

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!

Von der Bank zur Baustelle

Die Integration in den UniCredit-Konzern macht aus der Bank wieder einmal eine Großbaustelle. PuG neu, die Reorganisation der Kreditprozesse, die Umstrukturierung von CLF, die Formierung der Investmentbank sind nur einige der laufenden Projekte. Divisionalisierung ist nach wie vor das zentrale Thema.

Dass UniCredit die HVB nach ihren Vorstellungen umwandeln möchte, ist nicht weiter erstaunlich. Doch leider haben wir kaum jemanden in der HVB gefunden, der angesichts der laufenden Projekte in Begeisterung ausbricht.

Stattdessen macht sich bei den Mitarbeitern weiter die Sehnsucht breit, sich endlich einmal auf die Arbeit konzentrieren zu können - ohne täglich neue Gerüchte, ohne ständige Strukturänderung, ohne ständige Führungswechsel ohne Zielvorgaben, die völlig unrealistisch erscheinen.

Divisionalisierung ohne Ende ?

Letztes Jahr hörten wir aus Mailand, dass die HVB in Divisionen umformiert werde, dieses Projekt im Wesentlichen bis Ende 2006 abgeschlossen wird und dann eine Phase der Stabilisierung zu erwarten sei.

Davon sehen wir nichts. Ganz im Gegenteil dreht sich das Umstrukturierungskarussell immer schneller weiter. Wir befürchten, dass in München von den rund 8.000 (aktiven) Mitarbeitern in 2007 grob geschätzt 4.000 von weiteren Neustrukturierungen betroffen sein werden.

Gleichzeitig löste UniCredit allerdings das "Integration Office" in München und Mailand mit der absurden Begründung auf, die Integration der HVB in den UC-Konzern sei abgeschlossen. Kurzum: die Bauleitung verabschiedet sich und geht einen heben, während die Kapos erst richtig loslegen.

Wir schlagen vor, die Geschäftsleitung sollte sich ausnahmsweise zu einer klaren Sichtweise entschließen: Entweder abschließen oder weiterwursteln. Wir jedenfalls fordern einen Verzicht auf alle nicht zwingend notwendigen Umstrukturierungsprozesse.

Und wir fordern eine Stabilitätsgarantie für die neu entstandenen Strukturen bis mindestens Ende 2009.

Fortsetzung auf Seite 2



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



Peter König
Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrates
Tel.: 089/378-23533

Division contra HVB : Die Bank als Salami?

Dabei erhebt sich auch eine Grundsatzfrage: In Italien arbeiten die einzelnen Divisionen völlig unabhängig von einander. Für den deutschen Markt halten wir das für kein brauchbares Modell. Die Marke HVB und ein einheitlicher Marktauftritt sind unverzichtbar. Wer schafft eigentlich die Klammer und das gemeinsame Dach über den Divisionen?

Auch hier fordern wir eine Aussage des Managements: Wird die HVB als eine Bank mit gemeinsamer Kultur betrachtet oder in Divisionen zerlegt, die ein weitestgehendes Eigenleben führen und in denen sich immer mehr das UniCredit Logo breitmacht?

Wir fordern ein klares Bekenntnis zur HVB als Universalbank.

Gute Ergebnisse – unzufriedene Mitarbeiter

Die HVB legte ein recht gutes Ergebnis für 2006 vor. Trotzdem ist die Stimmung bei den Mitarbeitern, abgesehen von einigen Inseln der Seeligen, die es glücklicherweise auch gibt, eher schlecht. Auch die Resultate der MMU zeigen das.

"Vertrieb macht keinen Spaß mehr" ist aus dem Filialbereich zu hören. In CRO gibt es massive Besorgnis über Auslagerungen und Arbeitsplatzverlust. In weiten Bereichen des Controllings und Rechnungswesens besteht eine dramatische Überlastung durch Integrationsprojekte. Und das sind nur einige Beispiele.

Die guten Ergebnisse wurden **von den Mitarbeitern** erzielt. Und in der Mehrheit der Divisionen nicht **wegen** der Integration in den UniCredit Konzern, sondern **trotz** aller damit verbundenen Probleme und Schwierigkeiten.

Wie lange glaubt der Vorstand der HVB den Verdruss vieler Mitarbeiter ignorieren zu können? Wie lange will er den Headhuntern, vor allem im Raum München, noch in die Hände spielen?



Klaus Hartmann
freigestellter Betriebsrat
Tel.: 089/378-22657

Was haben die Mitarbeiter davon?

Der Vorstand hat noch nicht die Frage beantwortet, die sich die Mitarbeiter immer häufiger stellen:

Was habe ich davon - von neuen Strukturen, von neuen Divisionen? Bis jetzt sind einzig ehrgeizige Ziele ausgegeben worden. Ob die auch erreichbar sind und wie sie erreichbar sind – danach wurden die Mitarbeiter nicht gefragt.

Ein bisschen wenig, um eine Bank zu führen und um 20.000 Mitarbeitern im Konzern eine Perspektive zu geben.

Warum sollen wir, die 20.000 Beschäftigten in der HVB, alles was neu daherkommt durch unsere Arbeit, unser Engagement und unsere jahrelang bewiesene Flexibilität unterstützen?

Wir sehen kein Versprechen des Vorstands in Mailand, endlich einmal die notwendige Stabilität herzustellen, ohne die Erträge auf Dauer nicht zu erzielen sind.

Und wir haben immer noch die Ankündigung von Stellenstreichungen vorliegen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeiten die Gewinne der HVB. Auf lange Sicht kann man die Belegschaft nicht in einer zugigen Dauerbaustelle sitzen lassen. Immer nur Anpassung zu fordern und zu erklären, die Veränderungen seien "ohne Alternative" reicht nicht.

Unsere Grundforderungen sind:

- **Begrenzung der Umstrukturierungen auf ein sinnvolles Maß. Verzicht auf nicht vorrangige Projekte**
- **Einbeziehung der Betroffenen in alle Veränderungen**
- **Reduzierung des geplanten Personalabbaus**
- **Eine Stabilitätsgarantie, dass derzeit geschaffene Strukturen nicht postwendend wieder geändert werden .**



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

CRO: Risiko im Risk Office

Nach monatelangem Kommunikationsloch und offensichtlich heftigem Gezerre hinter den Kulissen sind nun Entscheidungen zur Zukunft des Kreditbereichs gefallen.

Dabei stößt vor allem eins auf: Rund 550 Mitarbeiter wechseln in die Division PuG. Dabei soll "vorerst" kein Personalabbau stattfinden. Wie lange "vorerst" ist, wird nicht definiert. Was hinterher kommt, bleibt offen.

Es gibt von der Geschäftsleitung keinerlei Reaktion auf die Befürchtungen, die dieser Divisionswechsel bei den Betroffenen weckt.



Lothar Ferstl
Betriebsrat
7800WDI – dezentrale Sanierung
Tel.: 089/378-20230

Die negativen Erwartungen sind, dass durch Scoringsysteme und eine Standardisierung der Produkte im Laufe der nächsten zwei Jahre massiv Personal abgebaut werden könnte.

Die Befürchtung ist auch, dass Schritte in Richtung "Kreditfabrik" erfolgen werden.

Im Sinne der Transparenz fordern wir die Geschäftsleitung auf, Ihre Überlegungen zu diesen Themen offen zu legen.

Und wir fordern verlässliche Zusicherungen für die Mitarbeiter im Retail Kreditbereich:

Wenn Abbau, dann nur über Fluktuation.
Keine Auslagerung von Kreditfunktionen.



Wolfgang Heindl
Betriebsrat
7800GCWA - Spezialbetreuung
Tel.: 089/378-21397

Ziele PuG – Die Transparenz lässt grüßen

Vor einigen Monaten wurde die Integrity Charter eingeführt. "Neue Werte", an die sich jetzt alle halten sollten! Aber beim Thema Ziele kann man von Transparenz anscheinend nur träumen.

Die Zielermittlung ist so undurchschaubar wie noch nie!

- Wie erfolgt die Abbildung und Verzielung der Bestände?
- Warum fehlen jede Woche tausende von Euro an Erträgen in den Beständen im Vero?
- Woraus setzt sich das drehbare Depotvolumen zusammen?
- Wie erfolgt die Verzielung des Finanzanlagevolumen?
- Wie werden der Kundensaldo und die Kundenzufriedenheit gemessen?

Fragen über Fragen, auf die die Mitarbeiter keine Antworten erhalten.

Nur nachvollziehbare und faire Ziele können von den Mitarbeitern anerkannt werden. Nach den Pleiten, Pech und Pannen beim deterministischen Bonussystem wird nun durch das Ziele-Wirrwarr die Verunsicherung im Vertrieb weiterhin verstärkt. Mitarbeitermotivation scheint momentan in unserem Hause ein Fremdwort zu sein!



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

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



Kein Bonus für Incentives

Zum deterministischen Bonus haben wir in den vergangenen Monaten viel geschrieben. Nach den Problemen, diesen Bonus handwerklich und technisch auf die Reihe zu bekommen, ist das Vertrauen der Mitarbeiter, dass sich diese neue Bonusvariante bewähren könnte, noch geringer als ohnehin schon.

Die Geschäftsleitung versucht nun, das Thema mit neuen Angeboten wieder flott zu machen:

Jetzt heißt es: 13 + 1 + x für alle. Damit wird eine alte Forderung der Betriebsräte aufgegriffen. Für uns war es immer der wichtigste Punkt bei Veränderungen im Bonussystem, das 13. Gehalt wieder individuell zu garantieren. Auf dieser Basis kann man unserer Ansicht nach weiter über eine Einführung eines rechenbaren Bonus im Vertrieb verhandeln. Aber auch bei 13+1 müssen die Details stimmen und müssen die Ziele realistisch sein.

Trotzdem wollen wir hier die Bonus- und Incentive-diskussion einmal von einer ganz anderen Seite her beleuchten: Vor einiger Zeit war im Spiegel online ein interessantes Interview zu lesen (11.09.06):

Reinhard K. Sprenger, laut "Spiegel" Deutschland meistgelesener Management-Autor und Verfasser des Buches "Mythos Motivation" meint zu Incentives und Boni Folgendes:

"Sie beeinflussen die Motivation negativ, weil durch permanente externe Belohnung und Steuerung der Eigenantrieb verdrängt wird. Zudem zerstören ständige Wettkämpfe im Unternehmen die Zusammenarbeit und machen damit den Sinn eines Unternehmens kaputt: dass nämlich viele Menschen vertrauensvoll zusammenarbeiten."

Entscheidend ist für Sprenger stattdessen der Rahmen, in dem Mitarbeiter tätig sein können. Das heißt für uns folgendes: Wichtiger als Bonussysteme sind eine stabile Arbeitsumgebung mit Freiräumen und Eigenverantwortung und gute Produkte.

Statt ständig wieder über Boni und Incentives und HVB- Weltmeisterschaften zu diskutieren und dafür viel Zeit zu verwenden, sollte man sich lieber darauf konzentrieren. Was meinen Sie?



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



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

ver di **Beitrittserklärung** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab _____
Monat/monate

Persönliche Daten:
Name _____
Vorname _____ Titel _____
Straße/Hausnummer _____
PLZ _____ Wohnort _____
Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____
Telefon (privat/dienstlich) _____
E-Mail _____
Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____
Nationalität _____
Geschlecht weiblich / männlich

Vollzeit
 Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.
 Arbeitslos
 Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-Vorantastin/-Referendarin bis _____
 Schüler/in-Student/in bis _____
 Praktikant/in bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betriebs-/Gewerkschaft/Firma/Fabrik) _____
Straße/Hausnummer _____
PLZ _____ Ort _____
Personalnummer _____
Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____

Ich bin Meister/in-Techniker/in Ingenieur/in

Werber/in:
Name _____

Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in DO-Angestellte/r
 Selbstständige/r freie Mitarbeiter/in

Vorname _____
Nachname _____
Mitgliedsnummer _____
Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____
von: _____ bis: _____
Monat/monate Monat/monate

Einzugsermächtigung:
Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen bei zugemessenen Betrag bis auf Widerruf an Lohnfortzahlungsinstitute bzw. im Gehalts Lohnabzug ein-zuziehen.
 monatlich vierteljährlich
 halbjährlich jährlich

Name des Geldinstituts, in Filiale _____
Bankleitzahl _____ Kontonummer _____
Name des Kontoinhabers _____
Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____
Tarifvertrag _____
tarifl. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____
lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____
Bruttoeinkommen _____
Euro _____
Monatsbeitrag
Euro _____
Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der Verord-nung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoeinkommens. Für Familienmitglieder, Pensionärinnen, Verfall-erwerblose, Kuratengeldempfängerinnen und Ehrenämter beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Haushaltsunternehmer, SchülerInnen, Studenten, sowie -Zustellensinnde, Ehrenmitglied-ertragenderinnen und Sozialhilfeempfängerinnen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedes Mitglied stellt es bei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum _____
Unterschrift _____

Ich erkläre an, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung als Mitgliedsdaten erfasst und der Wahrnehmung gewerkschaftsinterner Aufgaben elektro-nisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jewei-ligen Fassung.