Spin-off

Wenn eine Aktivität in ein neues, eigenständiges Unternehmen verlagert wird

Transnational Restructuring Navigator

Was Sie darüber wissen sollten:

- Wir sprechen von einem "Spin-Off", wenn ein Unternehmen beschließt, sich von einem seiner Kernbereiche zu trennen, um eine neue, eigenständige Einheit zu bilden.
- Ein Argument, das von der Unternehmensleitung häufig für eine Abspaltung angeführt wird, ist, dass sie der Meinung ist, dass die Summe der Teile mehr wert ist als die derzeitige Marktkapitalisierung, weil sie eine fairere Bewertung durch den Markt erwartet. Andere Gründe können eine Rückbesinnung auf das Kerngeschäft des Unternehmens sein oder einfach die Abtrennung von Aktivitäten, die nicht mehr als relevant angesehen werden.
- Sehr oft sind es aktivistische Aktionäre, die darauf drängen, "die Spreu vom Weizen zu trennen" - zum Beispiel, um einen hochprofitablen "guten" Geschäftsbereich von einem anderen, rückständigen Geschäftsbereich zu trennen. Das "gute" Geschäft wird dann sofort auf einer separaten Basis hochgestuft. Allerdings muss jede Situation von Fall zu Fall geprüft werden, da es Hunderte von Gründen für eine Ausgliederung gibt.
- Abspaltungen können auf Kosten der Arbeitnehmer erfolgen, da sie die Arbeitnehmer in der neuen Einheit betreffen, aber auch Auswirkungen auf die verbleibenden Aktivitäten des Unternehmens haben können. Außerdem kann eine Ausgliederung zu längeren Lieferketten und komplexen Vereinbarungen führen. Wenn Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitgeber (eine eigenständige Einheit) übertragen werden, können die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen nur für einen bestimmten Zeitraum gesichert werden(**klicken Sie hier, um mehr über die Übertragung von Arbeitsverträgen zu erfahren**).
- Im Falle einer Ausgliederung sollten EBR und lokale Arbeitnehmervertretungen über bestimmte Mindestschutzrechte informiert sein. Im Falle eines Betriebsübergangs sind bestimmte Rechte der Arbeitnehmer durch die **Richtlinie 2001/23/EG** über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen geschützt. Die Richtlinie sieht vor, dass:
    - alle Rechte und Pflichten auf die übernehmende Gesellschaft übergehen. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass der Veräußerer und der Erwerber gemeinsam für Verpflichtungen haften, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind.
    - Die Mitgliedstaaten können geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass der Veräußerer den Erwerber über alle zu übertragenden Rechte und Pflichten unterrichtet.
    - Der Erwerber muss die mit dem Veräußerer geschlossenen Tarifverträge bis zum Ablauf oder bis zum Inkrafttreten eines anderen Tarifvertrags einhalten (die Mitgliedstaaten können den Zeitraum

für die Einhaltung dieser Bedingungen begrenzen, müssen aber mindestens ein Jahr einhalten).

- In Bezug auf die Arbeitnehmervertretung sieht die Richtlinie vor, dass in den Fällen, in denen das übertragene Unternehmen seine Autonomie behält, der Status und die Funktion der Arbeitnehmervertreter zu denselben Bedingungen erhalten bleiben.

Ihre Aufgabe ist es,...

- Antizipieren Sie die Ausgliederung in Ihrem Unternehmen, indem Sie die Entwicklungen in der Branche beobachten. Nutzen Sie die Ressourcen der Gewerkschaften und Informationen zu diesem Thema auf europäischer und nationaler Ebene.
- Sammeln Sie alle Informationen, die helfen, den wirtschaftlichen Fall zu verstehen, aber auch mögliche "versteckte" Motivationen des Managements.
- Stellen Sie sicher, dass die Rechte und Arbeitsbedingungen der zu transferierenden Arbeitnehmer in der neuen autonomen Einheit voll respektiert werden.
- Ziehen Sie die Einrichtung eines neuen EBR für die auszugliedernden Aktivitäten in Betracht.

Transnational Restructuring Navigator

Zeitleisten-Matrix

Verpflichtungen des Managements

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Wenn die Gerüchte wahr sind und ein Projekt im Gange ist, das in seinen möglichen Auswirkungen für die europäische Belegschaft von Bedeutung sein kann, ist die zentrale Leitung verpflichtet, den EBR oder den SE-WR so schnell wie möglich zu informieren (siehe beabsichtigte Entscheidung).

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Wenn sich die Gerüchte bewahrheiten und ein Projekt im Gange ist, das sich möglicherweise auf die Belegschaft auswirkt, ist das lokale Management verpflichtet, die lokalen Vertreter so schnell wie möglich zu informieren (siehe beabsichtigte Entscheidung). Falls mehr als ein Land betroffen ist, sollten diese Informationen koordiniert und den Arbeitnehmervertretern in allen betroffenen Ländern sowie dem EBR/SE-WR innerhalb desselben Zeitrahmens zur Verfügung gestellt werden. Die lokalen Informationen betreffen dann insbesondere die Auswirkungen des Spin-off-Projekts auf die betroffenen lokalen Standorte.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Die Geschäftsleitung sollte die Belegschaftsvertretung im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat in einer sehr frühen Phase und lange vor einer endgültigen Entscheidung über die Unternehmensstrategie und alle Pläne informieren, die Auswirkungen auf die Belegschaft haben könnten.

Rechte und Maßnahmen der Arbeitnehmer

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Sobald Gerüchte einen gewissen Anschein erwecken, sollten EBR/SE-WR-Mitglieder die Unternehmensleitung mit den bereits erhaltenen Informationen konfrontieren und um weitere Einzelheiten bitten, gegebenenfalls auch um die formelle Unterrichtung und Anhörung des EBR/SE-WR. Dies kann auf einer regulären Sitzung geschehen oder über ihren Sonderausschuss, den Sekretär, den Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen.
- Setzen Sie sich mit Ihrem Gewerkschaftskoordinator und Ihrem europäischen Gewerkschaftsverband in Verbindung, um die vollständigen Informationen aller betroffenen Gewerkschaften zu erhalten und eine gemeinsame Antwort der Gewerkschaften vorzubereiten

Lokale Arbeitnehmervertretungen

Sobald die Gerüchte etwas Substanzielles zu haben scheinen, sollten die lokalen Arbeitnehmervertreter die Unternehmensleitung mit den bereits erhaltenen Informationen konfrontieren und um weitere Einzelheiten bitten, gegebenenfalls auch um die formelle Unterrichtung und Anhörung. Dies kann bei den regelmäßigen Sitzungen der lokalen Vertretungsgremien oder über deren Sekretär, Vorsitzenden oder einen anderen Sprecher zwischen den Sitzungen geschehen. Dies kann auch durch einzelne Vertrauensleute oder die EBR/SE-WR-Mitglieder, die das betreffende Land vertreten, geschehen.

- Alle auf lokaler Ebene gewonnenen Informationen sollten systematisch mit den EBR/SE-WR-Mitgliedern der anderen Länder geteilt werden. Auf diese Weise kann man sich sehr schnell ein Bild von der länderübergreifenden Natur und dem tatsächlichen Ausmaß der möglichen Abspaltung machen.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Arbeitnehmervertreter im Vorstand haben Zugang zu denselben Informationen wie die Vertreter der Aktionäre. Wenn Gerüchte über eine mögliche Abspaltung die Runde machen und der Vorstand noch nicht über einen solchen Plan informiert wurde, kann das Thema auf der nächsten Sitzung angesprochen und eine vollständige Offenlegung des Geschäftsplans gefordert werden. Wenn ein solcher Plan dem Vorstand jedoch bereits mitgeteilt wurde, kann dem EBR, den lokalen Arbeitnehmervertretern und/oder den Gewerkschaftsfunktionären signalisiert werden, dass eine solche Umstrukturierung tatsächlich in Vorbereitung ist.
- Achtung: Es können besondere Regeln zur Vertraulichkeit gelten.

Gewerkschaftliche Maßnahmen

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Kontaktieren Sie den jeweiligen Europäischen Gewerkschaftsbund: Prüfen und befolgen Sie alle bestehenden Verhaltenskodizes/Politiken des Europäischen Gewerkschaftsbundes, die im Falle einer Ausgliederung gelten, und/oder alle bereits bestehenden transnationalen Rahmenvereinbarungen oder ähnliche unternehmensspezifische Dokumente.
- EBR-Koordinatoren sollten eng mit dem ETUF und den EBR-Mitgliedern in den betroffenen Ländern zusammenarbeiten.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Gerüchte können gut begründet sein oder auch nicht. Daher besteht die erste Aufgabe darin, so viele Informationen wie möglich zu sammeln, um Ihre Vermutungen zu untermauern. Mögliche Maßnahmen sind der Austausch mit betroffenen Arbeitnehmern und die Überprüfung öffentlich zugänglicher Quellen (Presse, Unternehmenswebsite, ...).

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

Transnational Restructuring Navigator

In einigen Fällen haben Gewerkschaftsvertreter ein Mandat im Vorstand des Unternehmens. Ist dies nicht der Fall, ist ein enger Kontakt zu den Arbeitnehmervertretern, die im Vorstand sitzen, unerlässlich. Auf diese Weise lassen sich Gerüchte schnell überprüfen und, falls sie sich bestätigen, weitere Schritte vorbereiten (siehe die folgenden Abschnitte im Zeitplan).

Die Rolle der öffentlichen Hand

Europäische Betriebsräte SE-Betriebsräte

- Keine Rolle der Behörden in diesem Stadium.

Lokale Arbeitnehmervertretungen

- Wenn größere Teile der Belegschaft betroffen sind, werden in einigen Ländern möglicherweise die Behörden eingeschaltet. Um sich auf ein solches Eingreifen zu einem späteren Zeitpunkt vorzubereiten, sollten Sie Ihre nationale Gesetzgebung überprüfen, um herauszufinden, welche Regeln gelten und welche Verfahren Sie einhalten müssen.
- Gesetze und Vorschriften zur **Übertragung von Aktivitäten auf ein anderes Unternehmen** können von besonderem Interesse sein.

Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

- Im Falle einer potenziell erheblichen Auswirkung auf die Belegschaft können die Mitglieder des Arbeitnehmergremiums die Geschäftsleitung bereits darauf hinweisen, dass möglicherweise die Behörden informiert werden müssen.

Further reading and resources

SPIN-OFF AKQUISITION/ÜBERNAHME

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

Typ: Website

Kategorie: Legal

Sprache: Englisch

Zugang: Öffentlich