

ver.di-Projekt „Banken im Umbruch“

# Kummer mit den Töchtern

Arbeitsplatzabbau prägt den Bankensektor in Deutschland und Österreich wie in Polen. Mit dem Projekt „Banken im Umbruch“ (BAUM) versucht ver.di, die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer länderübergreifend zu bündeln. Dabei erweisen sich die unterschiedlichen Sozialkulturen mitunter als Hemmschuh – ein Erfahrungsbericht.

Von Mathias Flickschu

Der Autor leitet das Referat Mittel- und Osteuropa beim ver.di-Bundesvorstand in Berlin und war Leiter des BAUM-Projekts.

Kontakt: [mathias.flickschu@verdi.de](mailto:mathias.flickschu@verdi.de)

■ Längst haben westliche Kreditinstitute in Polen Fuß gefasst. Darunter auch die HypoVereinsbank (HVB), die seit der Übernahme der österreichischen Bank Austria im Dezember 2000 ihre Geschäfte in Osteuropa intensiviert. Unter Federführung der Bank Austria wurden in Polen zwei Tochterunternehmen –

die Banken BPH und PBK – fusioniert. Die Gewerkschaft Solidarnosc beklagt den rigiden Personalabbau in diesen beiden Banken. Auf diese Umbruchsituation in einem Schlüsselsektor des größten EU-Beitrittslandes reagierte ver.di mit dem EU-finanzierten Projekt BAUM, das von Januar 2002 bis März 2003 dauerte. Schwerpunkt war der Erfahrungsaustausch über die Entwicklungen im Bereich Finanzdienstleistungen der beteiligten Länder Polen, Österreich und Deutschland. Zum einen ging es um den Transfer von „best practice“ betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Zum anderen sollten die polnischen Gewerkschaften gegenüber dem Bankmanagement unterstützt werden.

Nach einer Bestandsaufnahme standen einwöchige Praktika polnischer Betriebsgewerkschafter in Österreich und Deutschland auf dem Programm. Im Gegenzug besuchten deutsche und österreichische Betriebsräte aus der HVB und der Bank Austria

Polen. Insgesamt beteiligten sich 25 Arbeitnehmervertreter/innen an diesem Austauschprogramm.

## Misstrauen, Missverständnisse und Reibungsverluste

Während der Praktika ergaben sich aus den divergierenden Interessen der Projektakteure Verstimmungen und Durchführungsprobleme. Hintergrund des Konfliktes war, dass die Österreicher die gewerkschaftlichen Strukturen der Solidarnosc und die betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen im Tochterunternehmen als intransparent empfanden. So war den Betriebsräten in der Bank Austria unklar, ob Solidarnosc oder OPZZ als Schlüsselgewerkschaft in den beiden polnischen Banken fungiert und warum ein koordiniertes Vorgehen fehlt.

Organisationsaufbau, Wahlverfahren und Zuständigkeiten bei Solidarnosc sind kompliziert. Das paart sich mit einer feindlichen Grundhal-

## Fakten

- Die Bank Austria (13 260 Beschäftigte) ist das größte Kreditinstitut Österreichs.
- Sie befindet sich zu 51 Prozent im Besitz der HypoVereinsbank (69 520 Beschäftigte), der Nummer zwei im deutschen Bankenwesen.
- Die fusionierten polnischen Banken BPH und PBK beschäftigen derzeit noch 13 500 Mitarbeiter und sind das viertgrößte Institut Polens. 74 Prozent der Anteile hält die Bank Austria. Bis Ende 2003 sollen 2 500 Beschäftigte entlassen werden.



tung gegenüber der etwa gleich starken Gewerkschaft OPZZ. Außerdem informiert Solidarnosc gegenüber Dritten nur zögerlich. Da bedarf es – wahrscheinlich aus einem tiefen historisch entstandenen Misstrauen – der Überwindung erheblicher psychologischer Barrieren. Das steht allerdings in einem – von den Akteuren selbst weitgehend unbemerkten – Widerspruch zu ihrer eigenen Erwartung gegenüber westlichen Partnergewerkschaften, alle Informationsquellen lückenlos offen zu legen. In diesem Kontext scheint sich die Solidarnosc tendenziell als Objekt und Spielball westlicher Interessen zu definieren – so entstand etwa der Vorwurf von „Kolonialverhalten von Investoren gegenüber den polnischen Gewerkschaften und den Beschäftigten“.

Während des Projekts waren die österreichischen Betriebsräte ihrerseits intensiv mit den Folgen der Fusion der Bank Austria mit der Ersten Bank beschäftigt. Insofern zeigten sie

eher wenig Interesse für die Vorgänge in Polen. Erschwerend hinzu kam die ausgeprägte Sozialpartnerschaft in den österreichischen Unternehmen: Dem Drängen der polnischen Gewerkschaft zu folgen und die heimischen Top-Manager wegen der Geschäftsführung in Polen harsch zurechtzuweisen, entsprach überhaupt nicht ihren Gepflogenheiten. Daraufhin wiederum zeigte sich die polnische Seite enttäuscht über die mangelnde Bereitschaft der Österreicher, sie zu beraten und ihnen zum Beispiel Unterlagen über Sozialstandards in der Bank Austria zur Verfügung zu stellen.

Die deutschen Betriebsräte der HVB zeigten dagegen erstaunliches Engagement in diesem Projekt. Sie waren durch die alleinige Zuständigkeit der Bank Austria für die polnischen Töchter vor allem über den Vorsitz im Euro-Betriebsrat tangiert. Sie informierten rückhaltlos über Sozialstandards und Ergebnisse der Betriebsratstätigkeit in der HVB und

beteiligten sich auch überproportional an den Praktika in Polen. Darüber hinaus trugen Euro-Betriebsratsmitglieder der HVB die Missstände in den polnischen Banken an die eigene Unternehmensführung heran. Schließlich versuchten sie – leider vergeblich – die österreichischen EBR-Mitglieder zu einer konstruktiveren Haltung im Projekt zu bewegen. Denn diese wären – wegen der Zuständigkeit von Bank Austria – die eigentlichen Ansprechpartner für die polnischen Töchter gewesen.

Immer wieder stieß die Projektleitung auf Kernprobleme länderübergreifender Vorhaben mit MOE- und westeuropäischen Gewerkschaften: Generell und besonders ausgeprägt bei Solidarnosc wird vermutet, dass Arbeitnehmervertreter westlicher Muttergesellschaften massiv bei den polnischen Tochterunternehmen intervenieren können. Bei dieser Erwartungshaltung sind Frustrationen programmiert. Dass auch im Westen Rationalisierungen ganz oben auf der

**Die ausgeprägte Sozialpartnerschaft bei der Bank Austria erschwerte den länderübergreifenden Dialog der Interessenvertretung.**





Foto: Werner Bachmeier

**Engagierte deutsche Betriebsräte der HypoVereinsbank nutzten den Euro-Betriebsrat, um die Geschäftsführung mit den Missständen bei den polnischen Töchtern zu konfrontieren.**

➔ Agenda der Manager stehen, wird dabei geflissentlich übersehen. Per se vorausgesetzt wird hingegen, dass die gewerkschaftliche Einsicht für Handlungsbedarf in MOE-Tochterunternehmen auch bei Betriebsräten vorhanden ist.

### Der Handlungsbedarf ist formuliert

Die nach den Praktika abgehaltene Abschlusskonferenz in Polen sollte die Ergebnisse zusammentragen und auswerten. Der Handlungsbedarf ist formuliert, jetzt gilt es, ihn umzusetzen.

■ Die polnischen Arbeitgeber müssen die Gewerkschaften als alleinige rechtliche Interessenvertretung für die Beschäftigten akzeptieren und die polnischen Arbeitsgesetze in vollem Umfang anwenden. So kann Sozialpartnerschaft zumindest auf betrieblicher Ebene realisiert werden.

■ Die polnischen Gewerkschaften – und hierbei besonders die beiden großen Verbände Solidarnosc und OPZZ – sind dringend aufgerufen, regional und national zu kooperieren, wie dies teilweise auf betrieblicher Ebene schon geschieht.

■ Zur Stärkung und Professionalisierung der polnischen Gewerkschaften sollte ein gewerkschaftliches und betriebsrätliches Netzwerk bei west-

lichen Banken und ihren polnischen Töchtern aufgebaut werden.

■ Das Instrument des Euro-Betriebsrates sollte exzessiv genutzt werden. Es ist die zunächst einzige und direkte Einflussmöglichkeit für Arbeitnehmervertreter in grenzüberschreitenden Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen. Selbst wenn hier nur Informations- und Konsultationsrechte z. B. bezüglich Beschäftigungslage, Fusionen und neuen Arbeitsmethoden geregelt sind, kann der Euro-Betriebsrat informellen Druck auf das Zentralmanagement der jeweiligen Mutterbanken in den Alt-EU-Ländern ausüben.

■ Besonders dringend sollte die EU die polnische Regierung auffordern, landesweit Arbeitgeberverbände in den Wirtschaftsbranchen zu bilden. Mittel- bis langfristig macht ein nationaler Sozialdialog mehr Sinn, als in Dutzenden von einzelnen Banken Tarifverträge völlig unterschiedlichen Inhalts abzuschließen.

■ Bei der EU-Kommission ist eine stärkere Förderung des sozialen Dialogs anzumahnen. Projekte wie BAUM können nur Zustände beschreiben und erste Hinweise für Lösungen geben. Die Kommission sollte Druck auf die nationalen Regierungen und die Sozialpartner ausüben, sich im Zuge des Beitritts zur EU konstruktiven Dialogen zu öffnen. ■