



TV-Star Michael Diekmann und sein Allianz-Glücksrad: Oft liegen Glück und Unglück nahe beieinander

Amos 2,6-8

Prophetisches aus der Bibel

„So spricht der Herr: (...) Ich werde sie nicht schonen, weil sie die Unschuldigen für Geld und die Armen für ein Paar Schuhe verkaufen. Sie treten den Kopf der Armen in den Kot und hindern den Weg der Elenden. (...) Und bei allen Altären schlemmen sie auf den gepfändeten Kleidern und trinken Wein vom Geld der Bestraften im Haus ihres Gottes.“

Sind Sie Bibelfest? Wie stehen Sie zu AMOS? ARENA erreichen Sie über:

Klaus Grünewald, ver.di Bayern, Landesfachbereich 1 Finanzdienstleistungen in der Schwanthalerstraße 64, 80336 München. Oder per Mail: klaus.gruenewald@verdi.de.

Zu viele Fragen offen

Bei AMOS überwiegen die Ungewissheiten und das verunsichert den ganzen Konzern

Die AMOS SE ist ein Thema, das derzeit nicht nur die Betriebsräte beschäftigt. Wie bereits berichtet, sollen mit AMOS bestimmte Aufgaben, bei denen ein zentrale Bearbeitung möglich ist, in einer neuen Gesellschaft gebündelt werden. Die entscheidende Frage, die die meisten von uns beschäftigt: Welche Aufgaben und damit Einheiten kommen in diese neue Firma? Darauf gibt es immer noch keine Antwort. Bisher ist nur klar, dass neben der ASIC SE, die ACAS GmbH und bestimmte Bereiche der Holding IT in der AMOS integriert werden. Ansonsten können wir nur orakeln. Aber es werden in den verschiedenen Projekten alle Aufgabengebiete auf eine Eignung untersucht.

Nächste Frage: Wie groß wird die AMOS zukünftig werden? „Zwischen 1.000 und 4.500 Mitarbeitern könnten es werden“, so die Geschäftsleitung.

Aber noch weitere wichtige Fragen sind offen: Wie sieht das Geschäftsmodell der AMOS aus? Welchen Nutzen – außer Kosteneinsparungen – hat die AMOS? Welche Chancen und Risiken gibt es? Ist

AMOS die Vorstufe zu einem weiteren, größeren Outsourcing? Welche Auswirkungen hat die Gründung der AMOS auf die ADAG und andere Konzerngesellschaften? Und: Wie sieht es mit den Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer aus? Fest stand, wie immer in der Allianz, bisher nur der Termin. Die Umsetzung sollte bis Oktober 2010 erfolgen. Aber sogar die Herren im Management haben erkannt, dass das vielleicht doch zu ambitioniert ist. Der Termin ist jetzt erst einmal verschoben.

Gegründet wurde die AMOS SE bereits am 17. Mai. Seitdem trifft sich eine Arbeitsgruppe des Konzernbetriebsrats wöchentlich mit der Geschäftsleitung, um über AMOS und vor allem über einen sozialverträglichen Übergang der Beschäftigten zu verhandeln.

Die wichtigsten Ziele der Betriebsräte sind vor allen die Sicherung der Arbeitsplätze und die Verhinderung von Verlagerung oder Schließung von Standorten in Deutschland. Entscheidend für die Betriebsräte ist aber auch der Erhalt der Arbeitsbedingungen (Geltung von

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen) und der üblichen Altersvorsorge in der Allianz. Darüber hinaus darf das bereits laufende Optimierungsprojekt bei der ASIC SE, wie OTP II oder PRO ASIC, keine Auswirkungen auf die AMOS, insbesondere auf die Mitarbeiter haben.

Besonders betroffen sind die Kolleginnen und Kollegen der ACAS GmbH. Denn dieses Unternehmen wurde erst vor gut einem Jahr gegründet. Kaum haben sie die ersten Geburtswehen überstanden, steht schon wieder ein Wechsel in eine neue Gesellschaft vor der Tür. Verhindern können die Betriebsräte derartige Neugründungen nicht, denn die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (BR) bei wirtschaftlichen Angelegenheiten sind äußerst eingeschränkt. Im Grunde genommen, muss der Arbeitgeber die Betriebsräte nur informieren. Lediglich bei den unmittelbaren Folgen für die Beschäftigten bestehen Gestaltungsmöglichkeiten des BR, beispielsweise durch Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans.



Ein leidiges Thema

Bei den Arbeitszeiten der HV der ADAG gibt es wenige positive Entwicklungen

Bereits in der letzten ARENA haben wir über die Verhandlungen zu einer neuen Regelung der Arbeitszeit informiert. Hier gibt es immer noch nichts Neues zu berichten. Gehen Sie also davon aus, dass die bisherige Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sicher noch bis Ende September gelten wird. Das bedeutet auch, dass alle Zeitguthaben über 40

nicht rechtzeitig schaffen, Ihre Stunden abzubauen, ist es jetzt an der Zeit, sich an Ihre Führungskraft zu wenden. Auf den GAZ-Konten der 3.500 Beschäftigten der Hauptverwaltung der ADAG in München standen im Mai ca. 176.000 Stunden. Dies entspricht etwa 23.000 zusätzlichen Arbeitstagen, die erbracht wurden. Pro Mitarbeiter sind das im Durchschnitt immerhin 50 Stunden. Rund 500 Kolleginnen und Kollegen haben Zeitguthaben von mehr als 100 Stunden. Die „Spitzenreiter“ erreichen dabei ein Plus von 400 Stunden.

Positiv ist ein Trend, der sich bereits im Laufe des letzten Jahres abzeichnete und 2010 weiter fortsetzt: Die Anzahl der Verstöße gegen die 10-Stunden-Regelung des Arbeitszeitgesetzes lag im ersten Halbjahr 2010 25 Prozent unter dem

Vorjahresniveau. Wir hoffen aber nicht, dass Mitarbeiter sich vermehrt „ausstempeln“, wenn sie die 10-Stunden-Grenze erreichen. Mit 1.100 ist die durchschnittlichen Anzahl der Verstöße aber weiterhin sehr hoch. Es ist also noch einiges zu tun.

Neu unter dem Dach der ADAG HV München können wir die etwa 70 Kolleginnen und Kollegen begrüßen, die am 1. Juli im Rahmen des sogenannten „Joint Task Force“-Projekts von der AMOS SE, der „alten“ ASIC, zum Fachbereich OCG bei der ADAG IT gewechselt sind.

AMOS ist das Thema, dass auch die Kolleginnen und Kollegen in der Hauptverwaltung der ADAG in München derzeit sehr beschäftigt. Auch bei uns fragen sich viele Abteilungen, ob und wie weit sie betroffen sein könnten.

Aus dem Konzern

Stunden abgeschnitten werden. Personal hat mehrmals klar geäußert, dass es in diesem Jahr keine Ausnahmeregelungen mehr geben wird. Die Zeiten verfallen nur dann nicht, wenn Mehrarbeit beantragt wurde. Dies ist übrigens auch nachträglich möglich. Falls Sie es also

Avanti Dilettanti!

Allianz wegen rechtswidrigem Tarif derzeit ohne private Krankenvollversicherung

Seit Ende 2007 wurden von der APKV mit „Aktimed“ günstige Tarife für Neukunden angeboten. Bestandskunden konnten aber nicht zu gleichen Konditionen in diese Tarife wechseln. Sie mussten einen sogenannten „Tarifstrukturzuschlag“ von 15 Prozent zahlen. Die Rechtmäßigkeit des Zuschlags war sowohl bei der Konkurrenz, als auch beim Ombudsmann der privaten Krankenversicherung und bei der Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin sehr umstritten. Im Frühjahr 2008 untersagte die BaFin dann diese Praxis. Die „Altkunden“ würden dadurch eindeutig benachteiligt. Daraufhin reichte die Allianz gegen den Bescheid der BaFin Klage beim Verwaltungsgericht Frankfurt ein. Nachdem die erste Instanz zu Gunsten der Allianz entschied, gab das Bundesverwaltungsgericht am 23. Juni letztlich der BaFin Recht. Die „Erhebung eines pauschalen Risikozuschlags aus Anlass des Tarif-

wechsels ist unzulässig“, da es sich um einen „Verstoß gegen zwingendes Versicherungsvertragsrecht“ handele, so die Richter. Die Allianz wurde von diesem Urteil völlig überrascht. Sie hatte keinen „Plan B“ in der Schublade, was nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts hektische Betriebsamkeit auslöste. Wie sollte man nun auf die Entscheidung reagieren?

Zuerst einmal wurden die Aktimed-Tarife bis Oktober geschlossen. Bis dahin soll eine Neukalkulation erfolgt sein.

Ein wesentlicher Teil des Neugeschäfts der APKV ist damit erst einmal gestoppt. Was für ein Imageverlust, wenn ein Versicherungsriese wie die Allianz ein Vierteljahr lang keine privaten Krankenvollversicherungen anbieten kann!

Folgen hat dieser Verkaufsstopp auch für Vertrieb. Unsere Kolleginnen und Kollegen der ABV und in den Allianz Agenturen werden ihre Vertriebsziele kaum

noch erreichen können und müssen wohl auf einen merklichen Teil ihres Verdienstes verzichten. Und die Konkurrenz wird sicherlich nicht bis Oktober warten, bis die Allianz wieder private Krankenversicherungen anbieten kann.

Ob bzw. wie weit das fehlende Neugeschäft Auswirkungen auf die entsprechenden Abteilungen im Innendienst haben wird, kann bisher noch nicht gesagt werden. Wir hoffen nicht, dass die Beschäftigten wieder einmal Managementfehler ausbaden müssen.

Wenigstens sollen die bisher gezahlten Strukturzuschläge – ca. fünf Millionen Euro – unaufgefordert an die betroffenen Kunden zurückgezahlt werden. Nach Einschätzungen der Presse kommen auf Grund der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts auf die Allianz in den nächsten Jahren insgesamt Belastungen in einer Höhe von bis zu 400 Millionen Euro zu.



Zukunftsprojekt, das Angst macht

Gründe für den Widerstand gegen AMOS sieht man exemplarisch bei der ASIC

Mit der AMOS SE möchte der Allianz Konzern eine gruppenweite Shared Service Organisation aufbauen. Damit will er die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, Arbeitsplätze sichern, die Kostensituation verbessern und insbesondere die Servicequalität steigern.

Anders ausgedrückt, nach Jahren geprägt von pausenlosem Hin-, Her- und Umstrukturieren, grenzenlosem Enthusiasmus aber auch gnadenlosem Zurückrudern, gefolgt von stoischem Verharren, möchte der Konzern nun zum Befreiungsschlag auf dem Markt ausholen.

Bei der Standortversammlung des AMOS-Betriebes ASIC München sagte Herr Dr. Mascher unter anderem man könne „so etwas richtig oder falsch machen“. Er hält eine Shared Service Organisation für zukunftsfähig und zeigte sich nach wie vor erstaunt über den heftigen Gegenwind von den Betriebsräten.

Versuchen wir eine kurze Analyse. Bisher besteht die AMOS SE ausschließlich aus der ehemaligen ASIC SE. Weitere Ge-

sellschaften wie die ACAS oder andere Betriebsteile des Konzerns sollen erst noch in die AMOS SE integriert werden. Warum regt sich dagegen so starker Widerstand?

In der ehemaligen ASIC SE läuft mit OTP II ein Abbauprogramm, durch das über 200 Arbeitsplätze wegfallen sollen. Dieses Abbauprogramm hat nach wie vor Bestand, bestätigt durch Herrn Dr. Mascher ebenfalls auf dieser Standortversammlung.

Weitere 150 Arbeitsplätze sind nächstes Jahr durch den Wegfall des Dresdner-Bank-Geschäftes bedroht.

Wer möchte aus anderen Konzerngesellschaften jetzt gerne in so eine Gemengelage hineingeschoben werden? Wie stark werden sich die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter der ehemaligen ASIC SE mit dem Aufbau der AMOS SE befassen können, wenn die Kapazitäten doch weitestgehend mit dem Personalabbau beschäftigt sind? Wie ist das Arbeitsklima, wenn Kolleginnen und Kollegen um Ihre Arbeitsplätze fürchten und durch Existenzängste extrem belastet sind?

Ist ein derartiges Stimmungsfeld wirklich der richtige Nährboden für den Start des Zukunftsprojektes AMOS SE? Macht man es dann „richtig“ oder „falsch“?

Die ehemalige ASIC SE müsste vielmehr als starke Basis der AMOS SE aufgebaut werden. Der Gefahr des drohenden Know-how-Verlustes durch den Abbau von Mitarbeitern im Hinblick auf zukünftige Geschäftsfelder wie GEP und CREDO I und II muss abgewendet werden.

In der Vergangenheit wurden immer wieder Entscheidungen getroffen, die zwar kurzfristig auf der Kostenseite etwas brachten, sich aber mittelfristig als falsch herausstellten. Um dies endlich einmal zu vermeiden, ist jetzt unbedingt eine vorausschauende Lösung gefordert. Auf jeden Fall gilt es, bei der AMOS SE eine Zwei-Klassen-Gesellschaft zu verhindern.

Die Kolleginnen und Kollegen können von Ihrem Arbeitgeber Allianz, der eine große soziale Verantwortung hat, erwarten, dass sie gleich und gerecht behandelt werden.

Erfolg sieht anders aus

Ein Jahr Betriebsmodell im DG SO

Am 30. Juni „feierte“ das neue Betriebsmodell sein einjähriges Jubiläum. Ein guter Zeitpunkt, ein Blick auf die aktuelle Situation zu werfen:

Vor einem Jahre hieß es von oben, das Betriebsmodell sei nun soweit etabliert und bei „normalem“ Arbeitsanfall sein von nun ab keine Mehrarbeit mehr notwendig. Nur bei Massenschadenergebnissen oder beim Jahresendgeschäft würden unter Umständen noch Überstunden gebraucht.

Wie sieht die Wirklichkeit aus? Trotz der Versprechungen der Geschäftsleitung werden laufend Mehrarbeitsanträge beim Betriebsrat eingereicht. „Wir müs-

sen jetzt sehr genau darauf achten, dass das nicht zur Dauereinrichtung wird“, so Peter Kossubek, Konzernbetriebsratsvorsitzender, in „Welt Online“. Der alltägliche Arbeitsanfall ist trotz Einsatz von Aushilfen und Samstagsarbeit in der normalen Arbeitszeit kaum zu schaffen und die Rückstände – auch Arbeitsvorräte genannt – werden nicht weniger. Die auf dem Reißbrett errechneten Produktivitäten werden nicht erreicht. Allein schon auf Grund des Personalabbaus ist der Druck auf die Beschäftigten viel höher als früher. Inzwischen hat das auch das Management erkannt. Es wird an der einen oder anderen Stelle nachge-

bessert, wenn auch nur in kleinen Schritten. So wurden in den vergangenen Monaten beispielsweise die Arbeitsverträge von über hundert Kolleginnen und Kollegen „entfristet“.

Auch bei anderen Zielen des Betriebsmodells sieht es nicht ganz rosig aus: Statt Bestandswachstum nimmt die Zahl der Verträge – nicht nur in Kraft – teilweise deutlich ab. Und von sinkenden Preisen unserer Produkte ist nicht viel zu sehen. Die Konkurrenz ist meist immer noch günstiger als die Allianz. „Welt Online“ spricht darum sogar von einem Scheitern an den selbstgesteckten Zielen beim Umbau der Allianz.

Allianz am tariflichen Scheideweg

Einer der wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der AMOS SE wird sein, ob der Tarifvertrag für die private Versicherungswirtschaft auch für die neue Gesellschaft gelten wird.

In der Vergangenheit war es in der Allianz üblich, zum Beispiel bei der Gründung der ASIC oder der Verlagerung des „Vor-Ort-Services“ zu Fujitsu, dass die Tarifbindung in einem Interessenausgleich oder zumindest in einer Überleitvereinbarung auch für die „neue“ Gesellschaft gesichert war. Es gab da bisher nur wenige Ausnahmen.

Die Geltung des Tarifvertrags bei der AMOS SE ist aber keine Selbstverständlichkeit. Gibt es keinen Tarifvertrag oder einen anderen, vielleicht günstigeren, sind erhebliche Kosteneinsparungen zu Lasten der Beschäftigten möglich.

Welche Folgen hätte es für Sie, wenn der Tarifvertrag in der AMOS nicht mehr

gelten würde? Was könnte das konkret bedeuten?

Hier nur ein paar wenige Beispiele: Im schlimmsten Fall müssten nur noch die gesetzlichen Mindestvorschriften, wie die 48-Stunden-Woche und vier Wochen Urlaub pro Jahr, eingehalten werden. Der Samstag wäre dann nur mehr ein ganz normaler Arbeitstag und das Gehalt würde vom jeweiligen Verhandlungsgeschick des Einzelnen und vom „good will“ der Allianz abhängen. Von re-

gelmäßigen Gehaltserhöhungen könnte man dann nur noch träumen.

Sie sind hoffentlich der gleichen Ansicht wie wir: Die bestehenden Tarifstandards müssen auch in der neuen AMOS SE gel-

ten. Wir sind daher sehr gespannt, wie sich die Verhandlungen der Betriebsräte zum Thema „Geltung des Tarifvertrags“ entwickeln. Es ist aber absehbar, dass die Verhandlungen äußerst schwierig werden. Unter Umständen werden die Betriebsräte hier noch die Unterstützung von Ihnen allen brauchen.

Eine andere Lösungsmöglichkeit wäre der Abschluss eines sogenannten Anerkennungstarifvertrags für alle nicht tarifgebundenen Konzernunternehmen. Die Allianz hat Ende 2009, im Rahmen einer Konzernbetriebsratssitzung erklärt, dass sie mit ver.di über einen derartigen Tarifvertrag verhandeln will. Sollte ein Abschluss gelingen, würde dies bedeuten, dass zumindest in allen deutschen Allianz-Gesellschaften der Tarifvertrag für die private Versicherungswirtschaft Geltung hätte. Leider haben die Verhandlungen für diesen Anerkennungstarifvertrag noch nicht begonnen.

Wie es auch gehen kann, zeigt uns die Landesbank Baden-Württemberg. Dort gibt es erstmals eine Vereinbarung, dass Outsourcing nur in Gesellschaften möglich ist, für die auch eine Tarifbindung besteht.

Bei der AMOS SE geht es auch um den Erhalt der Tarifstandards



Termine 2010

Betriebsversammlungen

Hauptverwaltung ADAG/AZ Vers./APKV

23. September - Unterföhring

07. Dezember - Unterföhring

08. Dezember - Neuperlach

ASIC

22. September

06. Dezember

DG SO

25. November

AGCS

30. November

AZ SE

23. September

02. Dezember

Mondial

29. September

01. Dezember

Fachgruppentreffen Versicherungen

Jeden 2. Dienstag im Monat findet das Fachgruppentreffen um 17.00 Uhr im Gewerkschaftshaus in der Schwanthalerstraße 64 in 80336 München statt. (U-Bahn Theresienwiese)

Impressum

ARENA ist die Zeitschrift der Verdi-Betriebsgruppe in der Allianz München

Herausgeber: ver.di, Fachbereich 1 Finanzdienstleistungen, K. Grünwald, Schwanthalerstr. 64, 80336 München (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Franka Dewies-Lahrs (ADAG), Bernadette Ziegler (AGCS), Reimund Schmode (ADAG), K. Grünwald (ver.di), Anschrift wie oben.

Konzeption und Gestaltung: Wertarbeit – Stefan Jackl / Ralf Lindner, Westendstraße 87, 80339 München, Telefon: (089) 72 069 359, info@die-wertarbeit.de, www.die-wertarbeit.de

Druck: Druckwerk München, Schwanthalerstr. 139, 80339 München, www.druckwerk-muenchen.de