

Impressum:

Florian Schwarz, Peter König,
Peter Aschenbrenner, Dr. Roland
Pauli, Ralf Drischel-Kubasek,
Carolin Biegerl, Veronika Schnell,
Hans Eberhard

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

www.derbestebetriebsrat.de

der beste Betriebsrat
für Sie!

Eine Kriegserklärung?

Die Bombe ist geplatzt! Im Namen des Profits hat UniCredit anscheinend vor, den Mitarbeitern der HypoVereinsbank den Krieg zu erklären. Unter der Regie der Herren Fiorentino und Sohler soll die HVB ausgeweidet werden. Geplant sind Auslagerungen, die im schlimmsten Fall bis zu 1.800 Kolleginnen und Kollegen der HVB betreffen werden. Das wäre die größte Auslagerungsaktion in der bisherigen Geschichte der Bank.

Ab nach Warschau?

Dabei ergibt sich eine neue Qualität des Irrsinns: Unter dem schönen Begriff "Nearshoring" sollen rund 250 Stellen nach Polen verlagert werden. Der Verdacht liegt nahe, dass es sich dabei nur um einen ersten Schritt handelt. Nokia lässt grüßen.

Mitarbeiter werden verhökert!

Die Liste der Grausamkeiten ist damit aber noch nicht abgeschlossen.

Ein großer Teil von CLF soll an einen Fremdanbieter verkauft werden. Auch hier wären mehr als 300 Mitarbeiter betroffen. Darunter wieder einmal Einheiten wie beispielsweise unsere Hauspost. Die Kolleginnen und Kollegen dort werden überwiegend mit TG 4 bezahlt. Sie waren in den letzten Jahren bei mehrmals stattfindenden Benchmark-Untersuchungen immer konkurrenzfähig. Zudem sind dort viele Mitarbeiter mit Schwerbehinderung beschäftigt. Soziale Verantwortung Mitarbeitern gegenüber, die ohnehin am unteren Ende der Einkommensskala stehen und Behinderten gegenüber, scheint es nicht mehr zu geben.

Fortsetzung auf Seite 2



Florian Schwarz
freigestellter
Betriebsrat
Tel.: 089/378-23778

Peter Aschenbrenner
freigestellter
Betriebsrat
Tel.: 089/378-25302



Was kommt noch nach?

Die große Auslagerungswelle in der Division GBS ist aber vermutlich noch nicht der Schlusspunkt dieser Filettierung der HVB. Die nächste Division, die ihrer Auflösung entgegensteht, ist aller Voraussicht nach CRO. Auch hier pfeifen die Spatzen vom Dach dass unter anderem die Auslagerung der Abwicklung, möglicherweise auch der Sanierung, Teil der gegenwärtigen Überlegungen ist.

Hokus Pokus Management

Wieder einmal stehen wir dem Kinderglauben eifriger Manager gegenüber, durch Auslagerungen würde alles besser und billiger.

In diesem Falle glauben die Herren Fiorentino und Sohler, wenn sie Bearbeitungstätigkeiten auf Konzernebene zusammenfassen, wäre das der große Hit. Warum aber die Bearbeitung eines deutschen Hypothekendarlehens oder eines Akkreditivs billiger ist, wenn sie ausgelagert erfolgt, erschließt sich nicht. Und ob Lohngefälle zu osteuropäischen Ländern die zusätzlichen Schnittstellenkosten auf die Dauer aufwiegen, ist ebenfalls fraglich. Auf gut deutsch: Das Geschäftsmodell ist wieder mal aus dem theoretischen Baukasten der Unternehmensberater und weitab von der Realität.



Toni Martina Azizpour
freigestellte Betriebsrätin
Tel.: 089/378-43705



Iris Wartenberg
freigestellte Betriebsrätin
Tel.: 089/378-27286

Peter König
Vors. d. Gesamtbetriebsrates
Tel.: 089/378-23533



Hans Eberhard
freigestellter Betriebsrat
Tel.: 089/378-23403



Menschenstark oder menschenleer ?

- Wir alle wissen: Auslagerungen enden häufig im Weiterverkauf. Siehe die Erfahrungen mit PAS und FMS im ehemaligen HVB Konzern.
- Auslagerungen bedeuten für die Betroffenen eine unsichere Zukunft.
- Auslagerungen sind mit Personalabbau verbunden.

Wir stellen fest: **Wir sind Mitarbeiter und keine Handelsware**, die man beliebig verhökern, beliebig hin und her schieben kann.

- Wir fordern den Stopp der Auslagerungspläne
- Wir fordern eine Zukunft für alle Mitarbeiter in der HVB "Subgroup"
- Wir fordern Beschäftigungsgarantien für die HVB Mitarbeiter
- Wir fordern eine Garantie für den Erhalt des Standortes München.
- Wir fordern den Erhalt der HVB als Universalbank im deutschen Markt.

Unterstützen Sie uns dabei!

Rotes Logo – Rote Zahlen – Sparprogramm

UniCredit gab vor wenigen Tagen bekannt, dass das Handelsergebnis negativ sei. Der Verlust im ersten Quartal beträgt demnach 675 Millionen Euro. Zurückzuführen ist dieser Verlust zum größten Teil auf Abschreibungen auf das Wertpapierportfolio.

Umgehend ist als Reaktion des Managements darauf von einem neuen Sparprogramm und von Kostenreduzierung in der gesamten HVB die Rede.

Wir fragen uns allerdings, wie real diese Verluste sind. Schließlich ändern sich die Bewertungen derzeit ständig und was heute als Verlust abgeschrieben wird, kann schon bald wieder mit einem viel besseren Wert in den Büchern stehen.

Wir fragen uns aber auch, wo UniCredit bei uns noch sparen will. Bekanntlich gab es in den vergangenen Jahren immer wieder Sparrunden die an die Grenzen des Totsparens herangeführt haben.

Gespart wurde beispielsweise bei der Qualifikation, bei notwendigen Investitionen und natürlich beim Personal.

Die Folge davon ist unter anderem eine permanente Unterbesetzung in vielen Einheiten.

Da man einem nackten Mann nicht in die Tasche greifen kann, sind weitere Einsparungen bei den Personalstärken nicht möglich. Es sei denn, man gibt ganze Geschäftsfelder auf - und damit auch Erträge. Was aber niemand wollen kann.

Typisch ist aber auch etwas anderes: Hochbezahlte Bankmanager sollten wissen, dass das Bankgeschäft konjunkturabhängig ist und dass Finanzmärkte krisenanfällig sind. Wissen sie aber anscheinend nicht. In den fetten Jahren wird es nämlich als selbstverständlich hingenommen, dass die Milliarden Gewinne sprudeln. Der Boom wird sehr schnell als die Normalität betrachtet und die Ertragsziele munter heraufgesetzt. Wenn dann der Abschwung kommt, wird dagegen sofort mit großem Krisengeschrei Risikoabwälzung betrieben: Kosten werden gesenkt und im schlimmsten Fall werden Stellen gestrichen. Die Zeche zahlen wieder einmal wir.

Ein intelligentes Management müsste stattdessen davon ausgehen, dass in den guten Jahren die Reserven für die schlechteren gebildet werden und dass man langfristig Erfolg nur dann haben kann, wenn man durch die Konjunkturzyklen hindurch seine Mitarbeiter behält, qualifiziert und beteiligt.

Wie wäre es mal damit?

Informationen zur Tarifrunde finden Sie auf unserer Internet-Seite www.derbestebetriebsrat.de



Meine Meinung

Wie die Faust aufs Auge...

... passen die neuen Auslagerungspläne zum HVB-Jahresergebnis.

Wir haben ein Rekordjahr mit einer Dividendenerhöhung hinter uns. Und trotzdem wird auf die Mitarbeiter eingedroschen: Mit weitreichenden Auslagerungsplänen, mit unerreichbaren Zielen in WEM und PuG, mit neuen Umstrukturierungsplänen in CRO.

Wirtschaft verkehrt herum!

Die derzeitige Realität in der globalisierten Wirtschaft holt jetzt mit Macht auch die HVB-Mitarbeiter ein. Wirtschaft scheint es nur noch als "Wirtschaft verkehrt" zu geben.

Eigentlich besteht der Zweck aller Wirtschaftstätigkeit doch darin, Produkte und Dienstleistungen für die Menschen zu schaffen - also darin, dass wir uns alle gemeinsam durch unsere Arbeit einen gewissen Wohlstand schaffen.

Aber um die Bedürfnisse der Millionen geht es derzeit nicht mehr. Es geht nur noch um Profitraten, Eigenkapitalrenditen, um Aktienkurse. Unternehmen sind nicht mehr interessant, weil sie etwas produzieren oder weil sie dienstleisten, sondern weil man sie (ver-)kaufen, zerlegen und umstrukturieren kann.

Mitarbeiter sind entweder flexibilisierungswillige Manövriermasse der jeweils laufenden Umstrukturierungs-Show – oder sie stören. Und daran ändern auch irgendwelche Integrity Charter Tage wenig

Aber muss das alles so sein? Ist diese "Wirtschaft verkehrt" ein Naturgesetz, weil die Märkte das angeblich so erzwingen? Ich halte das für Unsinn! Es gibt kein ökonomisches Gesetz, das utopisch hohe Eigenkapitalrenditen bei sinkenden Einkommen vorschreibt.

Es gibt kein ökonomisches Gesetz, das es erzwingt, funktionierende Unternehmen tot zu divisionalisieren. Und es gibt kein ökonomisches Gesetz, das vorschreibt, die Interessen von Beschäftigten mit Füßen zu treten.

Für Arbeitsplätze und für eine faire Arbeitswelt zu kämpfen ist möglich! Und nötig!

Dr. Roland Pauli
Vorsitzender des
Betriebsrates München
Tel.: 089/378-26236



Keine Kernkompetenz der Bank? Nachgefragt von Lothar Ferstl

Core Competence, Benchmarking, Outsourcing. Mittlerweile gängige Begriffe der modernen Unternehmensführung zur Steigerung des shareholder value und des return on equity. Was heute als hochqualifizierte Managementleistung verkauft wird ist alter Wein in neuen Schläuchen und grundsätzlich ganz einfach: ich mache das, was ich am besten kann, besser als die anderen - damit möglichst viel rumkommt. Ansonsten lasse ich es andere machen. Umgekehrt wird jedoch ein Schuh draus: alles was ich outsource, können andere anscheinend besser. Ist das wirklich so?

Zahlungsverkehr, Wertpapierabwicklung, Ratenkredit Kreditkartengeschäft, Baufinanzierungen (!?)

Keine Kernkompetenz einer Bank?

Sind andere Unternehmen (oder deren Unternehmer) tatsächlich besser, oder generiert sich ein Kostenvorteil nur daraus, die gleiche Leistung von schlechter vergüteten MitarbeiterInnen erbringen zu lassen? (PIN lässt grüssen!!) Ich sage unternehmerische Leistung und damit nachhaltiger unternehmerischer Erfolg gründet sich nicht darin, unternehmerischen Erfolg anderer zuzukaufen, sondern in der erfolgreichen Wertschöpfung mit eigenen Produkten und Dienstleistungen.

Eine große deutsche Bank warb einmal mit dem Slogan "Erfolg ist die Summe richtiger Entscheidungen".



Lothar Ferstl
Betriebsrat
SRM13UM
Tel.: 089/378-21981

Schmunzel-Ecke



Die "Chicago Sun Times" lässt ihre Jahresprognose für Aktien von einem Affen treffen. Diese Prognose ist regelmäßig besser als die von Börse-Experten.