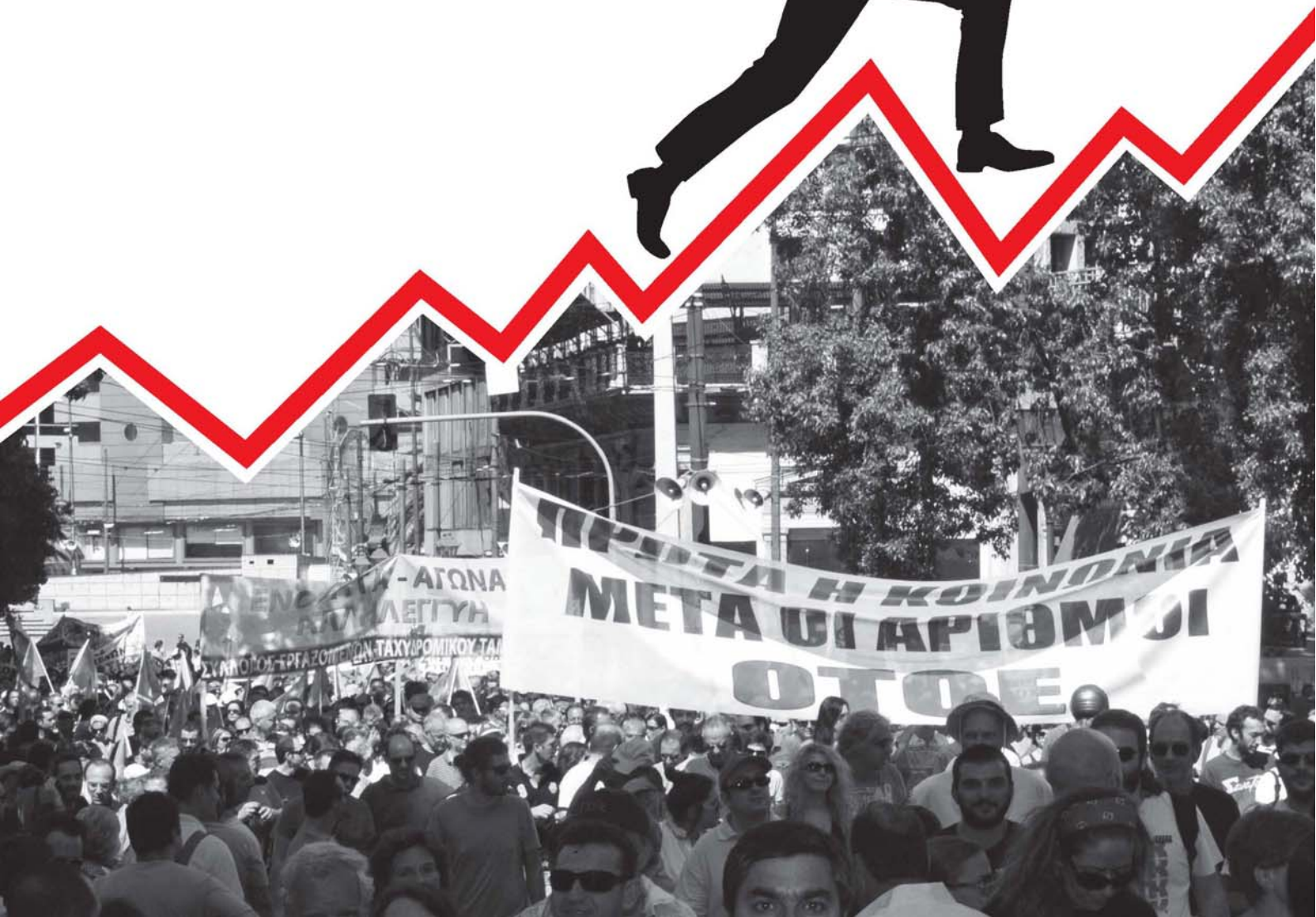


BANKSEKTOR – DIE MENSCHLICHE KRISE

ARBEITSPLATZVERLUSTE UND UMSTRUKTURIERUNGEN
IM FINANZSEKTOR



Umfrage 2013 über Arbeitsplatzverluste

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Sieben wichtige Trends	5
Politische Empfehlungen und 'Real Banking'	7
Fazit	9
Zusammenfassende Datenaufstellung	9
Datenaufstellung: Gewinne und Jobs in Grossbanken	10
Datenaufstellung: Arbeitsplatzsabbau im Finanzsektor	11
Endnoten und ausführliche Referenzen	15

Einleitung

'Banksektor - die menschliche Krise' ist die zweite Ausgabe der weltweiten UNI Finanz-Umfrage über Arbeitsplatzverluste und Umstrukturierung im Finanzsektor.

Die Erhebung wurde mit UNI Finanz-Mitgliedsorganisationen in 26 Ländern durchgeführt.

- **In Europa:** Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Island, Irland, Italien, Luxemburg, Rumänien, Spanien, Schweden, Niederland und V.K. (16 Länder)
- **Im Raum Asien/Pazifik:** Australien, Fidschi, Malaysia, Philippinen
- **In Afrika:** Burkina Faso, Ghana, Südafrika
- **In Amerika:** Brasilien, Grenada, Venezuela.

Im Vergleich zur letzten Ausgabe geht die Umfrage 2013 etwas weiter bei der Erfassung von sieben Trends im Sektor und berücksichtigt erstmals Berichte aus erster Hand von Finanzsektor-Angestellten und Mitgliedern. Diese Trends werden zusammen mit möglichen Maßnahmen für die Zukunft vorgestellt.

Sieben wichtige Trends

1. Tiefgreifende Umstrukturierung im Gefolge der Finanzkrise

Seit der Krise von 2008 werden die Anpassungen fortgeführt, wobei in den befragten 26 Ländern seit

2011 weitere 192'667 Arbeitsplätze gestrichen wurden, davon allein 134'051 in Europa.

Der Stellenabbau wird angesichts der nicht endenden krisenbedingten Umstrukturierung in Europa, Asien/Pazifik, Amerika und Afrika fortgeführt.

"Heute befinden wir uns in einem Wettbewerb zur Senkung von Kosten"
- FNV, Bondgenoten, Niederlande

In einigen Ländern hat sich diese Entwicklung beschleunigt, während in anderen eine Beruhigung an der Beschäftigungsfront beobachtet wird.

- Der Trend beschleunigt sich weiterhin in 7 europäischen Ländern: Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Luxemburg, Rumänien und den Niederlanden.
- Auch die Antworten aus den Regionen Asien/Pazifik, Amerika und Afrika zeigen eine Beschleunigung, mit Ausnahme von Australien, wo die Arbeitsplatzverluste allerdings auf einem hohen Niveau stagnieren.
- Diese Entwicklung stagniert oder verlangsamt sich in den 9 anderen europäischen Ländern, wo jedoch ein sehr hohes Niveau erreicht worden war, namentlich in Ländern wie Irland, Spanien und dem Vereinigten Königreich.

Banken streben weiterhin eine RoE von 15% an.

EBA

(Endnote 1)



Streik im Banksektor Brasiliens: es ist höchste Zeit, Gewinne zu halten.

2. Finanzsektor-Angestellte werden unter Verkaufsdruck gesetzt

Der Druck bezüglich des Vertriebs von Finanzprodukten steigt weltweit und häufig tragen die Verkaufsziele dem wirtschaftlichen Umfeld in keiner Weise Rechnung. Dieses Gefühl des Drucks auf die Beschäftigten wird durch die Leistungslohnsysteme noch verstärkt.

"Ziele sind unerreichbar und die Schulung erfolgt meistens in der Form von E-Learning"
- Pro, Finnland

Den Antworten ist zu entnehmen, dass der Verkaufsdruck in Österreich, Irland, Italien, Spanien, dem V.K., Australien, Fidschi, Malaysia, Brasilien und Burkina Faso besonders hoch ist.

Leistungslohnsysteme wurden seit Ausbruch der Krise in Island, Irland und Griechenland fallengelassen. In vielen Fällen führte dies zu Lohnkürzungen, nicht aber zu einer Verringerung des Verkaufsdrucks.

Einige empfehlenswerte Praktiken wurden aus Dänemark und Finnland gemeldet, mit mehr Konsulta-

Bankkundendienste gehören zu der Gruppe der leistungsschwächsten Dienste.

EK
(Endnote 2)

tionen und Verhandlungen über Verkaufsziele. In diesen Ländern sind Verkaufsziele laut Bericht mit dem Kundendienst verbunden, und die Arbeitssituation ist überschaubar. In Dänemark und Norwegen wurden Bildungsfonds eingerichtet.



Italien: Kampagne für die Begrenzung der Top-Manager-Löhne.

3. Berufe im Schalter-/Kundendienstbereich und im Backoffice sowie IT-Positionen sind am stärksten vom Personalabbau betroffen

Weltweit werden am häufigsten Front- und Backoffice-Jobs gestrichen, gefolgt von IT-Jobs, allerdings zweimal weniger als die erstgenannten.

Hochqualifizierte Arbeitsplätze verschwanden auch in Dänemark, Finnland, Griechenland, Spanien, dem Vereinigten Königreich und in Venezuela und Ghana.

Jobs im Rechts- und Compliance-Bereich wurden in Irland, Spanien und Venezuela gestrichen, während solche Jobs im Gegensatz

dazu in den Niederlanden, Luxemburg, Dänemark, dem Vereinigten Königreich, in Island und in Schweden geschaffen wurden.

"Front-Office-Angestellte sind extrem starkem Druck und Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt, mit entsprechend schwerwiegenden Folgen für ihre Gesundheit".

- Fesbaci, Burkina Faso

Ältere Beschäftigte werden entlassen oder in den Vorruhestand geschickt, während neues Personal zu weniger günstigen Bedingungen eingestellt wird, oft in Positionen mit einseitiger Flexibilität.

Frauen sind weiterhin ungleich in den Berufen vertreten und erhalten verhältnismäßig geringere Löhne.

"Frauen sind in schlechter bezahlten Stellungen beschäftigt und werden für gleiche Arbeitsaufgaben wie Männer schlechter entlohnt als ihre Kollegen. Daran hat sich in den letzten vier Jahren nichts geändert".

- GPA, Österreich

4. Offshoring und der Dominoeffekt

Offshoring hat zu einem Beschäftigungsabbau in Australien geführt, von dem Asien, namentlich die Philippinen und Neuseeland profi-

tierten. Australien und Malaysia verzeichnen Arbeitsplatzverluste in den Call-Centern.

Das V.K., Frankreich, Italien, Finnland und Dänemark lagern Arbeitsplätze aus, und für diese Länder, sowie auch für Spanien und Island bedeutet Offshoring zudem Personalverluste in Call-Centern.

5. Aktive Gewerkschaftskampagnen außerhalb Europas schaffen Ausgleich zu fehlenden Tarifverträgen

In Europa werden die meisten Arbeitsplatzverluste in Grossfirmen im Rahmen von Tarifverhandlungen geregelt. Verhandlungen finden in praktisch allen großen Unternehmen und in EBR in 50% der Fälle statt. Gewerkschaftskampagnen werden bei 2/3 der Unternehmen durchgeführt.

In Amerika und Asien herrschen Gewerkschaftskampagnen vor, da meistens keine Tarifverhandlungsstrukturen bestehen, ausgenommen in Australien, Malaysia und den Philippinen.

Folglich sind in Europa Tarifverhandlungen stärker betroffen als die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (1/2 gegenüber 1/5), während die Arbeitnehmermitbestimmung weltweit stärker betroffen ist.

Offene Wirtschaften verlangen angesichts der höheren Instabilität einem umfassender Sozialschutz und stärkere Institutionen .

Pr D.Rodrik Harward

(Endnote 3)

"Die Erreichung von Zielen ist nicht genug. Kontrolleure versenden E-Mails an alle mit den Namen derjenigen, die die Ziele nicht erreicht haben. Ich suche nun eine kostenlose psychologische Beratung. Ich fürchte, ich werde bald eine Herzattacke haben".

- Angestellter des Call-Centers einer internationalen Bank in Brasilien

6. Die schlechte Gesundheit der Angestellten im Finanzsektor wird zum nächsten ernstesten Problem in der Finanzkrise

Die Gesundheit der Beschäftigten ist weltweit beeinträchtigt, vornehmlich aufgrund des starken Verkaufsdrucks, der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, und der Angst, verärgerten Kunden gegenüberzutreten.

"Mit dem Austritt älterer Beschäftigter geht wichtiges Know-how verloren und führt zu Angst bei den 44-55 Jährigen. Gemäß einem Bericht ist Mobbing im Banksektor am stärksten verbreitet - bei 12% der Angestellten".

- OGBL, Luxemburg

Über 80% der angeschlossenen Gewerkschaften in Europa berichten über Gesundheitsprobleme, und die Hälfte erklärt zudem, dass ihr Privatleben in Mitleidenschaft gezogen wird.

7. Umstrukturierungen haben negative Auswirkungen auf Geschäftstätigkeit und Produktivität

Umstrukturierungen haben auch Rückwirkungen auf Unternehmen und Produktivität: mehr als 1/3 der Mitgliedsorganisationen in Europa und die Gesamtheit der Mitgliedsorganisationen in Asien berichten über negative Auswirkungen auf die Produktivität am Arbeitsplatz.

"Das Problem ist heute das Vertrauen der Kunden in die Banken"

- Ver.di, Deutschland

Das Geschäftsrisiko erhöht sich aufgrund fehlender Informationen aus erster Hand. 1/3 der Befragten

in Europa und alle Mitgliedsorganisationen in Asien, die die Umfrage beantwortet haben, erklären, dass es viele Beschäftigte nicht wagen, dem Management Probleme zur Kenntnis zu bringen, weil sie befürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Politische Empfehlungen und 'Real Banking'

Politische Empfehlungen nach 5 Jahren Umstrukturierung im Finanzsektor

UNI Finanz setzt sich für ein gut geführtes, nachhaltiges Banksystem ein, das die Realwirtschaft stützen und das soziale Wohlergehen sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen innerhalb und außerhalb des Banksektors fördern kann.

Die Kluft zwischen Gehältern und Produktivität kann auf den Aktionsdruck zurückgeführt werden.

IAO (Endnote 4)

Banken müssen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von Diensten für die Gesellschaft spielen: als "Real Banking" bezeichnen wir die Finanzvermittlung zwischen den Wirtschaftsakteuren. Die Funktionen der Banken haben einen hohen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wert, werden aber durch das spekulative Investmentbanking beiseite gedrängt.

Die Finanzkrise von 2008 und die laufenden Umstrukturierungen und regulatorischen Veränderungen haben UNI veranlasst, zu drei Aspekten bezüglich des Funktionierens der Finanzwirtschaft Stellung zu nehmen und einen Aktionsrahmen für den Finanzsektor zu schaffen:

1. Real Banking: Kernpunkt eines nachhaltigen Finanzsektors - UNI Finanz-Positionspapier (<http://bit.ly/19K9MLW>)
2. Umstrukturierungsprozesse in der Finanzwirtschaft - UNI Finanz-Positionspapier (<http://bit.ly/GYU7OJ>)
3. Charta für verantwortlichen Vertrieb von Finanzprodukten - UNI Finanz-Modell-Charta (<http://bit.ly/16cYtrp>)

In diesem Rahmen erarbeiten wir unsere politischen Empfehlungen mit gezielten Gewerkschaftsaktionen, unter Berücksichtigung der Ergebnisse des diesjährigen Berichts über Arbeitsplatzverluste:

Umstrukturierungen

→ Die Banken führen ihren Umstrukturierungsprozess im Hinblick auf den Schulden- und Risikoabbau fort, um der Regulierung nachzukommen, jedoch auch um der weiter bestehenden Kultur im Sektor, in dem die Investoren hohe Renditeziele (RoE) verlangen, zu entsprechen.

Faire Umstrukturierung: Wenn Banken Erträge einbehalten, wird Kapital mit wenig negativen Folgen für die Wirtschaft aufgebaut

Pr. A.Adnati. Stanford (Endnote 5)

Als Gewerkschaften könnten wir die Argumente der Banken, dass Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverluste die Folge einer strafferen Regulierung sind, nicht akzeptieren.



Gemäß dem oben erwähnten Papier über Umstrukturierungen machen wir geltend, dass Gewerkschaften, Angestellte, Kunden und Arbeitgeber im Rahmen eines ständigen Dialogs zusammenarbeiten müssen, wobei rechtzeitig angemessene Informationen ausgetauscht werden, um auf einen erfolgreichen, nachhaltigen Finanzsektor hinzuarbeiten, der die Kernarbeitsnormen respektiert.

Vertrieb & Beratung: Verkauf von Finanzprodukten unter Druck

→ Gestützt auf unsere Charta für den verantwortlichen Vertrieb von Finanzprodukten brauchen wir einen nachhaltigen, kundenorientierten Finanzsektor, in dem Kunden Anspruch auf gute Beratung und hochwertige Finanzprodukte und die Angestellten das Recht haben, gute Ratschläge in einem sicheren, gesunden Umfeld zu erteilen, was bedeutet, dass sie für ihre Aufgabe über genügend Zeit und Mittel verfügen, mit realistischen Anreizsystemen, gestützt auf langfristige, nachhaltige Verkaufsziele.

"Wir beobachten eine Verlagerung von Verkaufszielen in den Bereich der servicebasierten Ziele"

- Unite, V.K.

Stellenabbau im Back- und Frontoffice - ältere Beschäftigte und Frauen verlangen besondere Aufmerksamkeit

→ Zusätzlich zu den allgemeinen Regeln im Umgang mit Umstrukturierungen fordern wir mehr Tarifverträge und Organisation, da Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch die Restrukturierung stark unter Druck gesetzt werden.

Ältere Menschen, die in Frührente gedrängt werden, verlangen besondere Aufmerksamkeit, und Frauen müssen bessere Jobs und Löhne erhalten.

Offshoring und der Dominoeffekt

→ Die Umfrage zeigte einen Trend zur Auslagerung von Arbeitsplätzen. Während diese in einigen Ländern verloren gingen, konnten andere Länder diese gewinnen, und für die Gewerkschaften geht es nun in erster Linie darum, die Standards in den Empfängerländern über Globale Rahmenabkommen (GRA) aufrechtzuerhalten oder zu verbessern und die kontinuierliche Kompetenzentwicklung zu fördern, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten die für die neuen Aufgaben richtigen Qualifikationen und Kompetenzen besitzen.

Die Anhebung der Standards in den Empfängerländern soll zudem dazu beitragen, dass weniger Entscheidungen zur Auslagerung in

Ländern mit sehr niedrigen Arbeitskosten getroffen werden.

Aktive Gewerkschaftskampagnen außerhalb Europas als Ausgleich für fehlende Tarifverträge

→ Die Umfrage zeigt klar, dass die Organisation intensiviert und die Zahl der Abkommen zwischen Gewerkschaften und Management erhöht werden muss, vor allem in Afrika, Amerika und Asien.

Die verstärkte Nutzung internationaler Vereinbarungen über Gewerkschaftsrechte ist eine Möglichkeit, um dies zu erreichen.

Schlechte Gesundheit der Finanzsektor-Angestellte das nächste Problem in der Finanzkrise?

→ Ein wichtiges Ergebnis unserer diesjährigen Umfrage ist die Feststellung, dass die Beschäftigten weltweit Gesundheitsprobleme haben, vor allem aufgrund des starken Verkaufsdrucks, der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, und der Angst, verärgerten Kunden gegenüberzutreten. Die Gewerkschaften müssen dieses Problem als wichtige Folge der nicht endenden Umstrukturierungen, die zur Verringerung der Arbeitskosten vorgenommen werden, herausstellen

Der Aktienrenditedruck ist so gross, dass der Fokus auf Kostensenkung und nicht auf reale Investitionen für die Zukunft gelegt wird.

FT-Bericht

(Endnote 6)

Bekämpfung der Steuerhinterziehung ist für Regierungen eine Priorität, um den Bürgern zu dienen.

OECE

(Endnote 7)

"Die Angestellten sind nicht genügend geschützt. Leider lassen Kunden, die sich finanziell betrogen fühlen, ihre Wut an den Schalterbeamten aus, anstatt vor den Häusern der Bankmanager zu protestieren".

– Comfia, Spanien

Rückwirkungen auf die Geschäftstätigkeit: Risiko und Produktivität

→ Die Gewerkschaften müssen die Unternehmensleitungen auf das aufgrund fehlender Informationen aus erster Hand erhöhte Geschäftsrisiko aufmerksam machen, da die Beschäftigten es nicht mehr wagen, sie über bestehende Probleme zu informieren. Viele große Probleme könnte man verhindern, wenn sie frühzeitig erfasst werden. Zu diesem Zweck sind interne und externe Whistleblowing-Systeme unerlässlich. Gewerkschaften können maßgeblich dazu beitragen, dass interne Whistleblowing-Systeme effizient gestaltet werden.

Laut Feststellungen in der Umfrage können nicht endende Restrukturierungen und Kostensenkungen Nebenwirkungen haben, die in Produktivitätseinbußen und geringerer Dienstqualität resultieren.

Ein nachhaltiger Finanzsektor muss diese Frage unbedingt ansprechen.

Fazit

Viele Banken und Versicherungen schreiben 2013 wieder schwarze Zahlen. Insbesondere Grossbanken, wo die Vertreter der obersten Geschäftsleitung mehr als 100mal den geringsten Lohn im Unternehmen kassieren. Mittlerweile werden weitere Stellen abgebaut, oder aber der Druck auf die Angestellten, die unrealistische Verkaufsziele erfüllen müssen, nimmt zu.

Kurz gesagt:

Die Arbeitgeber im Finanzsektor müssen Faire le maximum pour préserver les emplois et les conditions de travail

- alles daran setzen, um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter zu schützen;
- anständig mit ihnen umgehen und
- eine angemessene Entlohnung gewährleisten.

Zusammenfassende Datenauflistung

Die beigefügte Übersicht (unten) zeigt die Daten und Kommentare, die wir auf unsere Umfrage 2013 aus 26 Ländern erhalten haben, zusätzlich zu einigen von UNI Finanz gesammelten Daten.

Seit Mitte 2011 wurden im **Finanzsektor**, wo die Anpassungen nach der Krise von 2008 nicht abgeschlossen sind, **in den 26 Ländern mindestens weitere 192'667 Arbeitsplätze gestrichen, 134'051 allein in Europa**. Dabei handelt es sich um Minima,

denn einige unserer Mitgliedsorganisationen besaßen die Schätzungen für 2013 noch nicht, oder aber erfassten nicht die Gesamtheit des Finanzsektors in ihrem Land. Die genannten Zahlen sind diejenigen, die ihnen bekannt sind und zu denen sie sich sachdienlich äußern können; sie machen keineswegs geltend, dass es sich um eine umfassende statistische Analyse handelt.

Zusätzlich zu den von den UNI Finanz-Mitgliedsorganisationen erhaltenen Informationen hat UNI Global Union auch Daten von einer Auswahl von 23 Banken, darunter den größten 5 Banken (ohne China) und Unternehmen, mit denen wir in 50 größten Banken arbeiten, gesammelt.

Insgesamt beschäftigen die 23 Banken, über 3 Millionen Personen; in 19 dieser Banken gingen **105'950 Jobs verloren**, während in 4 Banken **7'872 Jobs geschaffen**, was einem **Nettoverlust von 98'450 Jobs** im Jahr 2012 entspricht. Gleichzeitig erzielten diese Banken jedoch enorme Gewinne im Bereich von 1 bis 28 Mrd. Dollar. Nur die Institute Crédit Agricole und Uni Credit haben im letzten Jahr Geld verloren.



Datenauflistung: Gewinne und Jobs in Grossbanken

(Quellen: Datenbank TheBanker, Jahresberichte von Unternehmen)

Country	Company	Assets (\$ Millions)	2012	Employees end 2012	Job losses % job	
			Profits (\$ Millions)		2012	2012
TOP 5 Banks ex China						
USA	JP Morgan	2'359'141	28'917	258'965	-1192	-0.5%
USA	Bank of America	2'212'004	3'072	267'190	-14601	-5.2%
UK	HSBC	2'692'538	20'649	270'000	-18316	-6.4%
USA	Citigroup	1'864'660	7'497	259'000	-7000	-2.6%
Japan	Mitsubishi UFJ	2'709'402	15'642	80'900	2100	2.7%
Other Banks						
USA	Wells Fargo & Co	1'422'968	28'000	269'200	5000	1.9%
France	BNP Paribas	2'516'214	13'683	190'000	-10000	-5.0%
France	Crédit Agricole	2'649'277	-1989	79'282	-8169	-9.3%
France	Société Générale	1'649'995	2'034	154'000	-5616	-3.5%
Spain	Santander	1'674'971	4'674	186'763	-3003	-1.6%
UK	Barclays	2'350'664	388	139'200	-1900	-1.3%
Japan	Sumitomo Mitsui	1'718'045	12'294	64'600	400	0.6%
Germany	Deutsche Bank	2'654'788	1'034	98'219	-2777	-2.7%
Italy	Uni Credit	1'222'727	-671	156'354	-4006	-2.5%
Italy	Intesa Sanpaolo	888'485	3'850	96'170	-5029	-5.0%
Netherlands	ING	1'102'992	5'712	84'718	-3148	-3.6%
Switzerland	Crédit Suisse	1'007'939	2'378	47'400	-2300	-4.6%
Brazil	Banco do Brasil	554'962	7'460	114'182	372	0.3%
Brazil	Itaú	495'566	9'817	98'041	-10351	-9.5%
Australia	ANZ	667'941	8'315	45'900	-1625	-3.4%
Denmark	Danske Bank	615'865	1'514	20'308	-1012	-4.7%
Sweden	Nordea Group	1'609'351	9'083	31'466	-1602	-4.8%
Togo	Ecobank	19'950	384	18'564	-4303	-18.8%
Total		36'660'445	183'737	3'030'422	-98078	-3.1%

Datenaufstellung: Arbeitsplatzabbau im Finanzsektor

(Quelle: UNI Finanz-Umfrage)

Country	Union	Company	Job cuts	Period	Additional information		
Austria	GPA		580		Accelerating. Industry forecasts the loss of 2200 jobs by 2018. Largest jobcuts to start in 2013-14. Younger workers with more targets and more variable salary replacing older workers. Strong selling pressure, whatever the economic environment. More and more employees leaving the financial industry. Effects on health and productivity.		
		UniCredit Bank Austria	316	2012	Or 191 full-time equivalent.		
		Many other	264	2012			
		Erste Bank Group		2012	Job cuts in Romania and Slovakia with EWCs		
Belgium	ACLVB - LBC-NVK/CNE/BBTK-SETCA		3890		Accelerating. From 644 losses in 2011 to 1690 in 2012, and 2200 expected for 2013. More expected til 2015. Much lower hiring. Pressure on working conditions. Worker participation affected.		
		ING	1250	til end 2015	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.		
		BNP Paribas	1800	til end 2016	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.		
		KBC	1200	til end 2015	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.		
		Belfius	900	til end 2014			
Denmark	FSU		3045		Numbers represent the registred job cuts by FSU Denmark. The real figures could be higher. Difficult to predict if the trend is levelling off as the rest of 2013 is unknown. From 755 losses in 2011 to 1703 in 2012, and 587 to date but 2400 expected by the Danish Finance Employers for 2013. Compliance jobs are increasing. Higher skills in demand. Sales pressure is increasing. Workers leaving the sector. Effects on health and productivity.		
		Danske Bank	570	Jun11-Jun13	Outsourcing of 360 jobs to Lithuania		
		Nordea Denmark	119	Jun11-Jun13			
		Jyske Bank	199	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund		
		Sydbank	160	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund		
		Nykredit	128	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund		
	DFL	Spar Nord Bank	172	Jun11-Jun13			
			191				
		Insurance Tryg	72	2012-2013	Large companies are still firing, small ones have finished. Targets are feasible. Job creation in legal and compliance.		
		Insurance SOS	31	2011-2012			
		Insurance Nordea	23	2011-2012			
Finland	Pro Finland Vvl Finnish Insurance Pro		2040		Big banks may have already done their cuts, which might continue in smaller banks. From 750 losses in 2011 to 670 and 320 offshored in 2012, to 200 for 2013 without collective agreements. Not much hiring expected.Older workers replaced by new worker on a much lower salary and shorter holidays. Sales targets unfeasible and training mostly through e-learning. No collective agreements. Collective bargaining affected. Effects on health and confidence to report to management.		
		Nordea	750	2011			
		OP - Pohjola Group and Pohjola Bank	990	2012	670 cuts and 320 jobs offshored. Hiring of new workers on much lower salaries before firing older workers		
		Danske Bank	300	2012-2013	Former Sampo Pankki		
	Union of Insurance employees - vvl		350		2011-2013	Slowing down. No collective agreements.	
		Pohjola Insurance	170	2012	Stress due to same workload with less people as well as fear of job loss. Effects on workers' heath and productivity at work.		
		SVT	17	2012			
		Nordea					
		Vahinkovakuutus	11	2012			
		France	CFDT + FO Banques	BNP Paribas, Société Générale, LCL, HSBC, + other	9000	2012-13	Accelerating. 4000 for commercial banks, 650 for financial firms (same in 2013, i.e 9000 for both years). Negotiations on safeguarding employment took place in each bank.Generalized management by targets across banks. Effects on health and confidence to report to management.
				BNPP	1200		
Société Générale	700						
Germany	Verdi		12100		Slowing down in 2013 from 5250 in 2011 and 6850 in 2013. Problem with clients' trust in banks. Pressure is put on workers through work organization, leading to medium term degradation and loss of loyalty of employees. Effects on health and confidence to report to management.		
		Deutsche Bank (without Postbank)	382	2012			

					Dialogue leading to reduction to 3900 redundancies and 1000 job creation instead of 5000 redundancies and 600 outsourcing. Bank signed a fair advice policy and is advertising this publically. First results need to be analysed.
		Commerzbank	1617	2012	
		Hypovereinsbank	176	2012	UniCredit Deutschland
		Postbank (Deutsche Bank)	633	2012	
Greece	OTOE		3069	2011 - 2012	Accelerating in 2013. In the sector, there has been no major lay-offs but employees who leave for retirement of with voluntary packages are not being replaced. No performance related pay any longer. Effects on workers' health and productivity.
		3 local Cooperative banks	220		The liquidation of the cooperative banks strongly affected the local rural communities.
		BNP Paribas	100	2012	Closed commercial activity and left the country.
Iceland	SSF		300	2011-2013	Slowing down, with collective agreements, special tax for financial firms of 6,75% on all wages, no more performance-related pay since crises, compliance job creation. Effects on workers' health.
		Landsbanki islands	120	2011-2013	
		Íslandsbanki	65	2011-2013	
		Arionbanki	50	2011-2013	
		Others	65	2011-2013	
Italy	FABI		2975	2013-2015	Levelling off. With collective agreements. Targets often not feasible.
		IntesaSanpaolo	600	2013	
		Monte Paschi di Siena	1100	2013-2015	Outsourcing
		UniCredit	800	2013	Outsourcing 800 workers of invoice management, hiring 520 young people in 2013-14
		Goldman Sachs	25	2013	
		Carige	450	2013-2017	Volunteer exit
Ireland	IBOA		6500	2012-2013	Slowing down. With collective agreements. New contracts with lower earnings and 2-year fixed term contracts. Experience and skill leaving the organisations. No performance-related pay since 2009, unrealistic targets at all levels without consideration to the financial climate. Compliance considered key. Workers' health and confidence to report to management affected.
		AIB Group	2500	2012-2013	At Labour Court as bank only wants to pay those named in the test cases.
		Bank of Ireland	2000	2012-2013	Pension scheme beeing looked at.
		UBL	750	2013	Ulster Bank Ltd - Restructuring negotiations ongoing.
		NIB	500	2012	National Irish Bank - Negotiations ongoing
		IBRC	500	2012-2013	Company being wound down. Liquidator is in. Negotiation ongoing.
	Mandate	Ptsb Bank	200	2012-2013	Levelling off. Permanent tsb Bank. Machines introduced and the focus is now almost completely on sales only at the counter. Health, productivity and confidence to report to management affected.
Luxembourg	OGB-L		300	June 2012 - March 2013	Accelerating. However the sector is still job creating, attracting workers from France, Germany and Belgium. Number of banking institutions went down from 200 in 2000 to 140 now..Loss of know-how due to replacement of older workers, demotivation, anxiety in the 45-55 age range. Strong demand for compliance officers. Workers' health and productivity affected.
		Kbl	130		Kredit Bank Luxembourg
		RBC	200		Royal Bank of Canada
		UBS	20		
		Itau			
Netherlands	FNV Bongarden		19211	2011-2013	Accelerating. Race to lower the cost-income ratio. Workers' confidence to report issues to management is affected.
		Rabo Bank	7226	2011-2013	Accelerating with 3000 both in 2012 and 2013
		ABN Amro	3410	2011-2013	1000 in 2013 after a break in 2012
		Aegon	300	2011	
		ING	7475	2011-2012	Accelerating since November 2012 with 4750 job losses
		RBS	500	2012	
		SNS Real	300	2012	
Romania	FSAB		4000	2012	Accelerating
Spain	COMFIA-CCOO		35000	2011-2013	Slowing down from a very high level after major losses at the savings banks. Good relations with banks during job losses. All salaries lessened, large pressure on workers to sell. Increased jobs involved in recovering overdue fees. Health, productivity and confidence to report to management affected.
		Santander			
		BBVA			
		Caixabank			
		Bankia			
		Sabadell			
	FeS UGT a		11590	2013	Accelerating since December 2012 with the closing down of 1965 branches.

Sweden	Finansförbundet		1500		Slight decrease in jobs in the financial sector due to restructuring, job losses may still be accelerating. Many older workers leaving for retirement and younger workers have more difficulty getting permanent employment. Performance pay is more regulated than a few years ago. Collective bargaining is affected.
		Svenska Handelsbanken	0		
		SEB	2		
		Nordea	300		
		Swedbank	1000		
		Danske Bank	200		
Sweden	FTF-SE		0	2011-2013	No net job losses in the insurance sector in Sweden but restructuring with a shift in jobs towards more qualified professionals. Somewhat more pressure to sell. Job creation in the legal departments.
UK	UNITE		30000	2011-2013	Levelling off, slowing down. With collective agreements. Jobs are created and redeployed to compliance as a result of changes to regulation and mis-selling. Worsening working conditions with the removal of Mo-Fri contracts to 5in7 so as not to pay for week-ends, attack on final salary pensions, disciplinary use of performance management, reduction in redundancy terms. Unsustainable targets with clients in no position to take new products. Shift to service-based targets from sales targets. Demoralised workforce worried about job security. Workers health affected.
		HSBC	4800	July 2011	
		Lloyds	4000	July 2011	
		RBS	6000	July 2011	
		Barclays	2000	July 2011	
		Ins co - Royal Sun Alliance	400	July 2011	
		Ins co - Aviva	1200	2013	
		Ins co - Axa	2000	2013	
		Bank&Ins - Cooperative Group	900	2013	
		Ins co - Diligenta	470	2013	
		Ins co - Direct line	2000	2013	
USA			31000	2012	Wall Street Journal article, April 25 2013: "Wall Street cuts tens of thousands of jobs since 2008" U.S. banks slashed 31,000 jobs, or 3.5% of work force, in past year. Bank of America, Citigroup, JPMorgan Chase, Goldman Sachs and Morgan Stanley
Brazil	CONTRAF-CUT		16808	2012	Accelerating. Unrealistic targets are making workers ill mentally and causing much social security spending. Increasing pressure to sell. Workers health affected.
		Itaú	7935	2012	
		Banco Bradesco	1299	2012	
		Banco HSBC	1002	2012	
		Banco Santander	572	2012	
		Bradesco, Itau, Santander	6000	2013	6000 new job losses at the three largest private banks by mid 2013
Grenada	Gtaw		66	2011-2013	Levelling off
Venezuela	FETRABANCA		N/A	2012	Accelerating.
		Banco Federal			
Australia	FSU		6076	2012-2013	Levelling off. 4400 cuts in 2012, 1700 to-date in 2013. However many more expected in 2013. Campaigns to stop offshoring predominant. Stress due to unrealistic sales targets. Health, productivity and confidence to report to management affected.
		ANZ	1475	2012-2013	Collective agreement end 2012. Campaign on to stop offshoring of call centre jobs.
		Westpac (WBC)	1443	2012-2013	Collective agreement end 2012. Campaign on to prevent perf pay being introduced to one part of Westpac's business St-George Bank. Only group in Australia that does not have it.
		NAB	1527	2012-2013	About to negotiate new collective agreement. Campaign to secure Our Jobs Our Future, on restructuring and offshoring, plus collective bargaining. Negotiations on new coll agreement in 2013 after they broke down in 2012. Union campaign to secure jobs and pay, improve company culture with "positive Agenda4Change".
		CBA	320	2012-2013	Hostile approach to union, aggressive offshoring agenda. Collective agreement in place. Campaign against offshoring in 2011-12.
		Suncorp	540	2012	
		Other 7 banks	771	2012-2013	AMP 84, AON 70, AXA 153, BUPA 4, HSBC 135, MEBANK 7, QBE 309

					Accelerating. Union prohibited from negotiating under the military dictatorship's decrees. The Bank largely ignores input and requests from the inhouse bargaining unit representatives. Government has imposed compulsory retirement at 55 in the government. Performance-related pay the trend. Ever moving sales targets, workers work unpaid overtime to reach unrealistic targets. Participation in unions and collective bargaining are suffering, while workers' health and confidence to report to government is affected.
Fidji	Bank & Finance Sector Employee Union		90	2012-2013	
	ANZ		90	2012-2013	
					Accelerating. Bias against unionized non-executive jobs through automation, outsourcing and artificial promotions of executives still performing non-executive functions. The Ministry of Human resources are not reporting to the union even though they receive reports from the banks. Banks only notify the union in the eleventh hour. Increasingly strong selling pressure. Participation in unions and collective bargaining are suffering, while productivity, workers' health and confidence to report to government are affected.
Malaysia	NUBE		1557	2011-2012	
	CIMB		9	2011	
	SCB		10	2011	
	RHB		23	2012-2013	
	HLBB		5	2013	
	ABMB		136	2013	
					Slowing down. Offshoring the main reason. The 3 banks resorted to union busting. Non replacement of retirees. Unrealistic sales targets. Local contractualisation and not only offshoring. Workers' participation and collective bargaining suffering. Workers' health, productivity at work and confidence to report issues to management are affected.
Philippines	National Union of Bank Employees		265	2012	
	Hongkong and Shanghai Bank		200	2009-2012	
	Standard Chartered Bank		50	2009-2012	
	Bank of America		15	2007-2012	
					Many more redundancies than hiring. Performance-related pay widely used. Extremely strong sales pressure for front office workers with disciplinary measures have strong impacts on health. Confidence to report to management is affected.
Burkina Faso	FESBACI		1000	July 2012	
	UBA		160	July 2012	In court for unfair dismissal.
	BICIA-B filiale BNPP		25	July 2012	In court, waiting to see BNPP's reaction after their social audit.
	ECOBANK		100	July 2012	Do not want unions in their branches, workers work in fear.
	SOMITA		10	July 2012	
					Levelling off. Losses due to non performance and stiffer competition due to proliferation of banks and financial institutions over the last few years. Restructuring and technology. With collective agreements. Productivity at work is affected.
Ghana	ICU-Ghana		489	2011-2013	
	North Tongu Rural Bank		3	2011	
	Social Security and National Insurance Trust		57	2012	
	National Investment Bank		230	2012	
	Barclay's Bank Ghana Limited		40	2012-2013	
	SG-SSB		49	2013	Société Générale - Social Security Bank
					Accelerating. Mechanisation to have an impact on jobs. Performance-related pay, targets feasible but not adjusted to changes in the economy, sales prevail as many ordinary functions converted to sales roles. Problems with advisory regulation. Less job losses in finance than in more labour intensive sector. Workers's health and productivity are affected.
South Africa	Sasbo		1000	2013	
TOTAL			192667		
TOTAL Europe			134051		

Kommentare zum Durchbruch im Finanzsektor

Diese Erklärungen stammen von prominenten Institutionen oder erstklassigen Akademikern und sind eine wichtige Unterstützung der Forderung der Beschäftigten nach einer Veränderung der Spielregeln auf dem globalen Arbeitsmarkt. Die Gewerkschaften können diese Unterstützung in ihrem Kampf für Respekt und Würde für die Arbeitnehmer nutzen.

Endnoten und ausführliche Referenzen

1 - "Banken streben weiterhin eine Eigenkapitalrendite (RoE) von 10-15% an"

EBA - Die Europ. Bankenaufsichtsbehörde - Risikobewertung des Europäischen Bankensystems, Januar 2013.

"Die meisten Befragten situieren die Rendite (RoE) für das langfristige Überleben ihrer Unternehmen in den Bereich zwischen 10 und-15%." S..13

2 - "Bankdienstleistungen an Kunden gehören zu der Gruppe der leistungsschwächsten Dienste "

Verbraucherbarometer - 8. Ausgabe: Europäische Kommission, Dezember 2012 – Tab. S.7.

"Bankdienstleistungen schneiden eindeutig am schlechtesten ab, wobei alle vier Märkte dieser Gruppe, inkl. Investitionsprodukten und Hypothekenleistungen unterdurchschnittliche Bewertungen erhalten. Diese werden von den stärker benachteiligten Bevölkerungsschichten, die am wenigsten mit Finanzfragen vertraut sind, stets geringer eingestuft." S. 6

3 - Faire Umstrukturierung. "Wenn Banken ihre Erträge einbehalten wird Kapital mit wenig negativen Auswirkungen auf die Wirtschaft aufgebaut"

Pr. A. Admati, Stanford, S. 10 "Schnelles Geld", Juli 2012, Bericht von A. Bibby für UNI Finanz.

"Wenn Banken ihre Erträge einbehalten und zur Rückzahlung eines Teils ihrer Schulden einsetzen, anstatt Dividenden auszuschütten oder Aktien zurückzukaufen, wird Kapital mit wenig negativen Auswirkungen auf die Wirtschaft und ohne Verringerung der Kreditvergabe Kapazität aufgebaut. Die Reduktion von Kapital-

rückzahlungen, bis zu einer guten Kapitalisierung der Finanzinstitute, ist der einfachste und kostengünstigste Weg für den Übergang zu einem gesünderen und sichereren System."

4 - Bemerkungen zu der sich weitende Kluft zwischen Löhnen und Produktivität und des sinkenden Anteils des Arbeitseinkommens am BIP:

"Der in den 1980er Jahren erfolgte Übergang zu Corporate Government-Systemen **gestützt auf die Maximierung des Shareholder Value** und das Aufkommen von aggressiven renditeorientierten Instituten, ... setzten die Firmen unter Druck, ihre vor allem kurzfristigen Gewinne zu erhöhen". S..50

IAO - Globaler Beschäftigungsbericht 2012/2013.

"Gestützt auf Gehaltsangaben für 36 Länder kommen wir zum Schluss, dass die Arbeitsproduktivität seit 1999 im Vergleich zu den durchschnittlichen Gehältern in den Industrieländern mehr als doppelt so hoch ist. Siehe Abb. 36, S 46. Die globale Finanzialisierung (Maß für die Bedeutung finanzieller Motive... für das Funktionieren der nationalen und internationalen Wirtschaft. S.50) ist in früheren Untersuchungen bei der Einschätzung der Faktoren, die die Veränderungen des Anteils der Arbeitseinkommen im Laufe der Zeit erklären, wohl unterschätzt worden. Sie wurde benutzt, um den Rückgang des Anteils der Arbeitseinkommen um 46% zu erklären (Schätzungen waren in der Regel geringer: 19% für Globalisierung, 10% für Technologie, 25% für Staatsverbrauch und Gewerkschaftsdichte) S.51.

5—"Offene Wirtschaften brauchen angesichts der erhöhten Instabilität mehr Puffer und mehr Ressourcen - und nicht weniger."

Pr. D. Rodrik, Harvard University, Revidiert, September 2007, S. 10, 'How to Save Globalization from its Cheerleaders', auf <http://www.hks.harvard.edu/fs/drodrik/index.html>

"Handel und finanzielle Transparenz führen wohl nicht allein zum Wirtschaftswachstum und können gelegentlich auch fehlzündend....Die Globalisierung verlangt daher eine Reihe institutioneller Ergänzungen...In den Industriestaaten des Nordens umfassen solche Ergänzungen stark verbesserte soziale Sicherheitsnetze und eine bessere Anpassungshilfe. In den Entwicklungsländern müssen die institutionellen Reformen von

Anti-Korruption bis zu Arbeitsmarkt- und Finanzmarkt-Reformen reichen."

6 - Bekämpfung der Steuerhinterziehung - eine internationale Priorität, damit die Regierungen ihren Bürger besser dienen können.

OECD-Bericht auf Wunsch der G20, 19. Juli 2013. <http://www.oecd.org/&tax/beps.htm>, "Schließung von Steuerschlupflöchern - Internationale Kooperation über gerechte Besteuerung – ein vorrangiges Anliegen."

"Dieser Aktionsplan, den wir in den kommenden zwei Jahren umsetzen werden, stellt einen Wendepunkt in der Geschichte der internationalen Steuer-Zusammenarbeit dar" "OECD-Aktionsplan 'Base Erosion and Profit Shifting (BEPS)' bietet einen globalen 'Fahrplan', der den Regierungen erlaubt, die Steuern beizutreiben, die sie brauchen, um den Bürgern zu dienen. Er zeigt zudem den Unternehmen, dass sie investieren und wachsen müssen und können."

7—"Der Aktienrendite-Druck ist so stark, dass er eine Fokussierung auf Kostensenkung und Kosteneffizienz bewirkt, und nicht auf die risikoreichen Investitionen, die nur über längere Zeit hin finanziert werden können."

FT 24. Juli 2013, Artikel von R. Harding, "Experts are struggling to explain a great puzzle of the US Economy".

Können Anreize für Führungskräfte so drastische Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft haben? Mangelnde Investitionen von den Unternehmen und der Druck auf Löhne und Arbeitsplätze verlagern die Debatte von der Gleichstellung zu wirtschaftlichem Schaden, wobei das heutige und das künftige Wachstum aufs Spiel gesetzt werden. "Private US-Firmen investieren fast doppelt soviel (6.8%) wie die börsennotierten Firmen (3.7%)... und wenn ein Privatunternehmen an die Börse geht, verändert es sein Verhalten".

Diese Kluft zwischen Gewinnen und Investitionen seit Ende der 1980er Jahre kommt für die Arbeitnehmer auch im sinkenden Anteil der Löhne am BIP zum Ausdruck: "Es wäre an der Zeit, endlich damit aufzuhören, an Corporate Governance und CEO-Vergütungen im Sinne von Kapital zu denken sondern sie in erster Linie als ein makroökonomisches Problem zu betrachten."



Weitere Informationen erteilt gerne:
Lynn Mackenzie (UNI Finanz, politische
Koordinatorin,
Lynn.mackenzie@uniglobalunion.org
oder Elise.buckie@uniglobalunion.org).

UNI global union

8-10 Av. Reverdil

1260 Nyon

Schweiz

Tel: + 41 22 365 2100

Fax: + 41 22 365 2121

contact@uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org1