

24. September 2009

## Sozial verträglicher Abbau

In den letzten Wochen wurden allein dem Frankfurter Betriebsrat fast 60 Kündigungsanhörungen übergeben. Viele der Betroffenen werden die Kündigung inzwischen in den Händen halten. Andere hatten sich schon vorher „freiwillig“ entschlossen in die Transfergesellschaft zu wechseln oder einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen.

Besonders grotesk gestaltet sich der Personalabbau im Entwicklungsbereich. Anderswo wurden durch freiwilliges Ausscheiden betriebsbedingte Kündigungen vermieden. Für ausscheidende Kollegen konnten andere nachrücken.

Dies wurde im Bereich GCS aktiv verhindert. Älteren Kollegen, die zugunsten jüngerer Kollegen freiwillig ausscheiden wollten, wurde dies verweigert.

Der junge Kollege musste gehen.

An anderen Stellen wurde die Sozialauswahl stark vereinfacht. Man deutet eine Aufgabe aus, die an einen anderen Standort verlagert wird. Alle an diesem Thema arbeitenden Mitarbeiter bilden eine Vergleichsgruppe und bekommen alle die Kündigung. In einigen Fällen enthält die Vergleichsgruppe genau einen Mitarbeiter. Dabei wurde nicht berücksichtigt, welche anderen Aufgaben der Mitarbeiter aufgrund langjähriger Erfahrung alternativ übernehmen könnte.

In dieser konfusen Situation mit vielen offenen Fragen fanden die Mitarbeiter Unterstützung und Rückhalt beim Betriebsrat.

### Gedanken eines Betroffenen

Lieber Wolfgang,

Come, take a walk with me.

Kannst du noch ruhig schlafen, wenn Avaya-Mitarbeiter, Väter und Mütter und Kinder, die letzten Monate nicht gut schlafen konnten.

Warum war die Sozialauswahl so ungerecht? Die freiwillig gehen wollten, durften nicht gehen und andere, die eine Familie zu versorgen haben, werden entlassen.

Weißt du nicht, wie schwer es ist, sich dagegen zu wehren? Auch in Deutschland heißt *Recht haben* nicht gleichzeitig auch *Recht bekommen*. Es ist ein steiniger Weg, den nicht viele bis zu Ende gehen.

Beruhigt es dein Gewissen, dass Du ihnen ein bisschen Geld mitgibst, von dem der Staat die Hälfte einkassiert?

Langjährige Mitarbeiter blicken in eine ungewisse Zukunft. Die, welche *gehen müssen*, aber auch jene, die *bleiben dürfen*.

Wo bist Du und das Avaya-Management, wenn die Mitarbeiter sorgenvoll in die Zukunft schauen.

Kämpfst Du für unsere Arbeitsplätze hier oder wickelst Du nur ab?

Lieber Wolfgang, you never take a walk with me...

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schaut nicht weg und denkt, ich habe ja noch meinen Arbeitsplatz, die anderen sind mir egal – schon nächstes Jahr könntest ihr die nächsten sein.

Seid kollegial und steht zueinander. Unterstützt auch eure Betriebsräte – nur so können wir etwas erreichen...



# ... and what about me?

Der Kauf von Nortel Enterprise / Gouvernment Solutions für insgesamt \$915 Mill lässt Avaya im strahlenden Glanz eines prosperierenden Global Players erscheinen. Wie viel Licht und möglicherweise düsterer Schatten wird davon auf die deutschen Avaya-Organisationen fallen?

Durch Furlough, Kurzarbeit und Kündigungen herrscht hier ein glanzarmes Dasein im Dämmerlicht vor. Wird der Zukauf diese Situation aufhellen können oder werden sich neue Verfinsterungen einstellen?

Nortel hat ca. 500 Mitarbeiter in Deutschland. Was bedeutet das für die Arbeitsplätze in Deutschland? Wird mit Zusammenführung der Unternehmen eine neuerliche Entlassungswelle ausgelöst?

Die Neuausrichtung der deutschen Geschäftsaufstellung, die gerade aus den Startlöchern kommt, greift zu kurz und ist vorerst zu stoppen. Es bedarf der Chance, die neu entstandene Situation einfließen zu lassen und mit Berücksichtigung von Nortel eine stimmige organisatorische Aufstellung zu schaffen, die dann auch eine dauerhaft tragfähige Zukunftsperspektive verspricht. Muss die Reorganisation in German Annuity und Enterprise Business Group nicht vor dem Hintergrund des neuen Lichtspektrums betrachtet werden? Können die bereits laufenden Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen überhaupt noch gerechtfertigt werden?

Ruft man sich die kürzlich erfolgte SilverLake-Beteiligung an der \$1,9Mrd schweren 65%-Skype-Übernahme von eBay in Erinnerung, tauchen neue spekulative Lichter am Horizont auf, die den Einsatz der Skype-Technik mit der Business-Kommunikation von Avaya in Verbindung bringen. Könnten hier eventuell deutsche Entwicklungseinheiten beteiligt werden?

Bei allen Lichtblicken, die sich durch die aktuellen Übernahmen zukünftig eröffnen können, für den einzelnen Mitarbeiter werden Furlough, Kurzarbeit und Kündigungen sein berufliches Engagement bestimmen. Muss man da nicht auf die Idee kommen, dass all diese laufenden Spar- und Abbaumaßnahmen nur dazu genutzt werden, die Finanzierung dieser Zukäufe zu sichern.

Auf der einen Seite werden Mitarbeiter angebettelt oder gar rausgeworfen und auf der anderen Seite will man als finanzstarker Einkäufer im Firmen-Monopoly glänzen. Das vermittelt ein Unternehmensbild, das möglicherweise zukünftig als hell leuchtender Stern florieren wird und bei dem die Eigentümer einen guten Schnitt im sonnigen Licht machen werden. Allerdings werden der Mitarbeiter an diesem Ertrag nicht partizipieren und ausgespart, bzw. dürften als Kostenfaktor weiterhin zur Disposition stehen und sich wieder einmal auf der dunklen Schattenseite des Geschäfts bewegen.

# Zwischenstand

Die Aufspaltung der deutschen Avaya nimmt konkrete Formen an. Organisatorisch wird es eine strikte Trennung zwischen den beiden Geschäftseinheiten Enterprise und Annuity geben. Quer zu den bestehenden gesellschaftsrechtlichen Strukturen werden zwei Geschäftsbereiche aufgebaut. In beiden Bereichen werden sich voraussichtlich Beschäftigte aller vier Unternehmen wiederfinden. Eine entsprechende Organisationsänderung soll bereits am 1. Oktober in Kraft treten.

Die gesellschaftsrechtliche Anpassung an die existierenden Strukturen wird nicht lange auf sich warten lassen.

Denn weder der Markt noch das Geschäftsmodell der Annuity-Gruppe passen zu der Avaya, die Silverlake und TPG gerade weltweit zusammenbauen. Deshalb wird es vermutlich nur eine Frage der Zeit sein, bis auch in Deutschland das Integral- und Midmarket-Geschäft auch rechtlich separiert wird, um es bei nächster Gelegenheit einer wirtschaftlichen Verwertung zuzuführen.

Die Weichen dafür werden bereits jetzt gestellt. Und schon jetzt ist die Frage zu stellen: Kann die Annuity-Gesellschaft Wachstum generieren oder ist sie dazu verurteilt, die bestehenden Mietverträge bis ans Ende zu pflegen? Und was ergibt sich daraus für die Beschäftigten der beiden Geschäftsbereiche?



**Beitrittserklärung**    **Änderungsmitteilung**

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_ Verwaltungsstelle \_\_\_\_\_

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. 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