

HEWLETT PACKARD & EDS **Extra** STANDPUNKT

Zeitung von IG Metall-Mitgliedern für die Beschäftigten

Oktober 2008

...in guten wie in schlechten Zeiten

Jetzt ist es also amtlich: HP hat EDS gekauft. Wie immer bei solchen Übernahmen wurden die Beschäftigten nicht gefragt, weder die von HP, noch die von EDS. Und wie immer haben die Beschäftigten beider Unternehmen die Folgen zu tragen - for good or for bad.

Denn im besten Fall wird alles gut oder sogar noch besser.

Durch eine intelligente Integrationsstrategie steigen Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit; ein optimales Vertriebskonzept sorgt dafür, dass nicht nur die bisherigen Kunden gehalten werden, sondern auch viel neue Kundschaft hinzu kommt; ein umfassendes Qualifizierungsangebot, hohe Durchlässigkeit beider bisheriger Unternehmen und Kündigungsschutz garantieren eine hoch motivierte Belegschaft, was wiederum die Wettbewerbsfähigkeit steigert

Leider lehrt uns die Erfahrung, dass es so glatt nicht gehen wird. Da sind zum Einen die klassischen Synergieeffekte in allen Querschnittsfunktionen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie Geschäftsfelder wie OS und C&I - das bei HP gerade zerlegt werden soll - insgesamt neu geordnet werden. Und schließlich stehen wir vor dem Problem, die bisherigen Standorte beider Unternehmen abzusichern.

Wohl gemerkt: dies sind objektive Anforderungen an das Management im Prozess der Übernahme. Und dass in beiden bisherigen Unternehmen nicht einfach alles so bleiben kann, wie es jetzt ist, dürfte jedem klar sein.

Genau deshalb besteht die entscheidende Herausforderung darin, die genannten Probleme so zu lösen, dass im Ergebnis Wettbewerbsfähigkeit und sichere Arbeitsplätze im Vordergrund stehen.

Wer das wirklich will, der muss einige Grundregeln einhalten:

1. Die Integration zweier Unternehmen, wie auch immer sie gesellschaftsrechtlich in Deutschland

vorgenommen wird, funktioniert nicht gegen die Belegschaft. Sie funktioniert nicht, indem das Management versucht, die bisherigen Belegschaften gegeneinander auszuspielen, wie etwa in „gute“ HPLer und „böse“ EDSler.

2. Wenn zu einer Belegschaft von knapp 9.000 HP-Beschäftigten ca. 4.400 EDS-Beschäftigte hinzukommen, ist das kein „add on“, sondern es wird im Lauf der Zeit eine neue Unternehmenskultur entstehen. Das Management wäre gut beraten, eine neue, gemeinsame Unternehmenskultur zu fördern.

Die in den Gewerkschaften IG Metall und ver.di organisierten Kolleginnen und Kollegen von HP und EDS haben sich bereits getroffen, um eine künftige Zusammenarbeit im Interesse der Gesamtbelegschaft zu beraten und zu organisieren

3. In der aktuellen Situation ist die wichtigste Botschaft des Managements an die Belegschaft Beschäftigungssicherung. Dies beinhaltet sowohl den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, als auch die Zusage, die Beschäftigung an den heutigen Standorten sichern zu wollen.

4. Um dies zu erreichen, müssen sowohl die Gesamtbetriebsräte und örtlichen Betriebsräte von HP und EDS, als auch IG Metall und ver.di vertrauensvoll und eng zusammenarbeiten. Das Ziel sollte sein, zumindest die Elemente der Beschäftigungssicherung in einem Haustarifvertrag zu regeln.

Fazit: Dieser Weg wird kein leichter sein, doch eine alte gewerkschaftliche Weisheit lautet: Wir lernen im Vorwärtsgen!



Uwe Meinhardt
IG Metall



ver.di

SUMMARY

... in good times and in bad

Now it is official, HP has bought EDS. As always the employees of both companies have to bear the consequences, either good or bad. In the best case everything will improve ... to become more innovative and competitive through intelligent integration. An ideal sales concept will not only keep the customers but will win new business. Broad qualification offers and a high degree of permeability for both companies and job protection for employees guarantee a high motivated work force and will strengthen competitiveness.

Unfortunately history told us, that not everything will go so smoothly. There are the classical synergy effects in interdepartmental functions. Additionally there is the question how the business of OS and C&I will be reorganized. And last but not least we need to secure the current locations of both companies.

These are impartial requirements to be met by management during the takeover process. Therefore it is critical to solve the coming problems to create competitiveness and secure jobs.

Who really wants to do so needs to follow some ground rules:

1. The integration of two companies only work with their employees and not against them.

2. When the current HP workforce of ca. 9000 employees will be extended by ca. 4400 EDS employees, then this is not an add-on, but a new company culture will develop over time. Management would be good advised to bring forward a new joint culture.

Colleagues from both companies, organized in IG Metall and ver.di unions, already met to discuss and organize how they want to work together in the interest of both work forces.

3. In the current situation the most important management message to employees would be employment guarantee: no layoffs because of internal company restructuring and also a guarantee of the current locations.

4. To achieve this, all HP and EDS German and local works council members as well as the IG Metall and ver.di unions need to work faithful and closely together. The goal should be to settle elements of employment guarantee with a house tariff.

Conclusion: the path to follow will not be an easy one, but an old union wisdom says: we learn while moving forward!

Impressum

Herausgeber /
Publisher

IG Metall Stuttgart

Internet

www.igmetall-stuttgart.de
www.hp-standpunkt.de

Verantwortlich /
Responsible

Hans Baur
1. Bevollmächtigter

Redaktion /
Editorship

Uwe Meinhardt
Alle VerfasserInnen sind
der Redaktion
namentlich bekannt

Druck / Print

hartmandruck, Wildberg



EDS-Beschäftigte wollen Haustarifvertrag

Während die Betriebsräte bei HP noch diskutieren, ob ein Tarifvertrag für die Kolleginnen und Kollegen bei HP ein gangbarer Weg zu akzeptablen Gehaltserhöhungen in Zukunft wäre, sind Betriebsräte und Belegschaft bei EDS einen entscheidenden Schritt weiter.

Die Gehaltsrunde 2008 hatte den Ausschlag gegeben: Mit dem Diktat der EDS-Geschäftsleitung, das Budget nur um 1 Prozent zu erhöhen, war auch dem letzten Betriebsrat bei EDS klar – mit den Mitteln des Betriebsverfassungsgesetzes kommen wir nicht weiter. Jetzt müssen wir mit den Gewerkschaften zusammen für einen Tarifvertrag kämpfen.

Schon im Jahre 2003 hatten ver.di, IG Metall und die Betriebsräte in einem Ausschuss „Alternative Entgeltsysteme“ angefangen, über eine stärkere Präsenz und Beteiligung der Gewerkschaften nachzudenken. Ein Ergebnis dieses Ausschusses war der Kooperationsvertrag zwischen den beiden Gewerkschaften und den Betriebsräten der EDS. Der Vertrag beinhaltet die Regularien zur Bildung einer Tarifgemeinschaft sowie zum Verhältnis von betriebsverfassungsrechtlichen und tarifrechtlichen Fragen der Mitbestimmung. Er hat die Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen bei der EDS mit den Mitteln des Tarifvertrags zum Ziel und ist ein spezifisch auf EDS bezogenes Modell der gewerkschaftlichen Kooperation.

Mit der Kampagne zum Haustarifvertrag bei EDS hat sich einiges geändert:

Für immer mehr Kolleginnen und Kollegen wird deutlich, dass nur ein Tarifvertrag ihre Interessen wirklich schützt.

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen erklären ihren Eintritt in eine der beiden Gewerkschaften und engagieren sich in der Kampagne.

Gemeinsam unterstützen IG Metall und ver.di die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Kampagne mit Materialien, Informationen und Schulungen und bieten den Raum für Austausch und Planung. Schritt für Schritt nähert sich die Kampagne Haustarifvertrag bei EDS dem Punkt, an dem es gilt, eine Tarifkommission zu bilden und genaue Forderungen zu erstellen. Schon werden die Mittel der Durchsetzung der Forderungen diskutiert.

Alle sind sich einig: Es sind spannende Zeiten für die Gewerkschaften bei EDS.

Der „Standpunkt“ hofft für die Kolleginnen und Kollegen von EDS, dass ihre Bemühungen noch vor dem Zusammenschluss der Belegschaften zu erfolgreichen Verhandlungen über einen Tarifvertrag führen. Es wäre ein großer Schritt in die richtige Richtung, wenn die „klassischen Hpler“ die Vorteile eines Tarifvertrages auch für sich erkennen und dies durch umgehenden Eintritt in die Gewerkschaft unterstreichen würden.

SUMMARY

EDS employees want a House Tariff

While HP colleagues discuss if a tariff contract might be a possibility to get acceptable salary increases, the EDS colleagues are one step ahead.

Reason was the discussion about the salary increase 2008, as little as 1%. It was clear, that the works council was at its limit, only unions can negotiate the salary increases based on German law.

EDS started a promotion campaign towards a house tariff contract between EDS and unions: IG Metall and ver.di are working closely together based on a cooperation contract between the two unions. More and more colleagues understand, that only a tariff contract can safeguard their interests and join one of the two unions and are engaged in the campaign.

IG Metall and ver.di jointly support the colleagues with information material, training, and provide space for discussions, planning and the means how to achieve the goal.

All agree on: these are exciting times for employees and unions at EDS.

The „Standpunkt“ hopes that the house tariff contract will successfully be closed before the two workforces of EDS and HP will be merged and wishes that HP employees would recognize the advantages of a tariff contract by becoming a member of the union.

HP hat EDS gekauft – wie geht es weiter?

Am 26. August wurde mit der weltweiten Bekanntgabe der seit längerem angekündigte Kauf von EDS abgeschlossen. Zunächst soll EDS einer von vier HP-Geschäftsbereichen bleiben. Das weltweite Management und auch die deutsche Geschäftsführung sieht in dieser Übernahme eine deutliche Stärkung der Marktstellung von HP mit neuen, zusätzlichen Businessmöglichkeiten im margenträchtigen Dienstleistungsgeschäft.

Am 15. September sollen in einer weltweiten Analysenkonferenz Details zu den neuen Businessmodellen, Marktchancen und auch zu einem möglichen Personalabbau bekannt gegeben werden. Die Beschäftigten beider Unternehmen würden erwarten, dass dieses zusätzliche Businesspotenzial nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen, sondern zu deren Sicherung in beiden Organisationen genutzt wird.

Für Deutschland stehen in den kommenden Wochen wichtige Verhandlungen zwischen den Betriebsräten beider Firmen und deren Geschäftsleitungen an. In Anhängigkeit von den zukünftigen, neuen Businessmodellen könnte sich die gesamte Struktur beider Unternehmen wesentlich ändern. Durch „Synergieeffekte“ ist ein Personalabbau nicht völlig auszuschließen.

Alle Folgen dieser Veränderungen müssen auf ihre Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten im Detail den Arbeitnehmervertretern vorgestellt und mit diesen diskutiert werden.

Dazu wäre eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung der verschiedenen Betriebsratsgremien beider Firmen wünschenswert. Zur Erzielung eines weitgehenden Konsenses erwarten wir eine umfassende Einbindung aller Betriebsratsmitglieder in geeigneter Form. Ein systematisches Ausschalten und Kaltstellen ganzer Betriebsratsorganisationen wie beim Compaq-Merger darf sich dabei im Interesse der Belegschaften aber auch des Business nicht wiederholen.

Aus Sicht der Gewerkschaften hat der Erhalt aller Arbeitsplätze und der bisherigen Arbeitsbedingungen für alle Kolleginnen und Kollegen Vorrang. Sollte dennoch ein Abbau von Arbeitsplätzen unvermeidlich sein, muss dieser auf rein freiwilliger Basis erfolgen. Attraktive Abfindungsangebote könnten diesen Schritt erleichtern.

Wir Gewerkschaftsmitglieder freuen uns jedenfalls auf eine gute und fruchtbare Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen von EDS.



Wir arbeiten gemeinsam daran, die sozialen Standards für die Arbeitnehmer auszubauen und zu sichern - auch bei EDS und HP!

Gewerkschaftssekretär/in:
Ulrike Saaber, IG Metall
Thomas Müller, ver.di

Hinter den Beschäftigten stehen die Gewerkschaften

Haus-Tarifverträge schützen!

