

Impressum:
Florian Schwarz,
Peter Aschenbrenner
Dr. Roland Pauli,
und die ver.di
Betriebsgruppe

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

www.derbestebetriebsrat.de



der beste

Betriebsrat

für Sie!

Februar 2013

Zukunft jetzt!

Wir sind für Sie da!

Florian Schwarz
Peter Aschenbrenner
Dr. Roland Pauli
Peter König
Hans Eberhard
Iris Wartenberg
Tim Weidner
Horst Moosburger
Toni Martina Azizpour
Susanne Schwoll
Helmut Mock
Walter Hanel
Veronika Schnell
Dirk Spengler
Arzu Koca
Norbert Hofstetter
Zerrin Avcı
Wolfgang Heindl
Lothar Ferstl
Martina Busse
Frank Bergmann
Helga Zettl
Carolin Biegerl

www.derbestebetriebsrat.de

Sind Sie es auch leid? Jedes Jahr irgendeine neue Struktur! Jedes Jahr weitere Auslagerungen von Einheiten und Funktionen. Ständiger Einspardruck, ständige Stellenreduzierungen. Aufgrund dieser operativen Hektik oder „Rein in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln“-Strategie herrscht in vielen Teilen der Bank eine lähmende Mischung aus Verunsicherung und zunehmender Gleichgültigkeit.

Und das, obwohl es der HypoVereinsbank vergleichsweise noch gut geht!

Für 2013 und 2014 ist das nächste Kapitel dieser unendlichen Krisengeschichte eröffnet. Insgesamt mehr als 1000!!!! Stellen sollen gestrichen werden. In einer völlig unüberschaubaren Mischung aus den Projekten GOLD, Thor, Scope und Newton wird an der nächsten Personalabbaurunde gebastelt.

Wie ein Unternehmen zu seinen Mitarbeitern steht, erweist sich gerade in der Krise.

Bei den Betriebsräten herrscht ein zunehmender Unwille, sich im Monatsrhythmus neue, teilweise widersprüchliche Projekte servieren zu lassen, um diese dann irgendwie zu entschärfen und „sozialverträglich“ zu

gestalten.

Wir wissen, dass das Bankgewerbe in einer Strukturkrise ist. Wir wissen, dass der Kostendruck nicht nachlassen wird. Aber es gilt auch der Satz: **Wie ein Unternehmen zu seinen Mitarbeitern steht, erweist sich gerade in der Krise.**

Trotz des widrigen Umfelds haben wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Laden aufrechterhalten! Und darum wollen wir Sicherheiten für die Zukunft – weil wir es verdient haben!

Deshalb fordern wir von der Geschäftsleitung den Abschluss eines „Zukunftstarifvertrags“.



Florian Schwarz

Leitplanken für die Sicherheit

Mit diesem Tarifvertrag müssen die Mitarbeiter der HVB in den kommenden Jahren abgesichert werden. Für alle Maßnahmen die da kommen mögen, müssen damit ein für alle Mal die Sozialverträglichkeit und der faire Umgang garantiert werden.

Dieser Tarifvertrag muss die folgenden Forderungen erfüllen:

- Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen
- Keine weiteren Auslagerungen und Fremdvergaben
- Abgruppierungsschutz und Einkommensgarantie für alle umstrukturierungsbedingten Versetzungen

- Redeployment mit entsprechenden Ausbildungs- und Fortbildungsgarantien für alle, deren Stelle gestrichen wird
- Verbesserungen der Abfindungsregelungen und Erweiterung der Vorruhestandsmöglichkeiten
- Umfassende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und – damit zusammenhängend – zur Reduzierung von Mehrarbeit und Überstunden

Um das durchsetzen zu können, brauchen wir zusammen



mit den Betriebsräten auch die Gewerkschaft ver.di - vor allem aber brauchen wir Sie!

Erfolgreiche Tarifstreiks 2012

Wittelsbacherplatz



Nur gemeinsam sind wir erfolgreich!

Ohne Ihre Unterstützung werden wir nicht den nötigen Verhandlungsdruck aufbauen können.



Ein erster Schritt ist: Besuchen Sie Betriebsversammlungen und unterstützen Sie dort

Warum ein Zukunftstarifvertrag ??

Bisher war es in aller Regel üblich, bei Umstrukturierungen Vereinbarungen zum Interessenausgleich zu verhandeln. In diesen Übereinkommen wurden die geplanten Maßnahmen genau definiert und beschrieben. Darüber hinaus gab es in den Vereinbarungen auch Elemente eines Sozialplans. Das heißt, es wurden Absicherungen vereinbart, die die Betriebsvereinbarung „Strategie“ ergänzen. Beispielsweise waren das Garantien für bestimmte Standorte oder Fahrkostenzuschüsse bei Versetzungen, etc.

Der Kern der Sozialplanregelungen war dann in der genannten Betriebsvereinbarung „Strategie“ beschrieben, die einen umfangreichen Sozialplan darstellt. Die , Gültigkeit dieses Plans wurde in der Regel – aber nicht zwangsläufig – für Umstrukturierungsmaßnahmen beschlossen.

Das Problem dabei: Jedes Projekt musste einzeln verhandelt werden. Dabei gab es dann durchaus unterschiedliche Regelungen: Zum Beispiel sieht der Interessenausgleich für die CIB Umstrukturierung 2012 anders aus als der Interessenausgleich zu One4C.

Ein weiteres Problem: Interessenausgleichsverträge sind rechtlich ein eher weiches Instrument. Die Geschäftsleitung ist nicht strikt an sie gebunden und kann vom Interessenausgleich auch abweichen.

Deshalb wollen wir ein langfristig angelegtes, einheitliches, transparentes und rechtlich sauber abgesichertes Instrument zum Schutz der Mitarbeiter: Einen Tarifvertrag, der zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber abgeschlossen wird. Nur ein Tarifvertrag erfüllt unsere Anforderungen an Rechtsverbindlichkeit!

Für die von Newton betroffenen Töchter, Schwestern und Einheiten im UniCredit-Konzern beschreiten wir denselben Weg: am 4. Februar beginnen Tarifverhandlungen zu Newton.

Weitere Informationen auf www.derbestedbetriebsrat.de