



1. Ordentliche Sitzung 2011 des EBR UNICREDIT

ABSCHLUSSERKLÄRUNG

Der Europäische Betriebsrat von UNICREDIT ist in Mailand zur letzten Sitzung des Mandats 2007 – 2011 zusammengetreten. Um die erreichten positiven Ergebnisse hervorzuheben, ist das Dokument „UEWC 2007 – 2011, VIER WICHTIGE JAHRE“ ausgearbeitet worden, das von allen EBR-Mitgliedern voll getragen wird.

Der Europäische Betriebsrat von UNICREDIT hat mit dem Top Management Fragen im Zusammenhang mit dem derzeitigen sozio-ökonomischen Kontext, mit dem Geschäftsverlauf der Gruppe und ihrer strategischen Positionierung, mit den Prioritäten und den HR-Strategien sowie mit der Entwicklung des Projekts All4Quality erörtert.

In Bezug auf den Geschäftsverlauf der Gruppe wurde das Wachstum in einigen Ländern und die Trendwende zur Kenntnis genommen und es wurde erneut darauf hingewiesen, dass die Kostenkontrolle nicht ausschließlich in Form einer Senkung der Personalkosten und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter, auch in Form des Leistungsdruckes, erfolgen darf. Der EBR von UNICREDIT vertritt die Auffassung, dass angemessen bezahlte und motivierte Mitarbeiter die Hauptressource für ein fortgesetztes Wachstum sind.

Der EBR sieht in der Unterzeichnung eines Global Framework Agreement und in einer Gemeinsamen Erklärung zum verantwortlichen Verkauf zwei Elemente, die zu einem ausgeglicheneren Arbeitsklima in der Gruppe beitragen können.

In der derzeit von gesetzlicher Unsicherheit und wirtschaftlichen Schwierigkeiten geprägten Situation hält der EBR der UNICREDIT die Fähigkeit, organisch Kapital zu generieren, für ein positives Element. Diese Fähigkeit ist entscheidend für den Fall, dass UNICREDIT zu den Instituten mit Bedeutung für das System gezählt wird, bzw. wenn die Wirtschaftskrise einiger EU Länder (in denen die Gruppe nicht vertreten ist und nicht besonders engagiert ist) den Gesamtverlauf der europäischen Finanzmärkte belastet.

In Bezug auf das Projekt All4Quality hat der EBR von UNICREDIT auf Grund der Bedeutung dieses Projekts für die Organisation der Gruppe und auf Grund seiner internationalen Tragweite mit Nachdruck hervorgehoben, dass folgende Garantien gewährleistet sein müssen:

1. der derzeitige Beschäftigungsstand
2. ein hohes qualitatives Niveau für die Kunden;
3. die Einhaltung der Verträge, Vereinbarungen und Gesetze der Länder, in denen das Projekt durchgeführt wird;
4. die Aufrechterhaltung der Pole unter Vermeidung von forcierter Mobilität,
5. der Schutz der Professionalität und im Falle notwendiger Umschulungen die entsprechenden Fortbildungspläne;
6. rechtzeitige Unterrichtung des SC auf internationaler Ebene und der Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene.

Der EBR hat weiterhin zu verstehen gegeben, dass es erforderlich ist, die Prozesse der Neuorganisation und Umstrukturierung in den verschiedenen Ländern mit Klarheit in Angriff zu nehmen; dabei hat er auf die Situation der französischen Mitarbeiter Bezug genommen, für die die Zukunftsaussichten nach wie vor ungewiss sind.

Der EBR von UNICREDIT hält das am Ende dieses ersten Mandats erreichte Niveau des sozialen Dialogs für positiv und ist der Auffassung, dass in diesem Sinne weitergearbeitet werden muss. Die Sozialpartner müssen sich systematisch unter Nutzung aller Instrumente – und der EBR ist nur eines dieser Instrumente – für gemeinsame und nachhaltige Lösungen der Probleme der Mitarbeiter und des Unternehmens einsetzen.

Der EBR von UNICREDIT vertraut auf eine zügige Einleitung der Verfahren für die Neuwahlen in allen Ländern mit dem Ziel, bereits ab nächsten Herbst den Dialog wieder aufnehmen zu können.

In der Zwischenzeit wickeln der Vorsitzende und das SC des EBR wie vertraglich vereinbart ihre Aufgabe ad interim ab.