

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

der beste **Betriebsrat**

für Sie!

Und täglich grüßt das ...

Es wird wieder umstrukturiert. Umstrukturieren scheint die Sucht des HVB/Unicredit Managements zu sein. Um Entzugserscheinungen zu verhindern, hat es deshalb folgendes beschlossen:

Die zum 01.10. vollzogene neue Struktur die Division CIB wird postwendend wieder aufgelöst und „adjustiert“. Ein großer Teil des Firmenkundengeschäfts wird aus CIB herausgelöst und in die PuG Division transferiert.

Zwischen WEM und PuG werden wieder einmal Kunden neu segmentiert. Sie werden es uns, wie schon oft, mit verstärkter Abwanderung danken.

Unser Eindruck ist: Wenn ein Management nicht in der Lage ist für ein konkurrenzfähiges Geschäftsmodell zu sorgen, segmentiert es halt.



Eine weitere Baustelle: Rund 120 Mitarbeiter aus CLF und SCW2 werden in die Immo AG ausgelagert. Vor erst 2 Jahren wurden sie aus der Immo AG zurück in die Bank geholt.. Vor einem Jahr wurde ein Teil von ihnen an die Strabag verkauft. Die verbliebenen Mitarbeiter gehen jetzt wieder in die Immo AG zurück. Und täglich grüßt das Murmeltier: Man wacht auf und ist schon wieder umorganisiert.

Logik?

Wir fragen uns: Wieso ist die Geschäftsleitung seit Jahren nicht in der Lage, der Bank und den Mitarbeitern eine nachhaltige, tragfähige Struktur zu geben?

Warum werden Entscheidungen revidiert, bevor sie überhaupt umgesetzt sind? Was sind Argumente wert, die ständig beliebig wechseln?

MIB wurde zum 01.09. also vor erst wenigen Wochen mit FKI fusioniert, um das Investmentbanking stärker an das Firmenkundengeschäft anzubinden. Jetzt wandert der größte Teil des Firmengeschäfts in die Privatkundendivision. Verstehen Sie die Logik?

Fortsetzung auf Seite 2

Die Trennung zwischen GK und „kleinen“ Firmenkunden, die jetzt wieder aufgehoben wird, wurde erst vor zwei Jahren mit großem Aufwand umgesetzt. Damit wir nicht falsch verstanden werden – diese Segmente wieder zusammenzuführen, kann durchaus richtig sein. Nur: warum hat man es dann erst anders gemacht? Und wie dauerhaft werden die neuen Strukturen sein?

Wert nix wert?

Wir fragen uns aber auch, was das alles mit der Firmenkultur und mit den Mitarbeitern anrichtet.

Die Unicredit hat sich Werte gegeben:

Werte wie „**Gegenseitigkeit**“. Hat Sie jemand gefragt und einbezogen? Hat jemand Ihre Meinung hören wollen, sich auf Ihre

Erfahrung gestützt? Hier wird einsam über die Mitarbeiter entschieden. Von Gegenseitigkeit keine Spur!

Vertrauen: Die Basis von Vertrauen ist Verlässlichkeit. Haben Sie Vertrauen in ein Management mit derart „flexiblen“ Entscheidungen?

Transparenz: Ist Ihnen klar und transparent der Vorteil der neuen Struktur erläutert worden?

Fairness: Ist es fair von den Mitarbeitern ständige Anpassungsleistungen an neue Strukturen zu verlangen, wenn die Nachhaltigkeit und die Perspektive dieser Strukturen fehlen.

Wir mahnen die Werte an: Nicht in Reden, sondern in Taten!!

2010: Zwischen den Mühlrädern

Ein Ausblick

2010 steht vor der Tür. Es wird ein Jahr werden, das weiterhin von einer eher stagnierenden, schwachen Konjunktur bestimmt sein wird.

Es wird ein Jahr werden, in dem die Bankarbeitgeber trotzdem wieder steigende Gewinne sehen wollen. Herr Ackermann hat bekanntlich seine Renditerwartungen schon wieder auf satte 25 % hoch geschraubt.

Es wird deshalb mit einiger Sicherheit ein Jahr werden, in dem die Bankmitarbeiter wieder einmal zwischen die Mühlräder von schwierigen Rahmenbedingungen und überzogenen Zielvorstellungen geraten werden.

Was das bedeutet, kennen wir zur Genüge: Wenn der Markt die gewünschten Gewinne nicht liefern kann, stehen die nächsten Kostensenkungsprogramme an.

In einer Studie der Unternehmensberatung Bain & Company wird erwartet, dass aus

diesen Zusammenhang heraus, bis 2012 rund 80.000 bis 100.000 der derzeit rund 680.000 Bankarbeitsplätze verloren gehen werden.

Malen wir schwarz? Es kann schon sein dass alles ein wenig besser kommt. Kann aber auch sein, dass nicht.

Wir erwarten für die HVB/Unicredit: Die übliche Zieleorgie: Renditeerwartungen werden bis auf den einzelnen herunter gebrochen und führen zu völlig überzogenen Zielen.

Weiteren Spardruck: Neben Druckerpolicy, Space Policy und ähnlichen Einsparmöglichkeiten bei den Sachkosten können wir es nicht ausschließen, dass auch weitere Personaleinsparungen beschlossen werden.

Die zu erwartende Umbenennung in UniCredit wird zusätzliche Kapazitäten binden und Kunden vertreiben.

Fortsetzung von Seite 2

Und vor allem: Wir sehen nach wie vor keine Strategie, wie die HVB die deutlichen Kundenverluste stoppen könnte. Wir gewinnen bei den Firmenkunden verlieren aber weiterhin dramatisch bei den Privatkunden. Unter dem Strich sind wir Verlierer am deutschen Bankenmarkt. Wer analysiert die Gründe? Wer formuliert eine schlüssige Strategie? Bislang wurde nur auf die Kostenbremse getreten und damit eine Spirale nach unten eröffnet.

Und nebenbei sehen wir, dass immer stärker Vorgaben aus Mailand den Einzelnen belasten: Siehe die neuesten geplanten Auslagerungen. Sie werden gemacht weil das in Italien auch so ist. Auf eine andere Begründung sind wir noch nicht gestoßen.

Was können Betriebsräte in diesem Zusammenhang tun und erreichen?

Unverändert gilt: Nur wenn Belegschaften ihre Interessen laut und deutlich artikulieren werden sie gehört werden. Wenn wir in der gegenwärtigen Situation nicht die Verlierer sein wollen, müssen wir unsere Interessen an sicheren Arbeitsplätzen, Verzicht auf Kündi-

gungen und an fairem Banking den Kunden gegenüber deutlich machen. Betriebsräte können dabei als Sprachrohr und Kommunikator eine große Rolle spielen. Sie sind aber nur so stark, wie die Belegschaft bereit ist sie zu unterstützen.

Wir brauchen einen starken Betriebsrat. Das beginnt damit, dass wir bei der kommenden Betriebsratswahl eine hohe Wahlbeteiligung brauchen.

Die Mitarbeiter müssen im Mittelpunkt stehen – denn WIR sind die Bank.

Dazu wollen wir das Management stärker noch als bisher bei den Werten packen.

Denn ein Unternehmen, das Werte wie Fairness, Respekt und Freiheit zwar auf dem Papier hat, aber kaum lebt, verspielt auf lange Zeit das Vertrauen und damit das Engagement seiner Mitarbeiter.

**Deshalb:
Wir halten die Werte hoch!**



Die Sozialzyklika des Benedikt XVI