

29. April 2009

Vorwärts, es geht zurück!

Dem Rückzug von Jürgen Gallmann, der die durchschnittliche Halbwertszeit eines CEOs bei Avaya in Deutschland nicht wesentlich verlängern konnte, folgt nun eine deutliche Kehrtwende des Unternehmens.

Es scheint, als solle mit der neuen Geschäftseinheit, in der sich die meisten Beschäftigten wiederfinden werden, das erprobte Geschäftsmodell der alten T&N eine Renaissance erleben.

Langfristiges Mietgeschäft sowie Pflege und Ausbau der bestehenden Kundenbasis sollen wieder im Fokus stehen.

Der Umstieg von den Tenovis-Produkten (I-Portfolio) zum A-Portfolio soll nicht so schnell erfolgen wie zuletzt angekündigt. Die neue Einheit soll sich um das Segment der kleinen und mittleren Kunden kümmern und wird damit in direkter Konkurrenz zu Partnern stehen.

Das sind deutliche Abweichungen von der bisherigen Avaya-Strategie.

Mit der neuen Einheit entsteht ein eigenständiges Unternehmen im Unternehmen, was bereits jetzt Spekulationen über eine mögliche spätere Abtrennung des Bereichs nährt.

Trotz aller einschneidenden Änderungen soll die in Bad Kissingen angekündigte Vernichtung von über 600 Jobs umgesetzt werden.

Zusätzlich sollen in Deutschland ähnliche Opfer der Belegschaft erbracht werden wie in den USA, wo die Angestellten in einen mehrwöchigen unbezahlten Zwangsurlaub geschickt werden.

Auch wenn die neue Unternehmensstrategie mit einigen Fehlentwicklungen der letzten Jahre aufräumt und einige beschäftigungssichernde Elemente enthält - bevor über weitergehende Zugeständnisse gesprochen werden kann, muss der Personalabbau insgesamt auf den Prüfstand.

Verhandlungen

Zwischenstand

Seit drei Monaten verhandeln Betriebsräte und Geschäftsleitung nun schon über Interessenausgleich und Sozialplan für den Personalabbau 2009.

Abgeschlossen ist bisher nur ein so genannter Rahmeninteressenausgleich.

Im Wesentlichen enthält er eine Vereinbarung über das Punkteschema, nach dem die soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen erfolgt, und Regelungen über ein so genanntes Freiwilligenprogramm. Wer aus den vom Abbau betroffenen Bereichen schon jetzt gehen kann, für den ist als Abfindungssumme die bekannte "66er-Formel" festgeschrieben mit "Besserungsklausel".

Allerdings gilt dieses Angebot nur für Mitarbeiter unter 58. Älteren will der Arbeitgeber nur die meist schlechtere "AGE-Regelung" anbieten.

Über andere wichtige Regelungen konnte bisher keine Einigung erzielt werden.

Wann Kündigungen ausgesprochen werden, ob und wie es eine Transfergesellschaft geben wird, muss nun in zahlreichen Teilinteressenausgleichs oder dem Sozialplan vereinbart werden.

Auch die Frage der sozialen Auswahl innerhalb von Altersgruppen wird noch wiederholt zu erörtern sein (s. Artikel auf der Rückseite).

Wichtig ist auf jeden Fall:

Die Geschäftsleitung bestätigt in dem Rahmeninteressenausgleich, dass sie mit der Umsetzung der Teilmaßnahmen – also auch mit Kündigungen - erst beginnen wird, wenn der jeweilige Teilinteressenausgleich unterschrieben ist.



Glücksspiel

Nach den zahlreichen Entlassungsrunden der vergangenen Jahre kennt mancher Beschäftigte bei Avaya seine Sozialpunkte auswendig und meint das individuelle Risiko des Arbeitsplatzverlustes für sich einzuschätzen zu können. Je älter ein Mitarbeiter ist, desto sicherer dürfte er sich bisher fühlen.

Doch in letzter Zeit wurden die Spielregeln geändert. Sie ermöglichen es dem Arbeitgeber nun, bei Kündigungen die Altersstruktur im Unternehmen zu erhalten. Wenn z.B. 30% der Mitarbeiter zwischen 50 und 59 Jahre alt sind, dann darf der Arbeitgeber auch 30% der zu Kündigenden aus dieser Altersgruppe auswählen. Der Wettbewerb der Sozialpunkte findet dann nur innerhalb der Altersklassen statt. Für den 49jährigen bedeutet das: Kommen die Kündigungen aus seiner Sicht rechtzeitig, dann genießt er in der jüngeren Altersgruppe einen relativ hohen Schutz. Kommen Kündigungen aber erst nach seinem Geburtstag, dann ist er in der Gruppe Ü50 einer der jüngsten mit relativ hohem Kündigungsrisiko.

Diese Regelung soll verhindern, dass Unternehmen nach mehreren Restrukturierungen zum Seniorenheim werden. Für den Einzelnen wird die soziale Auswahl so jedoch ein russisches Roulette.

Arbeit für Alle

Gute Arbeit bei fairem Lohn ist ein Grundrecht aller arbeitenden Menschen. Aber die Realität in Deutschland, Europa und der Welt sieht anders aus: Die Arbeitslosigkeit steigt.

Auch wir bei Avaya müssen Angst haben um unsere Arbeitsplätze.

Avaya will allein in diesem Jahr in Deutschland jeden sechsten Arbeitsplatz vernichten, weil nur so die Profitvorstellungen der Finanzinvestoren, Silverlake und TPG, realisiert werden können.

Siegfried Winter, Betriebsrat und gewerkschaftlicher Vertrauensmann von Avaya, wird darauf in seiner Rede bei der diesjährigen Maikundgebung in Frankfurt hinweisen können.

Der Demonstrationzug beginnt um 9:30 Uhr am Güntherburpark.

Die Kundgebung findet ab 11 Uhr auf dem Römerberg statt.

Wir demonstrieren am 1. Mai

- für den Erhalt von Arbeitsplätzen und eine neue nachhaltige Wirtschaftsordnung
- für mehr Demokratie und Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft
- für gute Arbeit für alle bei fairem Lohn

Deshalb lautet unser Motto am 1. Mai, dem Tag der Arbeit:

Arbeit für alle bei fairem Lohn!



Siegfried Winter, Betriebsrat bei Avaya

Beteiligen Sie sich an den Veranstaltungen. Auch dieser Tag bietet die Gelegenheit, unseren Kampf für den Erhalt der Arbeitsplätze bei Avaya und die Sicherung guter tariflicher Arbeitsbedingungen öffentlich zu thematisieren.

Nähere Informationen bei den Vertrauensleuten der IG Metall.



Beitrittserklärung

Änderungsmitteilung

Name _____ Vorname _____
 Straße/Hausnummer _____
 Postleitzahl/Wohnort _____
 Telefon _____ Geburtsdatum _____
 E-Mail _____
 Betrieb: Name und Ort _____
 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. Bruttovorderdienstes) _____ ab Monat _____
 geworben durch (Name und Betrieb) _____

Mitgliedsnummer _____ Verwaltungsstelle _____

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 Bruttovorderdienstes 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