



Annette Maier Evi Schario Norbert Baumgarten Robert Hofmann Frank Röhm Elke Ross



Wie geht's so?

Ja, wie geht es, wenn dir die Firma unterm Hintern weggebaut wird? Oder sie dir sagt, dich wollen wir hier nicht mehr?

Bei Datagroup scheint es gut zu gehen. Jedenfalls hören wir bis jetzt nichts Gegenteiliges. Bei Proservia schlagen die Wellen höher.

Weniger bei Datagroup als vor allem bei Proservia scheinen die aufnehmenden Firmen nicht damit gerechnet zu haben, dass echte Beschäftigte bei ihnen ankommen, die ihre Arbeitszeit erfassen und korrekt entlohnt werden wollen. Dem hektisch programmierten Zeiterfassungstool fällt es schwer, Swingtime und andere Besonderheiten abzubilden. Folglich stimmen weder die Zeitkonten noch die Gehälter. Immerhin hat Proservia versprochen, den Beschäftigten keinen Strick daraus zu drehen, wenn sie ihre Zeit so erfassen, dass wenigstens die Gehaltsabrechnung auf die richtige Zahl kommt.

Mitte Januar finden bei Proservia Betriebsratswahlen statt. Beteiligt euch, wählt euch eine starke Interessenvertretung!

Bei Enterprise Services ist weiterhin wenig zu erfahren. Die Beschäftigten müssen dem Integration Management Office blind vertrauen und hoffen, dass auch für Deutschland die richtigen Entscheidungen getroffen werden. Michael Eberhardt bemüht sich, die Kolleginnen und Kollegen mit wöchentlichen Webcasts bei der Stange zu halten und kann doch auch nur das erzählen, was die allgemeine Öffentlichkeit bereits weiß.

Die Abteilungsversammlung für Enterprise Services war gut besucht. Rechtsanwalt Wohlfarth konnte sich die Aussage „Kein Tarifvertrag? – Selber schuld!“ nicht verkneifen. Er war gefragt worden, warum im Interessenausgleich keine Beschäftigungssicherung vereinbart worden war.

Wer glaubt, dass das Outsourcen, Abspalten und Stellen abbauen nun zu Ende ist, kann sich entspannt zurück lehnen. Alle anderen sollten sich die Vorteile eines Tarifvertrags noch einmal vor Augen führen. Kommt gerne auf uns zu.

Und weiter geht's mit Software. Auch hier ist alles supergeheim. Wir bekommen nicht einmal offiziell mitgeteilt, welche Töchter von

Micro Focus sich außer HPE noch in Deutschland tummeln werden.

Ein wesentliches Versprechen für die Aktionäre ist die Steigerung des Profits der HPE-Software um 20%. Ein Teil davon kommt sicherlich aus den eingesparten „Overhead“-Kosten, die jede Business Group von HPE an die Zentrale abführen muss. Und wenn das ja nicht reicht, dann wissen wir ja schon, wen es als erstes trifft... Einige Kolleginnen und Kollegen ziehen bereits Konsequenzen und suchen sich woanders einen Job.

Last but not least: Was wird aus HPE? Oder eher: Wer braucht wie lange noch Spezialhardware von HPE? Marc Andreessen, Board-Mitglied bei Hewlett Packard Enterprise schrieb im Wallstreet Journal: „Software Is Eating The World“. Und auch Megs Betonung der Wichtigkeit des Channel und der Partner lässt für die eigenen Beschäftigten mittelfristig wenig Hoffnung zu. Nach der Abspaltung von Software werden wir in Deutschland gerade mal noch 2000 Beschäftigte haben, davon ca. 1000 in Böblingen.

Trotz alledem... Wir sehen uns.

Gehaltsrunde 2017: Kaum der Rede wert Minimale Gehaltserhöhungen haben bei HPE System

Schon seit Jahren erhalten wir Beschäftigte bei HPE im Vergleich zu anderen Unternehmen der IT-Branche unterdurchschnittliche Gehaltserhöhungen. Statt die MitarbeiterInnen an den Gewinnen zu beteiligen und ihre Leistungen insbesondere finanziell und nicht nur in Lobreden anzuerkennen, werden wir mit armseligen Gehaltserhöhungen abgespeist.

Wem das nicht gefalle, so argumentiert die Geschäftsführung bisweilen unverhohlen, der kann ja gehen und sich sonstwo einen besser bezahlten Job suchen.

Die Einstellung „Take it or leave it“ halten wir für zynisch.

Ein Mensch ist kein frei bewegliches Kapital, das einfach so verschoben werden kann, wo es gerade die besten Bedingungen dafür gibt. Es gibt ausserdem viele individuelle Gründe, warum ein/e HPElerIn bei HPE bleiben und nicht den Arbeitgeber wechseln will.

Wir IG MetallerInnen setzen uns ein für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, für ein faires Gehalt, angemessene Gehaltszuwächse und für einen Tarifvertrag, in dem u.a. diese Dinge geregelt sind. HPE-Beschäftigte bieten

ihre Arbeitskraft und gute Leistung und wollen diese auch honoriert sehen. Gehaltserhöhungen von 1% sind nicht respektabel, sie sind ein schlechter Witz. Allerdings einer, der leider jedes Jahr wieder erzählt wird.

Betriebsräte haben kein Mitbestimmungsrecht bei der Höhe von Gehaltserhöhungen. Nur Gewerkschaften können hierüber mit dem Arbeitgeber verhandeln. Um angemessene Gehaltserhöhungen bei HPE durchzusetzen kann jede/r etwas tun, z.B. die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften stärken, indem er/sie Mitglied der IG Metall wird.

Mein Leben - meine Zeit



Die Technik macht's möglich: Mit mobilen Geräten können Beschäftigte ihre Arbeit überall und immer erledigen. Viele sehen darin eine Chance, Arbeit und Leben besser zu vereinbaren.

Aber: Mobile Arbeit löst nicht nur Probleme, sie kann auch neue schaffen. Wer immer und überall arbeiten kann, tut es auch. Arbeit verliert ihre Grenzen, Arbeitszeiten werden nicht erfasst und damit nicht bezahlt und ufern aus.

Jeder Arbeitnehmer sollte sich darüber im klaren sein, daß er/sie nur ein sehr begrenztes Kontingent seiner täglichen (Lebens-)Zeit seinem Arbeitgeber „verkauft“ hat und dafür einen vereinbarten Geldbetrag monatlich erhält. Wenn also mehr Zeit gefordert wird, ergibt sich daraus auch der Anspruch, daß dieser Zeit ein entsprechendes Entgelt gegenübergestellt wird – im Sinne von Bezahlung der Mehrarbeit oder durch einen Zeitausgleich.

Wir arbeiten gerne flexibel. Und: Geld haben wir keines zu verschenken! Bei einem Durchschnittsgehalt von 5800 Euro pro Monat schenken wir HPE mit jeder unbezahlten Überstunde durchschnittlich 40 Euro.

„Love your job but don't love your company because you may not know when your company stops loving you.“ (Dr. APJ Abdul Kalam)



Arbeiten ohne Unterlass? - Ein Plädoyer für die Pause

Mal wieder viel zu tun und keine Zeit für eine Pause... wem kommt das nicht sehr bekannt vor?

Wir bei HPE befinden uns bei diesem Thema leider in bester Gesellschaft: Über die Hälfte der Beschäftigten hetzt durch den Arbeitsalltag, rund ein Drittel opfert Arbeitspausen. Zu diesem Ergebnis kam der DGB-Index Gute Arbeit in seiner Untersuchung. Pausen sind kein Luxus. Sie sollen Arbeitsbelastungen ausgleichen und die Ermüdung abbauen. Ermüdung ist nicht beschränkt auf muskuläre Arbeit, auch die psychische Ermüdung ist ein wesentlicher Faktor, gerade bei komplexen Tätigkeiten an PC-Bildschirmen.

Studien belegen, dass sich anhaltend hohe Arbeitsintensität oder Überstunden negativ auf das Befinden und die Gesundheit auswirken. Pausenlos durchzuarbeiten kann ebenfalls zu gesund-

heitlichen Beeinträchtigungen beitragen. Denn: je länger Erholung aufgeschoben wird, umso größer ist die Erschöpfung. Dann dauert es umso länger, sich nach der Arbeit zu erholen. Häufiges Durch-

arbeiten führt so zu einer sogenannten „Erholschuld“, die dann in einer chronischen Übermüdung und Erschöpfung gipfelt.

Überstunden machen müde



Von allen Vollzeitbeschäftigten klagen über Müdigkeit und Erschöpfung bei wöchentlich ...

Bereits das Absolvieren von zwei Überstunden pro Woche erhöht das Auftreten gesundheitlicher Beschwerden deutlich. Vor allem körperliche Erschöpfungszustände nehmen bei besonders hoher Belastung durch Überstunden noch einmal deutlich zu.

bis zu 2 Überstunden	49 %
2 bis 5 Überstunden	55 %
5 bis 10 Überstunden	58 %
mehr als 10 Überstunden	60 %



Infografik / Quelle: BAuA, Oktober 2016

Pausenlos arbeiten und Gesundheit



Wer am Bildschirm arbeitet, sollte regelmäßig Pausen einlegen. Sie verringern die Belastungen durch die Bildschirmarbeit und erhöhen die Leistungsfähigkeit. Mehrere kurze Pausen sind sinnvoller als wenige lange. Wir empfehlen die Lektüre eines unserer Artikel pro Pause. :-)

Geld verschenken leicht gemacht

Vertrauensarbeitszeit hilft

Die Statistik lügt nicht: 2015 wurden in Deutschland 1,8 Milliarden Überstunden geleistet und nur die Hälfte davon bezahlt. Übertragen auf HPE Böblingen hieße das, dass HPE im Geschäftsjahr 2016 175.000 Überstunden bezahlt hat und die gleiche Anzahl Stunden geschenkt bekam. Wir Beschäftigten haben HPE im Geschäftsjahr 2016 also mindestens 7 Mio. Euro geschenkt.

Fast eine Milliarde unbezahlte Überstunden



816 Millionen

bezahlte Stunden Mehrarbeit



Die Beschäftigten leisteten im Jahr 2015 insgesamt 1,813 Milliarden Stunden Mehrarbeit. Weniger als die Hälfte davon wurde bezahlt.



997 Millionen

unbezahlte Stunden Mehrarbeit

Infografik / Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Arbeitszeitrechnung 2016

Frühstückspause lieber im Büro Versicherungsschutz im Home Office

Im Home Office ist der Gang in die Pause nicht gesetzlich unfallversichert. Das Bundessozialgericht entschied im Juli 2016, dass der Weg von der Arbeitsstätte zur Küche oder zur Toilette zum privaten Bereich zählt. Die Wohnung wird nicht automatisch zum Arbeitsplatz, nur weil der Arbeitnehmer dort für den Arbeitgeber arbeitet. Risiken, die dort auftreten, muss der Arbeitnehmer auch selbst tragen.

Mehr zum Urteil auf <https://www.dgbrechtsschutz.de/>



Kommentar: Good-bye HPE, hello EntServ Deutschland - Die Zukunft – ein schwarzes Loch

2700 Kolleginnen und Kollegen verlassen am 01.01.2017 die Hewlett-Packard GmbH in Richtung CSC. Ein Marathon, von dem nur die ersten paar Kilometer zu sehen sind. Der Nebel über der restlichen Strecke soll sich in den nächsten drei Monaten lichten, aber was wird darunter zum Vorschein kommen? Eines ist jedenfalls klar: Ohne starke Betriebsräte und ohne eine starke Gewerkschaft, wird es dort genauso weitergehen wie hier: Mickrige Gehaltserhöhungen, unstrukturierte Restrukturierungen, Sparen aller Orten. Hier wie dort gilt: Wer nicht kämpft und alles nur über sich ergehen lässt, hat schon verloren.