

Impressum:

Walter Hanel, Stefanie
Pantoulier, Angelika Raab,
Florian Schwarz, Peter König,
Peter Aschenbrenner,
Dr. Roland Pauli

V.i.S.d.P.: ver.di, Vereinte
Dienstleistungs-Gewerkschaft,
Klaus Grünewald,
Schwanthalerstr. 64, 80336
München

www.mitgliedwerden.verdi.de

www.derbestebetriebsrat.de

Es ist nicht alles GOLD was glänzt

Pünktlich zum Jahresende ist das nächste Umstrukturierungsprogramm da. Mit GOLD wird in weiten Teilen wieder zurückgedreht, was erst vor kurzem mit One4C der Weisheit letzter Schluss war.

So etwas stärkt nicht unbedingt das Vertrauen in die Leitung der Bank.

GOLD soll die Stellung der HVB im Konzern stärken und zu größerer Unabhängigkeit führen. Da haben wir nichts dagegen.

Aber leider: GOLD wird, wie alle Umstrukturierungen, nicht spurlos an den Mitarbeitern vorbeigehen. Auch im Rahmen dieses Projekts werden Stellen abgebaut. Direkt betroffen vom Stellenabbau sind MitarbeiterInnen in den Stäben und die Niederlassungsassistenzen. Zudem werden viele Niederlassungsleiter ihre Funktionen verlieren.

Wir verlangen von der Geschäftsleitung, für alle personellen Maßnahmen die Betriebsvereinbarung Strategie zugrunde zu legen und den betroffenen Mitarbeitern eine weitere Perspektive in der Bank zu garantieren.

Zukunftsfragen

Neben dem Personalabbau stellen sich aber einige Strategie- und Zukunftsfragen:

Was bedeutet es für das bisherige Private Banking, mit dem P-Geschäft in einem Bereich „Privatkundenbank“ zusammengespannt zu werden? Die Befürchtungen gehen in die Richtung einer verstärkten Standardisierung des Geschäfts und der Beratung. Was die Kolleginnen und Kollegen nicht wollen und nicht für sachgerecht halten.



Dr. Roland Pauli

Vorsitzender
des BR München
Tel.: 378-26236

Unbeantwortet ist derzeit auch die Frage, welche Auswirkungen GOLD auf die Marktfolge und Competence Lines haben wird.

Hier wollen wir klare Antworten der Geschäftsleitung!

Ein weiteres Problem der neu entstehenden „Privatkundenbank“ könnte die Ertragskraft sein. Durch die Auflösung der Division PKMU und die Herausrechnung der Erträge des mittelständischen Firmenkundengeschäfts

befürchten wir die Wiederauferstehung eines alten Gespenstes: Der Diskussion über die Ertragsschwäche des P-Geschäfts.

Hier entstehen zwei Bereiche, die „Privatkundenbank“ und die „Unternehmerbank“, mit sehr unterschiedlicher Ertragskraft und sehr unterschiedlichen Kapitalrenditen.

Wir fordern die Geschäftsleitung deshalb auf, sich unmissverständlich zur Zukunft des P-Geschäfts zu bekennen.

Das Privatkundengeschäft ist unverzichtbar für die HVB als Universalbank. Es sichert Milliarden von Einlagen aus dem Kundengeschäft, auf die auch das Firmenkundengeschäft und das Investmentbanking angewiesen sind.

Damit GOLD nicht zu Blech wird, sind also noch einige Sicherheiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bank notwendig:

Die Sicherheit, auch als Stabsmitarbeiter (oder als bisheriger Leitender) auch morgen noch einen passenden und attraktiven Arbeitsplatz in der Bank zu haben.

Die Sicherheit, dass die Arbeit der einzelnen "neuen Banken" gleichermaßen gewürdigt und respektiert wird.

Und auch die Sicherheit, dass die neue Struktur etwas länger hält als Frischmilch.

NEWTON = Ausverkauf!!

In unserer unendlichen Geschichte „Nachhaltige Managemententscheidungen“, schlagen wir heute Kapitel 35678935 auf: Eine Umstrukturierung wird postwendend restrukturiert. Erst klipp - dann klapp - und schließlich: Weg mit den Mitarbeitern.

Der neue Geniestreich aus Mailand heißt Newton.

Newton besteht darin, unsere IT Infrastruktur auszulagern und in ein Joint Venture zu überführen. Als Partner bietet sich unter anderem IBM an.

Ebenso soll das HR Shared Service Center, also unsere Gehaltsabrechnung und der Personal-service ausgelagert werden und in ein Joint Venture mit Hewlett Packard eingebracht werden.

Zudem könnten in der Bank die Buchhaltungseinheiten betroffen sein. Insgesamt wären das in München rund 500 Kolleginnen und Kollegen, vorwiegend in der UBIS und der UGBS.

Betroffen sind aber auch die vergleichbaren Einheiten in Italien und Österreich einschließlich der Kollegen im Rechenzentrum in Verona.

Wir erinnern uns: Vor etwas über einem Jahr wurden im Projekt „All 4 Quality“ in einem komplizierten Verfahren viele unterschiedliche

Einheiten in der UBIS und der UGBS zusammengeführt, darunter unser Shared Service Center und die FMS. Zudem wurden in dieses Gebilde die Immo AG, die bisherige Business Partner und die UCIS hinein fusioniert. Die Begründung war, das alles müsse man zusammenführen, um einen Service aus einer Hand zu liefern und die Infrastrukturservices qualitativ zu heben. Unbedingt und selbstverständlich alternativlos.

Ein Jahr später ist von Service aus einer Hand nicht mehr die Rede. Eher von Handamputation.

Was uns wirklich aufregt: Hier wird mit Mitarbeitern umgesprungen als seien sie eine willenlose Hammelherde, mit der man machen kann, was man will. Um es klar zu sagen: Alle Betroffenen sind strikt dagegen. Sie fürchten um ihre Arbeitsplätze und um ihre Konditionen.

In Italien liefen bereits die ersten Streiks gegen die Auslagerung.

Die ver.di Betriebsgruppe der UBIS hat mit einer großen Mitarbeiterbeteiligung Protestversammlungen und Kundengebungen vor der Kantine am Tucherpark veranstaltet.



Florian Schwarz

stv. Vorsitzender des BR München
Tel.: 378-23778



Missachtung der Mitarbeiter

Alleine die Missachtung von Mitarbeiterinteressen würde ja schon reichen, um dieses Projekt rundum abzulehnen.

Er gibt aber noch einige Ablehnungsgründe, die auch diejenigen im Konzern betreffen, die nicht verkauft werden sollen.

Was bleibt eigentlich noch übrig von einem Konzern, dessen oberstes Management anscheinend zum Schlussverkauf angetreten ist?



Peter Aschenbrenner

2. stv. Vorsitzender des BR München
Tel.: 378-25302

Kann eine Bank wie die HVB noch funktionsfähig sein, wenn ihre Infrastruktur auf Geheiß der Mutter verkauft wird?

Werden wir bald nur noch ein Vertriebsnetz mit einer Reihe von Retained Organisations sein, die sich händeringend bemühen, in Auseinandersetzung mit den vielen externen Betreibern der ehemaligen Kernfunktionen, den Betrieb aufrecht zu erhalten?

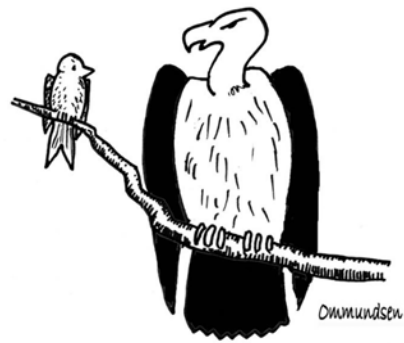
Wie lange kann so ein Geschäftsmodell stabil sein? Wer garantiert die Steuerungsfähigkeit und

die Betriebsbereitschaft einer Bank, die wesentliche Funktionen fremdvergeben hat?

Wer garantiert die Qualität der ausgelagerten Dienstleistungen?

Oder auch: Wieso glaubt Herr Fiorentino, dass Sie Ihre Personaldaten bei Hewlett Packard bearbeiten lassen wollen? Hat er Sie mal gefragt?

Wir bitten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HVB: Seien Sie solidarisch, wenn ver.di und die Betriebsräte von UBIS und UGBS zu Protesten aufrufen. Beteiligen Sie sich daran! Denken Sie auch über einen ver.di Beitritt nach. Es geht auch um Ihre Zukunft!



"The actual killing is outsourced to lions."

Beitrittserklärung

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____ Monat/Jahr

Personelle Daten:

Name _____ zum Monatsende monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

Vorname/Nachname _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____ Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellter Beamter/in DO-Angestellte/r Selbstständiger freier Mitarbeiter/in

Vollzeit Teilzeit _____ Anzahl Wochenstunden _____

Erwerblos Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-/Volontär/-in/-lerend/in bis _____

Schüler/-Student/in bis _____ (ohne Arbeitsentlohn)

Praktikant/in bis _____

Alternteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bir/Ver Beschäftigt bei (bitte in Dienstleistungsfirmenname) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Branche _____

ausübende Tätigkeit _____

ich bin Meister/-in/Techniker/-in/Ingenieur/in

Tarifvertrag _____

Tarif-, Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Beolungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Einzugsermächtigung:
Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Betrag bis auf Widerruf im Lastschriftverfahren zur Monatsmitte zum Monatsende monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____
oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.
*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer im Betrieb _____
(nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren)
Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ Monat/Jahr bis: _____ Monat/Jahr

Monatsbeitrag: Euro _____
Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes für Rentner/innen, Pensionär/innen, Versicherten/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerblose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoverdienstes. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Ausländer/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Sozialversicherungsbeiträge, Erziehungsgeldbeiträge/innen und Sozialversicherungsbeiträge sind nicht in den Beitrag einbezogen. Jeder Mitgliedsbeitrag ist ein freiwilliger Beitrag.

Datenschutz
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden mit der Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten durch die ver.di zur Erreichung der satzungsgemäßen Zwecke der Gewerkschaft und für den Zweck der Gewerkschaftsbildung, der Gewerkschaftsarbeit und der Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Aufgaben elektronisch verarbeitet und gespeichert werden. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten erfolgt im Rahmen der jeweiligen Fassung des Datenschutzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

Umzüge

Das Umzugskarussell hat sich mal wieder gedreht. Wenn Sie wissen wollen, welche Regeln für Arbeitsplätze gelten, welche Flächen vorhanden sein müssen, was sonst noch im Rahmen der Arbeitssicherheitsbestimmungen zu berücksichtigen ist, dann erhalten Sie Informationen dazu auf unserer Website www.derbestebetriebsrat.de

Neue Personalpolitik

Im Regen stehen gelassen – das wurden die Mitarbeiter in der HVB häufig bei Stellenabbau und Umstrukturierungen.

Wer seine Stelle verlor, wurde in der Regel auf den Stellenmarkt im Intranet verwiesen: Tut uns leid – suchen Sie sich doch bitte was Neues.

Die HR Consultants (Neuerdings: Business Partner) hatten ja auch keine anderen Instrumente an der Hand.

Häufig kamen die Betroffenen dann zum Betriebsrat, in der Hoffnung dort könne ihnen geholfen werden – was auch manchmal möglich war.

Befriedigend war das nicht. Der schwarze Peter lag bei den Mitarbeitern, die Personalarbeit konnte „schlank“ gehalten werden.

Dieses Vorgehen ist nicht nur unfair - es ist auch rechtlich bedenklich: Denn ein Arbeitgeber hat auch Pflichten. Vor allem die Pflicht, seine Mitarbeiter adäquat zu beschäftigen. Das beinhaltet auch die Verpflichtung des Unternehmens aktive Personalarbeit zu machen. Es muss sich um Mitarbeiter kümmern, die ihre Stellen

verloren haben und ihnen neue Stelleangebote unterbreiten.

Wir haben seit langem gefordert, dass sich hier etwas ändern muss und haben unseren Teil getan, um eine Änderung durchzusetzen und mitzugestalten:

Für den Interessenausgleich CIB haben wir eine Reihe von Maßnahmen unter dem Begriff Redeployment (auf Deutsch: Weiterbeschäftigung) vereinbart, die in die richtige Richtung gehen.



Hans Eberhard

Mitarbeiter, die ihre Stelle verloren haben, werden von HR in einem definierten Redeployment Prozess betreut. Für sie werden adäquate Stellen aus dem Stellenmarkt herausgenommen und ihnen exklusiv angeboten.

freigestellter BR
BR München
Tel.: 378-23402

Führungskräfte müssen ihre offenen Stellen (von wenigen Ausnahmen abgesehen) aus dem Kreis der „stellenlosen“ Mitarbeiter besetzen.

Einfach aber effektiv.

Atom oder Nicht-Atom?

In der Süddeutschen Zeitung vom 27. September wurde lange darüber berichtet, dass die UniCredit / HVB trotz anders lautender Erklärungen in die Finanzierung von Atomkraftwerken einsteigen möchte. Im Artikel waren eine ganze Reihe von Insiderinformationen verarbeitet.

Uns ist bekannt, dass einige Umweltschutzorganisationen in den vergangenen Monaten verstärkt auf die Geschäftspolitik der UniCredit achten. Es scheint sich die Einschätzung zu verbreiten, dass UniCredit zwar Erklärungen zum Schutz der Umwelt und zu einer nachhaltigen Geschäftspolitik abgibt, aber nicht danach handelt.

Wir können allen Entscheidungsträgern nur raten, eine konsequente Politik zum Schutz der Umwelt zu verfolgen. - HVB/UniCredit hatten sich in letzter Zeit durchaus ein gewisses Nachhaltigkeitsimage erarbeitet und in der vorletzten ONE Sustainability sogar zum Schwerpunktthema

gemacht. Dieser Ruf der Bank darf nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden, sondern muss durch eine entsprechende Kreditpolitik untermauert werden. Wenn Umweltverbände, zu Recht, UniCredit/HVB kritisieren würden, müssten das letztlich wieder einmal die Mitarbeiter ausbaden. Und dafür haben wir absolut keinen Bedarf!

