



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Frankfurt, 10.02.2021

uns haben viele Fragen zur „Strategie 2024“ und zu den Auswirkungen auf den Betrieb Zentrale erreicht. Gerne möchten wir heute dazu Stellung beziehen, soweit dies bei der aktuellen Informationslage schon möglich ist:

**Zur „Strategie 2024:** Man kann sich nur mit dem Wandel der Zeit bewegen, aber nicht dagegen. Die insgesamt fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt erfordert daher die Einführung digitaler Prozesse. Daher halten wir die anstehenden Veränderungen grundsätzlich für notwendig, damit die Bank wieder profitabel und zukunftsfähig wird.

**Zielerreichung:** Die für die einzelnen Segmente für die Transformation gesetzten Ziele und Zeitfenster (bis 12/2023) zur Digitalisierung der Prozessabläufe sind sehr ambitioniert. Vor dem Hintergrund der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den vergangenen 10 Jahren erbrachten großartigen Leistungen in wegweisenden Projekten für die Bank inklusive der Fusion 2011 halten wir die Transformation für erreichbar. Gehen Sie die anstehenden Aufgaben daher bitte selbstbewusst an.

**Zum Stellenabbau:** Infolge der Digitalisierung sollen Arbeitsprozesse und damit auch Arbeitsplätze wegfallen. Den geplanten Stellenabbau in der Zentrale und den Zeitplan sehen wir dagegen ausgesprochen kritisch und haben erhebliche Zweifel an der Sinnhaftigkeit des Abbaus und der Einhaltung des Zeitplans bis 12/2023 bzw. 06/2024. Die Gründe hierfür sind:

1. In der Zentrale sollen viele Kollegen/-innen bis 12/2023 gehen. Betriebsbedingte Kündigungen, die u.a. an den Sozialdaten jedes Mitarbeiters ansetzen, sind nach bisherigen Verlautbarungen des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen. Wir befürchten soziale Spannungen zwischen den Generationen. Hierzu haben wir bereits vereinzelt Rückmeldungen erhalten. Grund hierfür sind die eigenen Existenzängste und die eher allgemeinen Vorstellungen über die Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung. - Es ist rechtlich allerdings nicht so, dass pauschal oder „digital“ die „Jungen“ vor den „Alten“ gehen müssen. - Allerdings kommt man gegen ein einmal verbreitetes Halbwissen nicht an. Diese Sorgen, Ängste und Spannungen drohen die Zusammenarbeit und damit den Erfolg der Transformation zu belasten.
2. Wir UNOs unterstützen nur einen respektvollen Umgang in unserer Bank! - Unter den Jahrgängen, für die jetzt die Sozialplaninstrumente verhandelt werden, befinden sich in einem erheblichen Maße Kolleginnen und Kollegen, die die größte Bankenfusion 2011 und viele andere für die Bank existentielle Projekte erfolgreich abgeschlossen haben. Sie haben es nicht verdient Sozialplaninstrumente zu nutzen, deren vertraglichen Konditionen zwar gleichgeblieben sind, deren Besteuerung, Abschläge und Inflationsrisiken aber von Jahrgang zu Jahrgang immer schlechter werden. Auf diese negativen Treiber und weitere möglichen Risiken haben wir den Arbeitgeber bereits hingewiesen. – Auch wer immer heute an der neuen „Strategie 2024“ mitarbeitet, möchte morgen seine Mitarbeit nachhaltig gewürdigt wissen.
3. Der Stellenabbau hinsichtlich Höhe und Zeitfenster kann die operative Stabilität der Bank erheblich gefährden, wenn der Fortschritt bei der Umsetzung der digitalen Arbeitswelt nicht rechtzeitig erfolgt. Es gilt: Qualität und Gründlichkeit vor Schnelligkeit! Vor dem Hintergrund eigener jahrelanger Projekterfahrungen haben wir Bedenken hinsichtlich der Einhaltung des gesetzten Zeitplans.
4. Betriebsbedingte Kündigungen und Transfergesellschaften halten wir mit Blick auf den sich tatsächlich ergebenden Zeitplan nicht nur für nicht erforderlich, sondern auch für sehr schwer umsetzbar. Die rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung sind gerade in der Zentrale ausgesprochen komplex. Aus diesem Grund kam es in der Vergangenheit auch nie zu betriebsbedingten Kündigungen, obwohl diese immer wieder in den Raum gestellt wurden. Wir sind zuversichtlich, dass auch bei dieser Strategie für betriebsbedingte Kündigungen auf Sicht keine Notwendigkeit besteht.

Nachdem in den anstehenden Diskussionen mit dem Arbeitgeber ein respektvoller Umgang die Tonspur und das Ergebnis prägen soll, erwarten wir für einen sozialverträglichen Abbau eine zeitgemäße Anpassung der zeitlichen und finanziellen Ausstattung der Sozialplaninstrumente.

**Zum Schluss:** Uns ist bewusst, dass die Unsicherheit über die eigene Zukunft alle hier im Hause in den kommenden Monaten sehr belasten wird. Der respektvolle Umgang wird da manchmal leiden. Manch einer kann mit der Situation vielleicht nur schwer umgehen. Versuchen Sie bitte in diesem Falle inneren Abstand zu dem Gehörten zu halten. Wir haben gerade alle leider die gleichen Sorgen.

Wir UNOs begleiten die Verhandlungen über unsere verschiedensten Rollen. So stehen wir mit Alexander Boursanoff (Aufsichtsrat Commerzbank) und Marcus Bourauel (Aufsichtsrat BVV) im steten Kontakt zum Arbeitgeber. Diese wichtigen Gespräche verlaufen im Interesse der Sache naturgemäß in aller Stille. Lieber leise Worte und große Taten als umgekehrt! Unser UNO Vertreter Dirk Wenzel begleitet die Verhandlungen im Gesamtbetriebsrat. Wir werden auch weiterhin engagiert unsere Kontakte nutzen. Nach den Presseberichterstattungen der letzten Monate sind für uns die Zielsetzungen der neuen Strategie nicht ganz überraschend. Seit einigen Monaten bereitet sich ein weiteres Beratungsteam der UNO, das Team Intervention, auf Ihre Fragen rund um das Thema „Strategie 2024“ vor.

Letztlich können Sie aber ganz sicher sein, dass alle Arbeitnehmervertreter - unabhängig von Ihrer Fraktionszugehörigkeit - aus verschiedenen Richtungen mit unterschiedlichem Auftritt – für Sie das gleiche Ziel verfolgen werden, eine wirklich sozialverträgliche Veränderung unserer Bank.

Über den weiteren Verlauf werden wir Sie unterrichten, wenn konkrete Ergebnisse vorliegen.

Wenn Sie Fragen haben, kommen Sie bitte gerne auf uns zu.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre UNO Betriebsräte in der Zentrale

Marcus Bourauel

Michael Piechaczek

Kerstin Ott

Jochen Diegelmann