



Rat & Info: Betriebsübergang

Was es zu beachten gilt!

Zur Zeit gibt es nur wenige Informationen dazu, wie HP konkret die Aufspaltung oder Abspaltung in Deutschland gestalten will. Deshalb das Wichtigste zuerst: Dokumentieren Sie alle mit Ihrem Arbeitsvertrag zusammenhängenden Vereinbarungen im Detail und dokumentieren Sie zeitgenau Ihren HP Entwicklungsweg. Informieren Sie sich, welche Betriebsvereinbarungen für Sie aktuell gelten. Und wenn Sie schon mehrere Betriebswechsel hinter sich haben, sichern Sie alle damit zusammenhängenden Regelungen. Dies kann entscheidend sein, wenn es um Ihre Anstellungsbedingungen nach der Umstrukturierung des Konzerns geht.

Was bedeutet Betriebsübergang?

Von einem Betriebsübergang spricht man, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil vom bisherigen Inhaber (z.B. HP) auf einen anderen Inhaber übertragen wird (z.B. durch Verkauf bzw. im Rahmen einer Ausgründung). Eine solche Übertragung berührt in der Regel immer auch die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im betroffenen Betrieb bzw. in der betroffenen wirtschaftlichen Einheit, denn es findet kraft Gesetzes ein Arbeitgeberwechsel statt.

Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform mindestens über folgende Punkte zu unterrichten:

- + den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- + den Grund für den Übergang,
- + die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,
- + die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Widerspruchsrecht

Da die betroffenen Arbeitnehmer nicht einfach zu einer Übertragung ihres Arbeitsvertrages gezwungen werden können, haben sie ein individuelles Widerspruchsrecht, das sie in der Regel innerhalb eines Monats nach ordnungsgemäßer Unterrichtung über

den Inhaberwechsel geltend machen können. Der Widerspruch muss schriftlich erfolgen und entweder gegenüber dem bisherigen oder dem neuen Arbeitgeber erklärt werden. Widerspricht der Arbeitnehmer dem Übergang, bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber erhalten. Allerdings können infolge des Betriebsübergangs die bisherigen Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen. Der Arbeitnehmer sollte sich in diesem Falle möglichst zügig um eine Versetzung innerhalb der bisherigen Firma bemühen.

Gelingt das längere Zeit nicht, besteht die akute Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung, nämlich dann wenn sich die bisherige Firma darauf beruft, dass es keine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit für den Betroffenen mehr gäbe. Auch wenn es für den Einzelnen gute Gründe gäbe, den Arbeitgeberwechsel zu vermeiden, bedarf ein Widerspruch unter formalen Gesichtspunkten keiner inhaltlichen Begründung. In jedem Fall sollte man allerdings - ob der damit verbundenen Risiken (siehe oben) - die tatsächliche Ausübung des Widerspruchsrechtes gründlich durchdenken und sich gegebenenfalls mit dem Betriebsrat und/oder der IG Metall dazu beraten, bevor man eine Entscheidung dazu trifft. Denn ein einmal eingelegter Widerspruch kann nicht mehr zurückgenommen werden.

Arbeitnehmer-Rechte

Die Übertragung der Arbeitnehmer-Rechte beim Betriebsübergang sind im § 613a BGB geregelt. Dabei gilt zunächst der Grundsatz, wonach der neue Inhaber in alle vertraglichen Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt. Kündigungen wegen des Betriebsübergangs sind dabei unwirksam, d. h., der neue Arbeitgeber hat alle Beschäftigten des übernommenen Betriebes oder Betriebsteils weiter zu beschäftigen. Die Möglichkeit einer Kündigung aus anderen Gründen bleibt davon allerdings unberührt.

Persönliche Rechte

Arbeitsvertrag, Urlaubsansprüche, Gleitzeitguthaben etc. gehen unverändert in die neue Firma über. Der neue Arbeitgeber kann also keine Änderung der Arbeitsverträge verlangen. Er kann versuchen, den Arbeitsvertrag einvernehmlich zu ändern; dann ist aber das Einverständnis des Arbeitnehmers Voraussetzung. Oder er kann versuchen, einseitig eine Änderung (Verschlechterung) durch eine Änderungskündigung zu erzwingen; ein Unterfangen, welches im Zweifel in einen Kündigungsschutzprozess mündet.

Grundsätzlich gilt deshalb, dass es in den allermeisten Fällen für den übergehenden Beschäftigten keinen Grund gibt, beim Erwerber einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben.

Was gilt für die (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen (z.B. Gleitzeitregelung, Betriebsrente)?

- + Gilt im neuen Betrieb die gleiche Regelung, ändert sich nichts.
- + Gilt eine andere (z.B. bessere oder schlechtere) Betriebsvereinbarung zu dem jeweiligen Regelungsgegenstand, dann verdrängt diese die bisherige (Gesamt-)Betriebsvereinbarung.
- + Gilt in dem neuen Betrieb (noch) keine entsprechende Betriebsvereinbarung, nehmen die Übertretenden die bisherige Regelung als ihr persönliches Recht mit, und zwar unbefristet und zusätzlich ein Jahr lang besonders geschützt.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Johannes.Katzan@igmetall.de

zukunft@hp

IMPRESSUM

Herausgeber/Publisher:
IG Metall Stuttgart, hp.igm.de

Verantwortlich/Responsible: Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter
Redaktion/Editorial Staff: Johannes Katzan
Gesamtherstellung/Producer: MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES



zukunft@hp

“The proof will be in the pudding” (Meg Whitman)

„Probieren geht über studieren“ sagt Meg Whitman in einem der vielen Interviews, die sie seit der Ankündigung der Aufspaltung von Hewlett Packard gibt. Was gegenüber den Aktionären als Befreiungsschlag wirken soll, birgt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwer abschätzbare Risiken. Die Zeche bezahlen im Zweifelsfall die Beschäftigten.

Viele Analysten, viele unterschiedliche Einschätzungen. Übereinstimmung gibt es allenfalls bei der Aussage, dass es zur Zeit bedeutend mehr Firmenaufspaltungen gibt als in den vergangenen Jahren. Für die Zukunft zeichnet sich damit ein Zusammenfügen der Spaltprodukte zu Firmen ab, die hoffen, sich in neuer Konstellation besser am Markt behaupten zu können.

HP selbst kündigt auf der Webseite zum Split (www.hpannouncement.com) vorsichtshalber schon mal an, dass der zukünftige Enterprise-Teil auch durch Zukäufe und Fusionen wachsen soll. Der Drucker- und PC-Teil soll hingegen hauptsächlich organisch wachsen.

So oder so – es liegt auf der Hand, dass die Aufspaltung von HP lediglich der Anfang von etwas sein wird, das immer wieder unmittelbare Auswirkungen auf uns haben wird.

„Fokussierter und flinker“

Wir erinnern uns: 1999 hat sich HP schon einmal geteilt. Die Begründung für die Abspaltung von Agilent Technologies war damals eine ähnliche wie heute: Hewlett Packard sei zu groß geworden und wir müssten uns in zwei Unternehmen aufteilen, um fokussierter und flinker zu werden.

Bekanntermaßen wuchs Hewlett Packard seit dieser Zeit zu einem der weltweit größten IT-Unternehmen. Doch was geschah mit dem kleineren der beiden Teile?



Meg Whitman / Quelle: hp

Agilent Technologies hat nach einer Serie von Teilverkäufen und Ausgründungen zuletzt die Messtechnik, den ursprünglichen Kern des Unternehmens Hewlett Packard, in die Firma Keysight Technologies ausgegliedert. Zuvor wurden schon verkauft bzw. abgespalten: die Medizintechnik (heute Teil von Philips) und die Halbleitertechnik (Avago). Avago wiederum hat die Messgeräte in die Firma Verigy ausgegründet.

Der Blick in die Geschichte zeigt, dass es mit einer Aufteilung allein nicht getan sein wird.

2014 trennt es sich anscheinend besser als 2011

Schon 2011 wollte Léo Apotheker die PC-Sparte abspalten, doch wurde er schnell wieder zurückgepiffen und schließlich entlassen. Die Begründung damals: Der weltgrößte PC-Hersteller zu sein, sei zu

wertvoll für Hewlett-Packard als Marke, als Einkaufsmacht und für die Kundenbeziehungen. Doch wie steht es nun 2014 um eben diese Argumente: Marke, Einkaufsmacht und Kundenbeziehungen?

Es ist sicher sinnvoll, Computing und Printing zusammen in einer Firma zu belassen und dieser das hp-Logo mit auf den Weg zu geben. Bei Abspaltung allein der PC-Sparte hätte sich einer der beiden Geschäftsbereiche markentech-nisch komplett neu erfinden müssen. Im Unternehmenskundenumfeld spielen Logo und „brand awareness“ aber anscheinend keine so große Rolle. Denn ungesagt bleibt, wie der Enterprise-Teil seinen Markenwert behaupten und ausbauen will. Immerhin ist das runde, blaue Logo auf Platz 15 der wertvollsten Marken der Welt.

(Fortsetzung nächste Seite)



Die Frage der Einkaufsmacht werden beide Unternehmen vorerst dadurch lösen, dass sie eine Einkaufsgemeinschaft bilden werden. Auch in anderen Bereichen wird die Aufteilung nicht punktgenau zum 1.11.2015 abgeschlossen sein, beide Firmen werden weiterhin kooperieren (müssen).

Bleiben die Kunden- und Partnerbeziehungen. Während sich im indirekten Vertrieb die Partner von PPS und Enterprise nur zu ca. 20% überlappen, wird es für direkte HP-Kunden sicherlich anstrengender, sich zukünftig mit zwei statt einem Unternehmen „herumzuschlagen“. Dabei waren die HP-Prozesse für Kunden auch seither schon anstrengend genug.

Diese Rolle sieht HP für die Belegschaft vor: Begeisterung und Stellenabbau

Dass Aktionären nicht zuerst die Belange der Belegschaft am Herzen liegen, dürfte klar sein. Es ist aber bezeichnend, dass die Belegschaft in der Ankündigung der Trennung durch die Unternehmensleitung nur an zwei Stellen vorkommt. In der einen Passage wird sie im Sinne der Umstrukturierung vereinnahmt: HP sei heute – nach 3 Jahren Restrukturierung – in einer Position der Stärke, u.a., weil die Belegschaft und das Managementteam so begeistert seien. An der anderen Stelle wird die Zahl der abzubauenen Arbeitsplätze heimlich, still und leise um weitere 5.000 erhöht.

Strategie in Deutschland unverändert

Seit einigen Jahren lautet die Botschaft an die deutsche Belegschaft, dass transaktionale Tätigkeiten und Arbeitsplätze ohne direkten Kundenkontakt früher oder später aus dem Land verschwinden werden. Durch den Split und den damit zusammenhängenden Aufwand wird sich dieser Trend vielleicht verzögern, aber nicht umkehren. Sales Operations hat für FY 2015 beispielsweise Einsparziele bekommen, die sich direkt auf die Beschäftigung auswirken. Printing und Personal Systems wird weiterhin Aufgaben in sog. Hubs zentralisieren, wie z.B. das Marketing in Barcelona. Und auch die Enterprise Group wird ihre europäischen Hubs weiter ausbauen. Für Enterprise Services sieht die Anfang 2014 veröffentlichte dreijährige Personalplanung in den Jahren 2015 und 2016 weiteren Stellenabbau vor.

Mit oder ohne Split: Jede einzelne Business Group muss jedes Jahr profitabel wachsen. Mit Standortschließungen ist zu rechnen. Meg Whitman ist sogar stolz darauf, die Anzahl der Standorte weltweit von 860 auf 660 reduziert zu haben und will diesen Trend fortsetzen.

Heulen und Zähneklappern? Panik? – Eigene Interessen stärken!

Der Unternehmenssplit allein bedeutet erst einmal nicht, dass wir uns größere Sorgen machen müssen als in den letzten

Jahren. Doch wie bereits gesagt, wird die Entwicklung bei der Spaltung voraussichtlich nicht stehen bleiben. Erfahrungen bei IBM, Atos und nicht zuletzt Agilent zeigen, welche Folgen Unternehmensumwandlungen vor allem für die Beschäftigten haben. Besser dran ist, wer sich schützt. Bei HP haben wir leider keinen Tarifvertrag im Rücken, die Ausgangslage ist somit potentiell schwieriger. Umso wichtiger ist es für jeden Einzelnen, seine individuellen Rechte abzusichern und notfalls durchzusetzen. Alle Zusagen, die HP je gemacht hat, egal, ob sie kollektiv oder individuell getroffen wurden, ob sie den Arbeitsplatz oder die Altersversorgung betreffen, würden bei einem Betriebsübergang zwar Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags. Einfordern kann man diese aber nur dann, wenn man sie nachweisen und gegebenenfalls auch juristisch einfordern kann.

Meg Whitman rührt unterdessen unverdrossen weiter die Werbetrommel für die Unternehmensaufspaltung. Wir erinnern uns: Konzentrierter und flinker sollen die beiden neuen Unternehmen sein.

Ob sich die Unternehmen nach dem 1.11.2015 dann flink weiter aufspalten oder konzentrierter (als damals bei Autonomy) auf Einkaufstour gehen, bleibt abzuwarten.

Stimmen der Belegschaft

Axel Ronnisch, Bad Homburg

"Es gibt zu den Auswirkungen des Splits und der Vorgehensweise in Deutschland bisher kaum Informationen – welche neuen Chancen sich für die Mitarbeiter ergeben, liegt zur Zeit daher völlig im Dunkeln."

Redelf Schomaker, Bad Homburg

"Es folgt noch mehr – das wird nicht das Ende der Aufspaltungen sein!"

Benita Mühlig, Hamburg

"Ich mache mir weniger Sorgen um die Menschen in der PPS, sondern eher um die bei HP Enterprise – PPS hat ein eindeutiges und klares Portfolio, aber bei ES ist vieles noch unklar und befindet sich derzeit in einer Transformation."

Frank Schmitt, Schweinfurt

"Der Split kann sich sowohl positiv als auch negativ auf die neuen Firmen auswirken, das wird sich zeigen. Ich mache mir Sorgen um die Menschen. Wie wirkt sich der Split auf uns HP'ler aus? Kommt das böse Erwachen eventuell nach dem 31.10.2015?"

HP spaltet sich auf. Schütz' Dich. Werde Mitglied.

Unsere Firma will sich aufspalten, mit ungewissem Ausgang für alle Beteiligten, vor allem aber für uns Beschäftigte. Dabei ist durch eine Spaltung noch nichts gewonnen; vor allem aber ist damit in der Regel noch nichts zu Ende gebracht. Mahnende Beispiele wie der Verkauf der Siemens-Handysparte an BenQ erinnern uns daran, dass Beschäftigte unter Umständen auch noch Monate später die Zeche für unternehmerische Entscheidungen zahlen müssen. Gut, wer hier Mitglied in einer starken Gemeinschaft ist. Die IG Metall verfügt über große Erfahrungen bei Unternehmensplits und hat schon viele ihrer Mitglieder erfolgreich durch diese Zeit der Unsicherheit begleitet.

Die IG Metall wird auch die Aufspaltung bei HP genau beobachten und ihre Mitglieder auf dem Laufenden halten. Informationsveranstaltungen sorgen zusätzlich für Transparenz und fördern den Dialog, damit wir zu jeder Zeit wissen, wo wir stehen. Darüber hinaus bietet die IG Metall auf persönlicher Ebene ihre bekannte Sozial- und Rechtsberatung. Sie kann schon ohne konkreten Rechtsfall in Anspruch genommen werden, z.B. bei Fragen zum Arbeitsvertrag, zu Versorgungsansprüchen oder im Falle eines Widerspruchs gegen die Zuordnung zu einem bestimmten Unternehmensteil. Mach Dir bewusst: Für die Mitgliedschaft in der IG Metall investierst Du 4 Minuten Deiner täglichen Arbeitszeit. Das ist un-

gefähr so lang, wie ein PCCOE gesteuertes Laptop benötigt, um betriebsbereit zu sein. Schenk' diese Zeit nicht dem Unternehmen, sondern investiere sie in Dich und den Schutz Deiner Interessen.



Weitere Informationen unter igmetall.de/beitreten

Beitrittserklärung

Änderungsmitteilung

Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

Mitgliedsnummer _____ Verwaltungsstelle _____

- männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt
- Auszubildende/r bis: _____ Student/in
- gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____

in PLZ _____ Ort _____

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift _____

Bitte abgeben bei IG-Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG-Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG-Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main

