

KONSTANZ IN DEN PENSIONSPLÄNEN FÜR DIE SCHNELLEBIGE IT-BRANCHE

HP und Hewlett-Packard führen ihre bAV-Pläne auch nach der Aufspaltung fort

Von Dr. Guido Birkner

Für den Technologiekonzern HP läuft seit 31. Juli die Phase der operativen Trennung in zwei selbständige Konzernsparten. Der Termin der endgültigen Scheidung ist der 1. November dieses Jahres. Ab diesem Zeitpunkt wird die PC- und Druckersparte zu HP Inc. gehören, während das Server-, Storage- und Netzwerkgeschäft in Hewlett-Packard Enterprise aufgehen wird. Während bei den beiden HP-Logos neben das vertraute Blau ein ungewohntes Grün treten wird, bleibt bei der betrieblichen Altersversorgung alles beim Alten.

Strategisch ist die Aufspaltung sinnvoll, da beide Geschäftsfelder in verschiedenen Märkten agieren und unterschiedlich ticken. HP Inc., die PC- und Printersparte, bewegt sich in einem viel kurzfristigeren Geschäftsumfeld als die Hewlett-Packard Enterprise im Bereich Big Data, Cloud und Data Security. Zudem verfügt HP Inc. in Deutschland mit seinen rund 1.000 Mitarbeitern zudem über deutlich schlankere Strukturen, während Hewlett-Packard Enterprise in Deutschland über 7.000 Mitarbeiter beschäftigt. Künftig sollen sich die beiden neuen Gesellschaften nicht mehr gegenseitig bremsen, sondern ihre jeweiligen Stärken vollkommen frei entfalten. Zwar entstehen durch die Trennung Medienberichten zufolge

zunächst auf weltweitem Level Kosten in Höhe von rund 3,3 Milliarden US-Dollar, doch langfristig erwartet HP Einsparungen von bis zu 1 Milliarde US-Dollar pro Jahr.

Bei der betrieblichen Altersversorgung ändert sich für die Mitarbeiter der beiden Folgegesellschaften in Deutschland nichts. Das bisherige Betriebsrentenmodell wird in den neuen Unternehmen 1:1 fortgeführt, die Mitarbeiter nehmen ihre Anwartschaften ebenso mit wie ihre damit verbundenen Rechte und Pflichten. Auch an den Vergütungssystemen sind keine Änderungen geplant. Mit der Fortsetzung der bAV-Modelle lebt auch die Komplexität weiter, denn im alten Konzern existierten rund 40 bAV-Pläne nebeneinander. „Dabei handelt es sich fast ausschließlich um alte Pläne unterschiedlicher Übernahmen, und ein Großteil der Begünstigten der Altzusagen sind keine aktiven Mitarbeiter, sondern Ausgeschiedene und Rentner“, erläutert Carsten Eckensberger, Head of Total Rewards/Benefits & Compensation bei HP in Deutschland.

Diese alten Pläne wurden bereits vor Jahrzehnten eingeführt, und inzwischen sind alle geschlossen. Ihre Konditionen waren für die Arbeitnehmer teilweise sehr lukrativ, etwa dann, wenn die Rentenleistungen mit je-

HP-Mitarbeiter dürfen sich ungeachtet aller Umbrüche im Unternehmen weiterhin auf eine gute Betriebsrente freuen.



der Gehaltserhöhung ebenfalls stiegen. Was den Arbeitnehmer freute, war aber für den Arbeitgeber teuer. HP hat 2010 neue bAV-Pläne eingeführt und von Leibrenten auf Kapitalbasis umgestellt. „Unser aktueller offener ➤

Plan sieht keine Rentenzahlungen mehr vor, sondern ausschließlich Kapitalauszahlungen“, erläutert Eckensberger.

Hohe Beteiligungsrates der Mitarbeiter

Rund 80 Prozent der HP-Mitarbeiter in Deutschland sind über ursprüngliche HP-Pläne abgesichert, der Rest über externe Pläne, die der Konzern nach Zukäufen von Unternehmen fortführen muss. Derzeit bietet das Unternehmen zwei offene Pläne an:

- Der Basisversorgungsplan ist rein arbeitgeberfinanziert.
- Daneben können die Mitarbeiter Teile ihres Weihnachts- bzw. Urlaubsgelds in einen Aufbauversorgungsplan einzahlen. Der Arbeitgeber legt noch mal 30 Prozent des umgewandelten Betrags obendrauf. Den Vertriebsmitarbeitern steht die Möglichkeit offen, einen Teil ihrer variablen Vergütung umzuwandeln.

Angesichts der hohen Beteiligung an der bAV und der Planvielfalt ist der Bedarf an Kommunikation und Beratung bei den HP-Mitarbeitern groß. Deshalb arbeitet der



„Entscheidend für den Erfolg einer Integration ist, gegenüber den neuen Kollegen offen und ehrlich zu kommunizieren.“

Carsten Eckensberger,
HP

Konzern mit Providern zusammen, auch mit der Beratungsgesellschaft Mercer, die im Rahmen eines Beratungs- und bAV-Verwaltungsmandats den Mitarbeitern von HP unter anderem das Webportal für die Administration und Kommunikation der Entgeltumwandlung für die meisten Pläne zur Verfügung stellt. Carsten Strube, Leiter des Bereichs Retirement Service bei Mercer, erklärt die langjährige Zusammenarbeit beider Unternehmen damit, dass die betriebliche Altersversorgung hinsichtlich der Administration, vor allem aber aufgrund der Aspekte Governance und Compliance immer komplexer wird: „Für ein Unternehmen ist es schwierig, die rasche Folge neuer Vorschriften zeitnah nachzuhalten.“ Um die Frage der Ausfinanzierung der Rückstellungen für die bAV grundsätzlich zu klären, war HP eines der ersten Unternehmen in Deutschland, die die Anwartschaften in einem Contractual Trust Arrangement ausgelagert haben, um maximale Sicherheit für die Beschäftigten zu schaffen.

Stringente Planintegration

Auch legte HP bei den bAV-Plänen von Anfang an auf standardisierte Pläne und Prozesse Wert, so dass hier kaum jemals Anlass bestand, Strukturen zu bereinigen. Eine Konsolidierung steht vor allen bei der Übernahme eines anderen Unternehmens an. „HP unterbreitet den neuen Mitarbeitern nach einem M&A-Deal meistens ein attraktives Angebot, in den aktuellen offenen Plan zu wechseln“, erklärt Carsten Strube. „Dadurch lässt sich die Vielzahl an Plänen innerhalb des Konzerns eindämmen.“

Entscheidend für den Erfolg einer Integration sei, gegenüber den neuen Kollegen offen und ehrlich zu kommunizieren, damit von Anfang an ein Vertrauensverhältnis



„Für ein Unternehmen ist es schwierig, die rasche Folge neuer Vorschriften in der bAV zeitnah nachzuhalten.“

Carsten Strube,
Mercer

entstehen könne, hebt Carsten Eckensberger hervor. „Wir treffen in unseren Gesprächen auch auf Mitarbeiter, die von ihrem bisherigen Arbeitgeber enttäuscht sind oder die bislang starke gewerkschaftliche Strukturen kennengelernt haben.“ Solche Hürden gilt es zunächst durch ein eigenes bAV-Angebot jenseits von Tariflösungen zu überwinden. Die hohe Integrationsrate auf die offenen HP-Pläne spiegelt den Erfolg der Bemühungen klar wider. Wenn der Zusatz- und Kostenaufwand zu hoch zu sein scheint, entschließen sich die Verantwortlichen bei HP von Fall zu Fall auch dazu, den neuen Mitarbeitern keinen Planwechsel anzubieten, sondern alles beim Status quo zu belassen.

Eckensberger und seine Kollegen gehen bei der Integration externer Pläne stringent vor. „Wir übernehmen keine exklusiven Spezialkonditionen für einzelne Gruppen oder Personen“, hebt der bAV-Experte hervor. „Vielmehr achten wir genau darauf, alle unsere Mitarbeiter gleich zu behandeln, wie wir es bei HP seit jeher machen.“ Im Bedarfsfall kann das bedeuten, dass sich ►

HP aus übernommenen Sondervereinbarungen herauskauft.

Schnelllebiges Geschäftsumfeld

Die bAV ist eine wichtige Säule, um Mitarbeiter an sich zu binden, doch in einem so volatilen Sektor wie der Informationstechnologie sind schnelle Veränderungen an der Tagesordnung. „In unserer Branche werden neue Geschäftsfelder sehr schnell aufgebaut, aber bei Bedarf auch umstrukturiert“, beschreibt Carsten Eckensberger. Zudem stellt er fest, dass junge Mitarbeiter im Zusammenhang mit der bAV oft nicht allein an Versorgungsleistungen für das Alter denken, sondern auch andere Lebenspläne verfolgen. Deshalb müsse sich die betriebliche Altersversorgung flexibel den individuellen Lebenslagen der Mitarbeiter anpassen können. HP sieht sich mit seinem Aufbauversorgungsplan flexibel aufgestellt. Das betrifft auch Kollegen, die vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheiden. In manchen Plänen kann ein Übergangsgeld daher bereits ab dem 50. Lebensjahr ausbezahlt werden.

Zugleich will der Arbeitgeber HP über den Total-Compensation-Ansatz den Mitarbeitern vor Augen führen, welche einzelnen Vergütungsbausteine sie vom Unternehmen erhalten und welche Wertschätzung für sie dadurch ausgedrückt wird. ◀

Dr. Guido Birkner,
verantwortlicher Redakteur Human Resources
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag

guido.birkner@frankfurt-bm.com
www.compbenmagazin.de

ANZEIGE



Das eJournal für HR-Entscheider

Das F.A.Z.-PersonalJOURNAL analysiert und hinterfragt jeden Monat aktuelle Nachrichten und Themen aus der HR-Welt kritisch und zeigt neue Entwicklungen auf. Der journalistische Ansatz heißt querdenken, Hintergründe beleuchten und fokussieren.

Erfahren Sie Monat für Monat mehr über HR-Entscheider, Stellenwechsel und Personalpolitik!

Jetzt kostenfrei abonnieren auf
www.faz-personaljournal.de

Frankfurter Allgemeine
F.A.Z.-PersonalJOURNAL