



Weiterhin orientierungslos im Nebel der Konzernpolitik: Die Mitarbeiter der Allianz wissen auch nach Monaten noch nicht, was der Umbau für sie bedeuten wird, und die Konzernführung schweigt.

Stochern im Nebel

Seit Monaten sind die Pläne des Umbaus bekannt, aber fast alle Fragen offen

Obwohl die Pläne für die Umstrukturierung im Zuge der Verschmelzung der italienischen Allianz Tochter RAS auf die Allianz AG seit September bekannt sind, gibt es immer noch kaum Antworten auf die Fragen, die viele Mitarbeiter bewegen.

Ist mein Job noch sicher?

Bisher waren die Arbeitsplätze in den großen Zweigniederlassungen und bei den Hauptverwaltungen relativ sicher. Es waren meist „nur“ Außenstellen betroffen, wie in Rosenheim oder Regensburg, oder ausgegliederte Einheiten, wie die AGIS. In bestimmten Bereichen wurden sogar noch Arbeitsplätze angebaut. Aber diese Zeiten scheinen vorbei zu sein, auch wenn es immer noch KollegInnen gibt, die das nicht glauben wollen. Der Umbau des Versicherungsgeschäfts in Deutschland betrifft nicht nur den Vertrieb und die Dienstleistungsgebiete. Er hat sicher Folgen für alle, auch für die Hauptverwaltungen. Zwar wird es Be-

reiche geben, die noch etwas angebaut werden. Aber oft sind Arbeitsplätze gefährdet. So werden im Vertriebsinnendienst rund 700 Arbeitsplätze gestrichen – also mehr als 30 Prozent. Insgesamt erwarten wir einen Personalabbau von etwa 20 Prozent.

Gibt es betriebsbedingte Kündigungen?

Für 2006 hat die Geschäftsleitung zugesichert, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Aber danach?

Der große Personalabbau ist wahrscheinlich mit der Einführung der einheitlichen EDV-Plattform und dem Customer Care Center (CCC) zu erwarten.

Gilt der Tarifvertrag auch in Zukunft?

Bei Vertrieb wurde auch die Frage der Tarifverbindung beantwortet. Die Allianz sicherte zu, dass der Tarifvertrag für die neue Vertriebsgesellschaft Gültigkeit haben wird – ein Erfolg für ver.di. Wahrscheinlich wird der Tarifvertrag auch in den anderen Gesellschaften gelten.

Ziel verfehlt!

Die Allianz scheitert bei der Abschaffung von Hierarchien

Eines der großen Ziele der Neuordnung des Allianz Konzerns war die Abschaffung von Hierarchien und die Vereinfachung der Führungsstrukturen. Jetzt werden sogar zusätzliche Führungsebenen eingeführt. Statt wie bisher vier, wird es in manchen Bereichen bis zu sechs Führungsebenen geben.

ARENA fragt: Werden da etwa Posten für Manager geschaffen, weil man sie nicht kündigen will?

Wie sehen Sie die Neuordnung der Allianz? Haben Sie Fragen, Anregungen oder Probleme? Schreiben Sie uns. Sie erreichen uns über Oliver Ostmann, ver.di-Sekretär für Versicherungen, Tel.: 089/ 599777-015, Fax: 089/ 599777-019, E-Mail: Oliver.Ostmann@verdi.de.

Gibt es neue Arbeitsverträge?

Sicher ist wohl auch, dass viele von uns neue Arbeitsverträge bekommen werden.

Wo lande ich nach der Umstrukturierung?

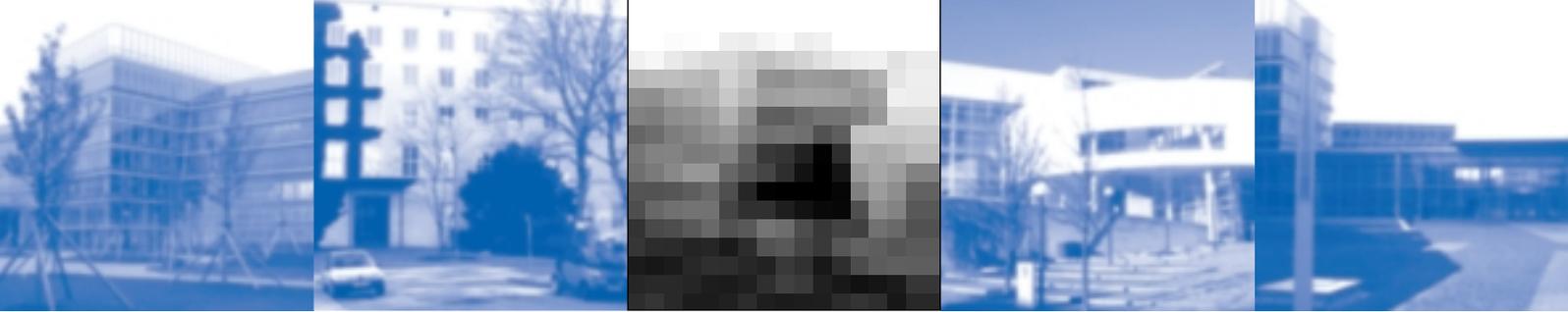
Diese und viele andere Fragen sind bisher unbeantwortet.

Wir brauchen endlich Antworten auf unsere Fragen und damit Sicherheit, um unsere Aufgaben vernünftig erledigen zu können.

Vielleicht sollten wir auch ein MCC aufbauen, das sich um die Sorgen der Mitarbeiter kümmert.

Auf einen sehr bedenklichen Punkt wollen wir zum Schluss noch hinweisen: Für die gesamte Umstrukturierung gibt es bisher keine Kosten-Nutzen-Rechnung oder Risikoanalyse.

„Haben Sie noch Fragen, die eh nicht beantwortet werden?“ (Karl Grimm, BR der HV der Allianz Vers. auf der Betriebsversammlung am 30. September 2005.)



Das Spiel mit den Ängsten

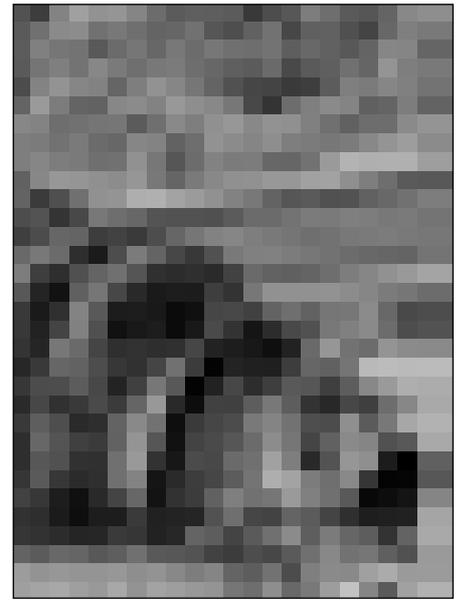
Ein Mitarbeiter fragt nach den Folgen der Verschmelzung für seinen Arbeitsplatz

Dass ein aktives Gewerkschaftsmitglied den Themen des Jahres 2005 kritisch gegenüberstand, versteht sich von selbst. Die Rede ist von der Einführung von Zielvereinbarungen und Entgeltflexibilisierung für alle und die problematische Situation bei den Azubis. 2006 soll jetzt viel verschmolzen werden. Und wo geschmolzen wird, gibt es Schlacke. Schlacke wird entsorgt. Nur, woraus besteht diese Schlacke? Ist es der Sachbearbeiter bei Unfall-Schaden bei der BVB? Ist es die Kontoristin der

Auch ist nicht klar: Wo wird mein Arbeitsplatz im Jahr 2007 sein? In Unterföhring? In Neuperlach? Was werde ich künftig bearbeiten? Weiterhin das Sachgeschäft? Oder Krankenversicherungen? Werde ich Spezialist für Steuern in der Firmenkundenabteilung der Lebensversicherung? Viele Fragen bleiben weiter unbeantwortet.

Unsicherheit und Angst um die Arbeitsplätze schüren, diese Strategie verfolgen die CEOs aller großen Konzerne. Doch welchen Vorteil hat ein Arbeitgeber wohl von der Angst seiner Arbeitnehmer?

Sicher keine Produktivitäts- oder Motivationssteigerung. Aber der Vorteil ist, dass die Arbeitnehmer bereit sind, Kürzungen in welcher Form auch immer hinzunehmen, solange sie ihren Arbeitsplatz behalten. Ist dieses Verhalten in einem globalen Konzern mit Milliardengewinnen gerechtfertigt? Gibt es hier keine Verantwortung? Beim Bäcker-gesellen im Fünf-Mann-Betrieb kann die Entscheidung zum „Verzicht“ zum Erhalt seiner Firma beitragen. Aber ist das bei unserer Allianz wirklich der Fall?



Auch eine Lösung: Ein Schmelzofen bei Dortmund nach seiner Sprengung

Die einzigen Aussagen, die wirklich zählen, sind diejenigen über die Zukunft des Arbeitsplatzes. Aber Arbeitsplatzgarantien wollen die Arbeitgeber partout nicht aussprechen.

Aus dem Konzern

Hauptverwaltung der APKV? Vielleicht sind es doch die Kollegen der Personalabteilung aus der Königinstraße? Auf jeden Fall sind es die Auszubildenden, nicht nur bei der Lebensversicherung. Überall in der Allianz werden Azubis trotz Milliardengewinne in die Arbeitslosigkeit entlassen. Ein Hoch auf den Ausbildungspakt, den die Allianz mitträgt, aber überhaupt nicht einhält!

Umbau pervers

Bei der APKV bedeutet Unternehmenserfolg weiteren Stellenabbau

Umstrukturierungen kennt der APKV-Mitarbeiter bereits. Die komplette Vertrags-, Support- und Leistungssachbearbeitung wurde zentralisiert. Das hat vielen den vertrauten Arbeitsbereich, den Wohnort oder gar den Job gekostet. Darüber hinaus begleiten uns seit Jahren diverse Rationalisierungsprojekte.

Es war deswegen umso härter für uns, als wir im Herbst 2005 hörten: „Wir müssen im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig bleiben und uns besser aufstellen.“ Schon wieder eine neue Struktur! Schon wieder Arbeitsplätze in Gefahr und zwar massiv!

Die Hoffnung, dass die APKV bereits schlank aufgestellt ist und deshalb weniger bluten muss, kann – nein – ist begraben.

Rekordgewinne über alle Sparten hinweg. Autoritärer Führungsstil, Daumenschrauben, Rauswurf: Willkommen in der Allianzfamilie!

Bei Millionen von Arbeitslosen ist man froh, wenn man überhaupt einen Job hat. Trotzdem stellt sich die Frage: Hört die soziale Verantwortung der Unternehmen bei der Einstellung auf? Wir sagen nein!

Es mag sein, dass weitere „Verbesserun-

gen“ notwendig sind. Aber die Wahl der „Waffen“ ist entscheidend.

Betriebsbedingte Kündigungen halten wir für verantwortungslos.

Wir stimmen zu: Verbesserungen für den Kunden – ja! Wettbewerbsfähigere Strukturen – auch notwendig! Aber nehmen Sie den Fuß vom Gas! Gemeinsam für eine soziale und gerechte Umsetzung der Neuordnung. Das ist unser Ziel und unsere Aufgabe.

Beschäftigungsgarantien bis 2012 zu fordern ist kein Affront gegen die Unternehmensleitung, sondern das gute Rechte aller Beschäftigten.



„Umbau AGIS“ auf der Ziellinie

Trotz allem – der Einsatz für den Erhalt von Arbeitsplätzen hat sich gelohnt

Sie erinnern sich: Anfang 2005 informierten wir über den Umbau der AGIS. Kurz noch einmal die Ziele dieses Umbaus:

1. Dienstleistungen sollen zu „wettbewerbsfähigen Preisen“ angeboten werden
2. Senkung der Kosten ab 2007 um über 100 Millionen Euro pro Jahr
3. Reduzierung der Personalkosten um 25 Prozent
4. Abbau von 557 der ca. 2400 Arbeitsplätze
5. Zentralisierung von etwa 400 Arbeitsplätzen nach München

Es hat sich gezeigt, wie wichtig es war,

dass die Betriebsräte standhaft an ihrem Ziel eines „Beschäftigungssicherungssozialplans“ festgehalten haben: So konnten bisher über 90 Prozent des geplanten Arbeitsplatzabbaus ohne betriebsbedingte Kündigung durch Altersteilzeit, Aufhebungsverträge und Streichung nicht besetzter Stellen erreicht werden. Probleme entstehen durch die Zentralisierungen in München: Nicht alle „neuen“ Stellen können mit KollegInnen aus anderen AGIS-Standorten besetzt werden. Dies könnte dazu führen,

dass dort doch noch betriebsbedingte Kündigungen nötig werden, während in München Stellen extern besetzt werden. Mit großer Spannung erwarten wir auch die Entwicklungen in der ADAG. Jeder Abbau eines Arbeitsplatzes bei unseren Kunden trifft auch wieder uns. Dann wird es bei uns schwierig: Die Abbauinstrumente scheinen aus heutiger Sicht ausgereizt. Trotzdem werden wir Betriebsräte uns wieder als oberstes Ziel setzen: Kein Mitarbeiter der AGIS soll sich mit Hartz IV auseinander setzen müssen!

Willkommen in der Fabrik

Die Allianz wird Dienstleistungsfabrik - mit weitreichenden Folgen für alle

Auch wenn das, was der Konzern bisher zum Umbau kundgetan hat, durchweg vage, diffus und nebulös daherkommt, so gibt es doch einige Begriffe, die immer wieder auftauchen.

Ob es um die Hauptverwaltungen geht, um die Dienstleistungsregionen oder den Vertrieb, immer wieder ist von Schnittstellen, Querschnittsfunktionen und vor allem von Standardisierung die Rede. Klingt erst mal eher unverdächtig. Aber was ist damit gemeint?

Bei den Hauptverwaltungen der Allianz-Versicherung, der Allianz-Leben und der APKV fallen gleich gelagerte Arbeiten an, ebenso bei den BG/VG der Vers.-AG und den Niederlassungen Leben und Kranken oder bei den Vertriebsstäben der Gesellschaften. Diese Arbeiten sollen jetzt gebündelt werden.

Jetzt könnte man meinen, bei der Bündelung fallen ja keine Arbeiten und damit auch keine Arbeitsplätze weg. Aber weit gefehlt! Für den Arbeitgeber heißt Bündelung Synergie und die führt zu weniger Personalbedarf. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber im Zuge der Bündelung die bestehenden Unterschiede in der Bearbeitung zu schleifen gedenkt und die – jetzt kommt wieder

das Zauberwort – Standardisierung! Damit geht dann alles viel schneller, die Produktivität steigt und die Zahl der Arbeitsplätze sinkt noch weiter.

Standardisiert werden sollen Geschäftsvorfälle, Arbeitsabläufe und Produkte in den Dienstleistungseinheiten und im Vertrieb. Je weiter die Standardisierung fortschreitet, um so mehr nähern wir uns der Dienstleistungsfabrik.

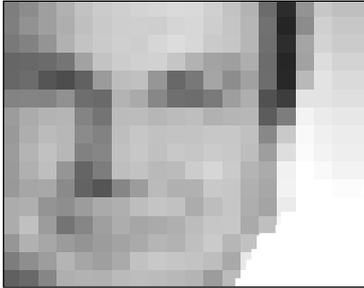
Was braucht eine anständige Fabrik? Sie braucht ein Fließband. Dies ist die Aufgabe von Herrn Dr. Mascher im Rahmen des Konzernumbaus: Er soll durch die Schaffung einer einheitlichen IT-Plattform für alle Gesellschaften eine Art virtuelles Fließband kreieren. Das erhöht dann natürlich die Produktivität ganz ungemein und hat in seinem früheren Betätigungsfeld bei der Allianz Österreich zu einem Personalabbau von 28 Prozent geführt.

Aber damit nicht genug. Die Standardisierung führt auch dazu, dass immer mehr Prozesse automatisiert werden können. In der Industrie werden dann früher am Band von Menschen erledigte Arbeiten von Montagerobotern übernommen. Schaut man z.B. in die Fabrikationsanlagen großer Autoher-

steller, wird man beim Schweißen oder Schleifen nur noch wenige Menschen in den Hallen finden, aber die Maschinenkollegen arbeiten fleißig und ohne Pause. In der Dienstleistungsbranche überträgt man solche Prozesse den entsprechenden EDV-Anwendungen, die Vorgänge dann automatisch prüfen und wo irgend möglich abschließend erledigen, z.B. durch Erstellung einer Police oder Überweisung einer Zahlung im Schadensfall. Der Mensch gibt allenfalls noch ein paar Daten ein oder drückt nur auf irgendein Knöpfchen, um den Prozess anzustoßen. Was das für die Anzahl und Qualifikation und somit für die Bezahlung der Arbeitskräfte bedeutet, kann man sich leicht ausrechnen.

Diese Folgen werden nicht heute und auch nicht morgen eintreten, aber die Weichen sind gestellt und all zu lange werden die Auswirkungen nicht auf sich warten lassen. Die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan haben begonnen. Es stünde der Allianz gut an, wenn sie dem Beispiel anderer großer Unternehmen folgen und auf betriebsbedingte Kündigungen bei der Umsetzung der Umstrukturierung verzichten würde.

Die ver.di-Ecke Hier spricht Ihr Gewerkschaftssekretär



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

sieben Monate nach Bekanntwerden der Umstrukturierung der Allianz sind vergangen – und das Ende des Chaos ist immer noch nicht abzusehen.

Mal abgesehen vom munteren Stuhlrücken in den Vorstandsetagen (für jeden [Vorstand] muss gesorgt werden) und der Tatsache, dass das ganze eine sogenannte SE (Europa AG) werden soll, unter der dann die einzelnen „Ländergeschäfte“ organisiert werden sollen (und damit das Deutschland-

geschäft nie mehr so sein wird wie es mal war), hat sich in den letzten Monaten nicht viel getan. Es fragt sich zwar jeder, wie es den nun werden soll und ob sein Arbeitsplatz noch sicher ist. Aber, so hört man aus der Königinstraße nur, man könne noch nichts zu konkreten Betroffenheiten sagen, es bedürfe noch der Konkretisierungen, die Arbeitsgruppen würden daran arbeiten, kurz gesagt, es wird ein Menge heiße Luft produziert und die Beschäftigten wissen immer noch nicht, nach über sieben Monaten, was eigentlich wird. Auch wenn die Medien inzwischen deutlich an Interesse verloren haben, so erfährt man oft aus der Zeitung immer noch mehr, als direkt vom Unternehmen.

Als Akteur und Beobachter von Außen kommt einem von Zeit zu Zeit der Gedanke, dass hier nicht mehr viel rund läuft, dass die linke Hand nicht mal

Oliver Ostmann über das Chaos beim Umbau des Allianz Konzerns und seine Folgen

erahnt, was die rechte macht. Man könnte auf die Idee kommen, der Kapitän habe sich schlafen gelegt. Aber da wir bald April haben: Vielleicht kommt ja demnächst ein Brief aus der Königinstraße mit den einleitenden Worten: „April, April – das war alles nicht so gemeint!“

Aber Spaß(?) und Sarkasmus beiseite, die Allianz schuldet ihren Beschäftigten Sicherheit und Klarheit. Wenn die Allianz will, dass diese Umstrukturierung funktioniert, muss sie diese Schuld einlösen und das kann unserer Auffassung nach nur mit einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung funktionieren, in dem betriebsbedingte Kündigungen

bis wenigstens 2012 ausgeschlossen werden. Und die Allianz muss schnell das konkretisieren, was sie vor sieben Monaten groß angekündigt hat. Ihr Unternehmen schuldet ihnen zwar Sicherheit und Klarheit, aber die letzten sieben Monate

haben gezeigt, dass die Allianz dieser Verpflichtung nicht von sich aus nachkommen wird. Darum ist es nötig, hier klare Zeichen aus der Belegschaft zu setzen. Die Betriebsräte der Allianz und ver.di können sich nicht alleine durchsetzen. Die Forderung von ver.di und den Betriebsräten der Allianz müssen von Ihnen getragen und unterstützt werden. Möglichkeiten des Protestes, der Solidarität und der Unterstützung wird es in nächster Zeit genug geben.

In diesem Sinne aktive Tage in der Allianz wünscht

Ihr



Termine

im ersten Halbjahr 2006

Hauptverwaltung der Vers. AG:

Betriebsratswahlen

18. April: Betriebsratswahl neue Vertriebsgesellschaft

04. Mai: Betriebsratswahl Allianz AG / ADAG / Allianz Versicherungs-AG

Betriebsversammlungen

25. April, Schwabing

27. April, HVU

26. Juni, Schwabing

AGIS:

Betriebsversammlungen

Mittwoch, 21. Juni

Mittwoch, 20. September

Montag, 11. Dezember

Sonstige Termine:

01. Mai: Internationaler Tag der Arbeit.

03. Mai: Hauptversammlung der Allianz AG in München

Fachgruppentreffen Versicherungen:

Jeden 2. Dienstag im Monat um 17.00 Uhr im Gewerkschaftshaus in der Schwanthalerstraße 64

Impressum

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

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

Redaktion: Franka Dewies-Lahrs (APKV HV), Hajo Bortel (BVB), Radoslav Keric (AZ Leben), Reimund Schmode (AZ Vers. AG HV), Oliver Ostmann (ver.di), Anschrift wie oben.

Konzeption und Gestaltung: Wertarbeit – Stefan Jackl / Ralf Lindner, Aberlestraße 16 Rgb, 81371 München, Telefon: (089) 72069359, info@die-wertarbeit.de, www.die-wertarbeit.de

Druck: Druckwerk München, Schwanthalerstr. 139, 80339 München