

## American Airlines setzt auf "Transition Manager"

**Human Resources: Personalabbau in nur wenigen Wochen ohne Rechtsstreitigkeiten abgewickelt**  
**Personalabteilung: Schnelle Anpassung an unternehmensspezifische Handlungsrichtlinien**

Anzeige



Compliance Magazin v.  
07.12.2009

(07.12.09) - American Airlines, eine der weltgrößten Fluggesellschaften mit einer derzeitigen Flotte von 650 Flugzeugen und rund 74.000 Mitarbeitern, hat sich für den Einsatz des "Transition Managers" von HumanConcepts entschieden. Aufgrund schwerer wirtschaftlicher Zeiten und abnehmender Nachfrage sah sich die Airline gezwungen, fünf Prozent der Belegschaft abzubauen, um die gesetzten finanziellen Ziele zu erreichen.

Für die Koordination dieser komplexen Arbeitsabläufe waren die vorhandenen Prozesse unzureichend, da sie langsam und aufgrund der manuellen Umsetzung zu fehleranfällig waren. Dadurch wurde nicht nur die Informationsübermittlung sondern auch die Ausführung verzögert.

Der Mitarbeiterabbau, bei dem verschiedenen Gewerkschaft- und Arbeitsgruppen eingebunden werden mussten, umfasste sowohl Fälle des freiwilligen Ausscheidens von Mitarbeitern aus dem Unternehmen als auch Entlassungen. Die Einhaltung von bundesstaatlichen - und nationalen Vorschriften erhöhten Aufwand wie Risiko gleichermaßen.

American Airlines entschied sich für den Transition Manager von HumanConcepts aufgrund dessen Fähigkeit, die Arbeitsabläufe, die mit dem gesamten RIF (Reduction in Force)-Prozess verbunden sind, zu managen. Zudem verfügt die Software über bewährte Verfahren für die Entscheidungsfindung, das Management, die Kommunikation und die Ordnungsmäßigkeit im Rahmen des Mitarbeiterabbaus.

### Die wesentlichen grundlegenden Vorteile liegen

- in der Konsistenz und Transparenz des Programms und in der Fähigkeit vereinbarte Handlungsrichtlinien und Prozesse für alle RIF-Programme anzuwenden und alle historischen Informationen einfach zugänglich zu machen,
- in der Installation einer Onlineplattform, zu der alle Abteilungen und Niederlassungen einen ständigen Zugang haben und auf der sowohl die Programme für das freiwilligen Ausscheiden aus dem Unternehmen als auch für den unfreiwilligen Stellenabbau über ein Interface zu unterstützen werden,
- in der engen Teamarbeit mit dem Transition Manager-Team und dem schnellen Systemaufbau und der schnellen Anpassung an unternehmensspezifische Handlungsrichtlinien sowie in der nahtlosen Datenintegration in das HRIS-Programm von American Airlines
- in der zügigen Einführung des Programms, getestet von zwei Arbeitsgruppen zur schnellen Demonstration des Nutzens und dem unternehmensweiten Einsatz innerhalb weniger Monate