

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren

Newsletter Nr. 04/2018 vom 8. März

FAST AND FURIOUS !?

Schneller Personalabbau

Im Rahmen von Transform 17/19 haben schon wieder viele Mitarbeiter die Bank verlassen – es werden noch weitere folgen. Erinnern Sie sich an die Entwicklung der Abbaumaßnahmen, alleine in den letzten vier Jahren?

- Projekt Kompass mit Schließung von 37 Filialen und Abbau von 240 FTE in der Privatkundenbank München
- Personalabbau Kompass: 1.272 FTE in Deutschland
- Projekt 16/18 - Personalabbau von 1.203 FTE in Deutschland
- Transform 17/19 – Abbau von 1.433 FTE in Deutschland

Daraus resultierender Personalstand in der UniCredit Bank AG: 31.12.2014: 14.227 FTE - Ziel Transform 2019: 10.919 FTE → minus 23%!!!

Ein Abbau jagt den anderen, eine Konsolidierung wurde nie vollzogen. Wie kann man so die Nachhaltigkeit und den Effekt von Abbaumaßnahmen bewerten? Die Abbauprogramme haben alle eines gemeinsam: die Mitarbeiter sind schnell weg, die Arbeit bleibt.

Schnelle Arbeitsverdichtung

Durch Transform 17/19 und auch Projekt 16/18 soll gemäß der Umsetzungs- und Prozessvereinbarung Arbeit wegfallen, Prozesse sollen vereinfacht werden und IT-Verbesserungen erfolgen, die den Personalabbau rechtfertigen. Hier ist aus unserer Sicht noch großer Handlungsbedarf. Die Maßnahmen müssen im Detail überprüft und nachgehalten werden. Vor allem muss eine konsequente Umsetzung erfolgen. Die Maßnahmen sind offenbar auch nicht innerhalb der Bank abgestimmt. Jeder Bereich hat Aufgaben definiert, die er nicht mehr ausführt. Wo landen diese Aufgaben? Oft wird kommuniziert: „das machen die verantwortlichen Einheiten.“ So landen wieder Tätigkeiten beim Vertrieb. Geholfen wird dann von Backoffice-Einheiten, die in Polen, Rumänien oder Ungarn sitzen und selbst bei komplexeren Fragestellungen auch nicht direkt zu kontaktieren sind. Hinzu kommen die ständig steigenden regulatorischen Anforderungen. In den Zentralbereichen wird die Arbeit in

den meisten Fällen umverteilt. Es fällt kaum etwas weg, obwohl schon viele Kolleginnen und Kollegen das Haus verlassen haben.

Wir fordern ein schnelles und nachhaltiges Umsetzen der von der Geschäftsleitung definierten und an den Betriebsrat sowie die MitarbeiterInnen kommunizierten Maßnahmen zu Transform 17/19 und Projekt 16/18. Falls es keine konkreten Maßnahmen gibt oder diese nicht greifen, sind die freigewordenen Stellen wieder zu besetzen. Es darf nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen, die bleiben, die gesamte Last zu schultern haben. Wir kritisieren deutlich die bezahlte Freistellung von Mitarbeitern mehrere Monate vor dem offiziellen Ausscheiden, nur um die Personalstatistik zu schönen. Ohne Verabschiedung von den Kollegen, ohne qualifizierte Übergabe und Einweisung verbleibt das Chaos bei den Kollegen. People Development!

Was ist die Garantievereinbarung noch wert?

Die Garantievereinbarung, gültig bis 31.12.2025, sieht einen FTE-Stand von mindestens 10.919 FTE bis Ende 2025 vor. Außerdem: „Alle bestehenden Betriebsvereinbarungen und sonstigen Zusagen, insbesondere hinsichtlich Vergütung, Zusatzleistungen und Mitarbeiterkonditionen, gelten weiter, es sei denn die Parteien treffen anderweitige Vereinbarungen.“ Die Neuregelung der AT-Anpassung wurde vom Gesamtbetriebsrat sowie von der Geschäftsleitung beschlossen. So haben beide Seiten die Garantievereinbarung bereits im ersten von insgesamt 9 Jahren Laufzeit zu Lasten der Mitarbeiter geändert.

Die Betriebsräte der Neuen Ära haben sich einstimmig gegen eine Änderung der Betriebsvereinbarung zur AT-Anpassung ausgesprochen.

Die Motivation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Wir stellen einen rasanten Personalabbau und damit verbunden eine schnelle Arbeitsverdichtung fest – von neuen, regulatorischen Anforderungen ganz zu schweigen. Eine zukunftsfähige Geschäftsstrategie oder merkliche Entlastungen für die Mitarbeiter sind aktuell nicht erkennbar. Die Technik ist vielfach instabil und hilft nur bedingt, um die Lücken des Personalabbaus aufzufangen. IT-Budgets werden konsequent diskutiert, allokiert und gestrichen, so dass nach Planungsstart im August des Vorjahres Projekte bis heute noch nicht beauftragt werden können – Geld ist in der Regel nur für gesetzliche und regulatorische Themen vorhanden.

Die Mitarbeiter brauchen kein Premium-Paket von sky oder Inserate der Bank in Zeitungen über Awards, sondern eine wertschätzende Haltung der Geschäftsleitung und die Sicherheit und Verlässlichkeit, dass Vereinbarungen eingehalten werden.

Unser Fazit:

Wir, **die Betriebsräte der Neuen Ära**, sind nicht bereit, Einschnitte für die MitarbeiterInnen in Kauf zu nehmen. Wir sind der Meinung, dass in den letzten Jahren zu viel Wert auf Harmonie mit der Geschäftsleitung gelegt wurde. Wir stellen uns erneut zur Wahl des Betriebsrats München, um einen anderen Kurs gegenüber der Geschäftsleitung durchzusetzen. Wir wollen Ihre Interessen und die

Anerkennung Ihrer täglichen Leistung in den Vordergrund rücken und die Geschäftsleitung daran erinnern, dass Sie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das wertvollste Kapital des Unternehmens sind.

Bei der letzten Betriebsratswahl in München im Jahr 2014 hat eine Gruppierung rund 72% der Wählerstimmen erhalten. Dies ermöglicht es ihr - aufgrund des Prinzips der „Einfachen Mehrheit“ - alle Entscheidungen im Betriebsrat München mit ihren eigenen Stimmen umzusetzen. Auch die Entsendungen in den Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Aufsichtsrat werden nach dem Mehrheitsprinzip entschieden. In diesen Gremien sind die Stimmen der **Neuen Ära** – und damit auch die Stimmen unserer Wähler – derzeit nicht vertreten.

Bisher konnten wir zwar gute Ideen einbringen und Entscheidungen kritisch begleiten, aber aufgrund der Mehrheitsverhältnisse war uns eine stärkere Einflussnahme nicht möglich. Nur mit einer neuen Mehrheit und einer deutlich höheren Stimmenanzahl für die **Neue Ära – Ihre Liste 1** - können wir den bisherigen Kurs verändern und „frischen Wind“ in die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung bringen.

Wenn Sie mit dem Kurs des Betriebsrats der letzten vier Jahre nicht zufrieden sind – steigende Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Verschlechterung von Entgeltbestandteilen – sollten Sie berücksichtigen, dass „Betriebsrat nicht gleich Betriebsrat“ ist.

Sie wollen das ändern?

Dann nutzen Sie jetzt die Gelegenheit und wählen Sie bei der Betriebsratswahl die

Neue Ära – Ihr Betriebsrat - Liste 1!

Die richtige Wahl 2018

**Liste
1**



Neue Ära Ihr
Betriebsrat

Wir sind für Sie da.