



Ihr Team Neue Ära – Ihr Betriebsrat



Claudia Enzer



Marco Marabelli



Angelika Stettner



Stefan Schneider



Claudia Baudach



Fabian Niedermeier



Shentong Jiang



Günter Zweckinger



Gabriela Edelmann



Michael Merkle



Hülya Swar



Robert Jacobshagen



Johannes Dieling



Michael Germer



Steffen Köneke



Wahl des Betriebsrats München 2022



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was hat uns die letzten 4 Jahre in der Bank bewegt? Der Abwärtstrend bei den Personalzahlen, der neue Mehrjahresplan, viele Veränderungen und Umstrukturierungen. Die Neue Ära – Ihr Betriebsrat verzeichnet dagegen einen stabilen Aufwärtstrend. In diesem Newsletter möchten wir auf die Entwicklung der letzten 4 Jahre zurückblicken und Ihnen die Fakten und unsere Sicht der Dinge darlegen.

Personalentwicklung der letzten 4 Jahre in der Bank: Starker Abwärtstrend, dafür steigende Arbeitsbelastung

Schätzen Sie mal den Personalstand von vor 4 Jahren.

Wir haben für Sie recherchiert. Ende 2017 gab es in der UniCredit Bank AG 11.917 FTE. Vier Jahre später, Ende 2021, waren es nur noch 10.734 FTE und damit 1.183 FTE weniger. Das ist eine Reduzierung um 10% und leider bei weitem noch nicht das Ende. Team 23 mit geplanten Personalabbauten läuft immer noch. Und zusätzlich sollen mit dem neuen Mehrjahresplan „UniCredit Unlocked“ bis Ende 2024 weitere 1.100 FTE abgebaut werden, die Zielmarke für Ende 2024 steht bei nur noch 9.023 FTE. Das entspricht gegenüber dem Stand vom 31.12.2021 einem weiteren Abbau von netto 1.711 FTE. Insgesamt sprechen wir von einem Abbau von fast 2.900 FTE und damit knapp 25% in nur 7 Jahren. „FTE“ steht für „Full-Time Equivalent“, es handelt sich also um Vollzeit-äquivalente Stellen. Wenn wir uns vor Augen halten, dass viele FTE in Teilzeitstellen aufgeteilt sind, sprechen wir von weit mehr als 3.000 betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Was ist das Resultat? Steigende Arbeitsbelastung, eine hohe Anzahl an Überstunden und etliche Überlastungsanzeigen in der Bank. Die Zeit für Einarbeitung und Qualifizierung ist knapp oder kaum noch vorhanden für das immer komplexer werdende Arbeitsumfeld.

Der Lohn dafür? Restriktive Politik bei Gehaltserhöhungen im Tarifbereich. Kündigung der festen Mindestanpassung im AT-Bereich. Und kaum Anpassungen bei den TC-Gehältern.

Wir, die Betriebsräte der Neuen Ära, sind der Meinung: so kann es nicht weitergehen. Wir brauchen attraktive Perspektiven für Sie, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind nicht bereit, weitere Einschnitte für die Belegschaft in Kauf zu nehmen. Wir sind der Meinung, dass im Betriebsrat seit Jahren zu viel Wert auf Harmonie mit der Geschäftsleitung gelegt wird. Ja, wir können nachvollziehen, dass nicht alles vor Gericht oder einer Einigungsstelle erstritten werden muss, aber wir glauben nicht, dass bei Kompromissvereinbarungen mit der Geschäftsleitung immer das Beste für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht wurde.

Wir stellen uns wieder zur Wahl, um einen anderen Kurs gegenüber der Geschäftsleitung einzuschlagen.

Wenn Sie mit dem aktuellen Kurs des Betriebsrats nicht zufrieden sind – zum Beispiel steigende Arbeitsbelastung bei gleichzeitigem Personalabbau – dann wählen Sie am 29. März 2022 **Liste 1 Neue Ära – Ihr Betriebsrat**.

UniCredit Unlocked: Deutschland, Italien und die Gruppe in Zahlen

Im vergangenen Dezember haben wir alle eine unfrohe Botschaft erhalten: der nächste Personalabbau kommt. Die Details im Ländervergleich haben uns dann doch „verwundert“. Die UniCredit Bank AG ist mit einem Abbau von netto 1.100 FTE (Abbau von 1.350 Stellen bei 250 Neueinstellungen) betroffen, das ist fast die Hälfte des geplanten Stellenabbaus der gesamten Gruppe.

Am 27. Januar 2022 wurden in der [Presse](#) die Zahlen des Stellenabbaus in Italien veröffentlicht. Wir lesen hier einen Abbau von netto 475 FTE (Abbau von 1.200 Stellen bei 725 Neueinstellungen) bei einem Personalstand von 35.632 FTE in Italien.

Zum Vergleich noch die Zahlen der gesamten Gruppe: Abbau von 3.000 Stellen bei 85.336 FTE.

Warum es die UniCredit Bank AG mit einem erneuten Abbau von brutto 1.350 FTE erwischt hat, können wir nicht nachvollziehen. Im Vergleich zu unserem Ergebnisbeitrag sowie der Mitarbeiterzahl ist das deutlich überproportional und unserer Meinung nach viel zu hoch.

Garantievereinbarung: Unsere Arbeitsplätze sind damit sicher – oder etwa nicht?

Eine Garantie ist laut Duden eine „Gewähr oder Sicherheit, einen bestimmten Sachverhalt betreffende verbindliche Zusage“.

Im Fall unserer Bank werden in der Garantievereinbarung unter anderem die FTE, also unsere Arbeitsplätze, garantiert. So weit, so gut. Interessanterweise hatten wir in den letzten Jahren 3 Garantievereinbarungen, nämlich mit Laufzeiten bis 2025, bis 2030 und jetzt im Rahmen des neuen Mehrjahresplanes „Unlocked“ bis 2035. Allen gemein ist, dass darin jeweils die zuvor „garantierte“ FTE-

Zahl aufgehoben und durch eine neue, deutlich niedrigere ersetzt wird. Im Fall von „Unlocked“ ein weiterer Abbau von brutto 1.350 FTE. In der letzten Garantievereinbarung wurde überhaupt keine garantierte FTE-Zahl genannt, was auch eine Aussage ist.

Aus Sicht der Neuen Ära – Ihr Betriebsrat haben diese Garantievereinbarungen den Namen Garantie nicht verdient, denn sie haben unsere Arbeitsplätze nicht gesichert. Noch 10 solche Vereinbarungen, und wir existieren nicht mehr.

Was können Sie tun? Lassen Sie uns gemeinsam den Abbau unserer Arbeitsplätze aufhalten. Wenn Sie mit dieser Vorgehensweise, die sich weiter fortsetzen würde, nicht einverstanden sind, dann wählen Sie am 29. März 2022 die **Liste 1 Neue Ära – Ihr Betriebsrat**. Nur mit einer Stimmenmehrheit im Betriebsrat München können wir dieser Entwicklung Einhalt gebieten und unsere Zukunft sichern.

Veränderungen am Fließband: Nichts ist so stetig wie der Wandel

Wer kennt diese Phrase nicht und hat sie in den letzten Jahren nicht schon mehrfach am eigenen Leib zu spüren bekommen? Die Bank befindet sich permanent und teils anlassfrei im Umbau, und eine Reorganisation jagt die nächste. Alles mit bekannten Argumenten wie „effizienter, besser, kundenorientierter“.

Es waren Projekte wie Smart Banking, Transform 2019, Team 23, Splitten von COO/CDIO, Projekt One mit der Aufteilung in Client Solutions (CS) und Corporates, viele Umstrukturierungen und demnächst auch Unicredit Unlocked, die Unruhe und Unverständnis in die Belegschaft transportiert haben. Mag für einzelne Maßnahmen noch ein gewisses Verständnis vorhanden sein, so ist die permanente Unruhe und der Wechsel von Themen- und Verantwortungsbereichen neben der steigenden Arbeitsverdichtung für viele eine persönliche Belastung, die unseres Erachtens nicht mehr verantwortbar ist.

Es werden neue Organisationsrichtlinien eingeführt, Strukturen an die Holding angepasst, Handelseinheiten in Mailand zentralisiert – alles immer zum Wohle des Unternehmens, aber ohne die betroffenen Kolleginnen und Kollegen emotional und faktisch mitzunehmen.

Betrachtet man die letzte Verkündung des Managements zu UniCredit Unlocked, zu der es noch keine detaillierten Aussagen zur Umsetzung bis 2024 gibt, so steht erneut ein signifikanter Personalabbau bevor. Wertvolle Ressourcen werden gebunden, und die Energie kann nicht in die Richtung fließen, in die sie soll – zum Vertrieb und den Kunden, um ein wirkliches „Erlebnis HVB“ zu ermöglichen. Nur motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das bewirken, was unser aller Ziel sein muss – eine nachhaltige Kundenzufriedenheit mit unseren Produkten, dem Vertrieb, unserem Service und letztlich der HypoVereinsbank.

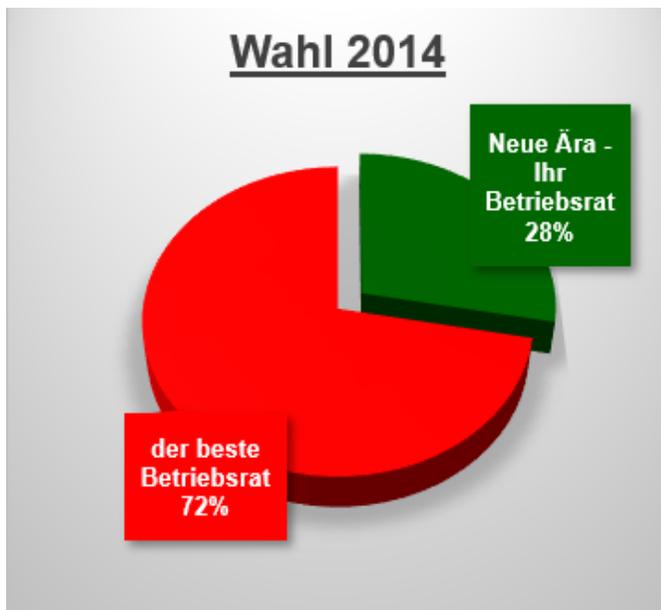
Sie brauchen Unterstützung? Bei uns landen Sie nicht auf dem Abstellgleis, denn wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite: **Neue Ära – Ihr Betriebsrat**.

Neue Ära: Stark im Aufwind

Was gibt es an positiven Nachrichten? Die Neue Ära erarbeitete sich bei unseren Kolleginnen und Kollegen ein starkes Vertrauen und konnte 2018 ihr Wahlergebnis auf 41% der Wählerstimmen steigern. Mit diesem Anteil können wir konstruktive und kritische Beiträge im Betriebsrat einbringen, sind aber dem Prinzip der einfachen Mehrheit unterworfen. So findet nicht jede Entscheidung, die dort getroffen wird, unsere Zustimmung. Steigende Arbeitsbelastung, dauerhafter Personalabbau und Umstrukturierungschaos tragen wir nicht mit.

Sie wollen das ändern? Dann lassen Sie uns 2022 das Wahlergebnis umkehren und die Mehrheitsverhältnisse ändern. Nur mit einer neuen Mehrheit und einer deutlich höheren Stimmenanzahl für die Neue Ära können wir den bisherigen Kurs ändern. Wenn Sie sich eine andere Betriebsratsarbeit wünschen, wählen Sie die **Liste 1 - Neue Ära - Ihr Betriebsrat**.

Ergebnisse der letzten Betriebsratswahlen



Wahlbeteiligung 58%

Wahlbeteiligung 62%

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära



Die richtige Wahl 2022

Neue Ära Ihr Betriebsrat

Sicherheit und Zukunft mit uns
Ihre Stimme für die Neue Ära



Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter www.neueära.de

