keine Überstunden zu beantragen. Und was macht man

dann, wenn der Kunde etwas erwartet, oder die ‚letzte‘ Mail noch geschrieben werden soll?

Wochenendarbeit, Arbeit an Feiertagen, Arbeit um 4 Uhr morgens – das gibt es alles und wird sogar offen ausgelebt.

Ein einfacher Blick in die Mailbox reicht aus, um das wahrzunehmen.

Als positive Regelung wird zur Zeit das Langzeitkonto erlebt. Damit kann man zumindest die 2 mehr gearbeiteten Stunden pro Woche ansparen für Zeiten, in denen man sie braucht.

Wir möchten auch nicht zurück zu der starren Arbeitszeit.

(weiter Seite 4)



- Leg die HäPi-Metal auf den Boden. Dann stell dich auf das Kreuz.
- Gehe in die Pfeilrichtung 39 sehr große Schritte (je ca. 1 Meter) und einen halb so großen Schritt (ca. 0,5 Meter). Dann guck dich um.
- Das ist der Abstand zwischen deinem Jahreseinkommen und dem von Meg Whitmann.

Jetzt weißt du auch, warum kein Geld für dich/Trainings/Reisekosten/Putzdienste/Stühle/Überstunden/etc. mehr da ist.

(weiter von Seite 3)

Aber wir möchten einen Schutz unserer Gesundheit durch die Firma.

Zumindest muss es mal eine korrekte Erfassung der Stunden geben. Und dann eine faire Möglichkeit, ‚angesparte‘ Stunden durch Freizeit auszugleichen. Jede gearbeitete Minute muss bezahlt werden! Wir möchten, dass der individuelle Druck, Überstunden zu machen, aufhört (zum Teil sogar unbezahlt und ungenehmigt). Dass die Firmenkultur ‚wir-arbeiten-Tag-und-Nacht-weil-wir-so-wichtig-sind‘ aufhört.

Andere Firmen, wie Daimler und VW, machen es vor mit der Abschaltung von Maileingängen ab einer bestimmten Zeit. Bei Daimler kann man seinen Mails während der Ur-

laubszeit löschen lassen. Bei VW gibt es eine E-Mail-Pause nach Feierabend. Bei der Telekom hingegen haben sich leitende Angestellte verpflichtet, Mitarbeitern nach Dienstschluss, am Wochenende und im Urlaub keine E-Mails zu schicken. Die Betriebsräte bei Audi, Daimler und Co. haben entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. DAS ist ein moderner Ansatz.

Und damit nicht nur die Manager relaxed aussehen, empfehlen wir jedem:

Kiste aus, Handy aus – Lebenszeit nach der Arbeit gehört uns selbst. Damit wir unseren Enkeln eines Tages mehr zu erzählen haben als von der tollen Erstellung des hundertsten Excel-Sheets.

## In eigener Sache

Pulled Pork – oder auf Deutsch: Zupfleisch – ist der neueste ‚Gourmet‘ Schrei.

Irgendwie erinnert uns das immer an HP. Das ganze Gezupfe in die diversen Bestandteile HP-I, HP-E, Proservia, Irgendwas-mit-Focus und jetzt EntServ (oder EntNerv?). Wird solange gezupft, bis nichts mehr übrig bleibt?



Jedenfalls trifft es unsere Redaktion leider auch. Die erste Hälfte ist schon zu ProServia und Datagroup verschwunden und die anderen folgen (fast alle) zu CSC. Deshalb ist dies leider-leider unsere letzte Ausgabe!

Es hat uns trotzdem Spaß gemacht. So konnte man einfach mal deutlich machen, was uns bewegt. Die Rosarote Ecke hat immer wieder verdeutlicht, dass es auch schöne Dinge im Unternehmen gab und gibt. Aber Vieles ist eben nicht positiv, so leid uns das tut, und das haben wir veröffentlicht.

Die Artikel waren sehr unterschied-

lich geschrieben. Zwischenzeitlich haben acht Leute an einer Ausgabe gearbeitet!

Und auch Mitarbeiter, die nicht in der Redaktion waren, haben mal mit geschrieben oder Fotos geliefert.

Manchmal gab es sogar Fanpost, das hat uns besonders gefreut.

*Wir verabschieden uns  
bei allen und  
wünschen alles Gute!  
Wir sehen uns.*



## Die Rosarote Ecke

### Recognition Tool

Während es bei den Deutschen heißt ‚nicht geschimpft ist genug gelobt‘, sind die Amerikaner da viel positiver unterwegs.

Das Recognition Tool ist so ein amerikanischer Ansatz. Wir finden das supergut! Wir sollten es viel öfter nutzen und uns gegenseitig schreiben, was wir an dem Kollegen oder der Kollegin klasse finden.

Es gibt einen so hohen Arbeitsdruck und die Aufgaben schaffen wir nur zusammen. Positives Feedback ist da genau richtig.

Besonders toll sind natürlich die Punkte. Am Anfang dachten wir ‚so ein Quatsch, wir wollen Geld, keine Punkte!‘ Aber ganz ehrlich - es macht Spaß, sich etwas auszusuchen. Und man erinnert sich viel besser an das Team oder die genauen Umstände, die zu dem Bonus geführt haben, wenn man ihn hinterher in den Händen halten kann und sich drüber freut.



**HäPi Metal**

**Kontaktbox:**

Wer mitmachen möchte, ist herzlich willkommen!

Kontakt: Dirk.Matz@hpe.com

IGM Büro:  
ulrike.saaber@igmetall.de

Internet:  
www.hp.igm.de

