



ipso
Gewerkschaft der
EZB Mitarbeiter



7. März 2014

Personalvertreter des ESZB (Europäisches System der Zentralbanken) sind besorgt über die Beschäftigungsbedingungen und -kultur der EZB – Einheitlicher Bankenaufsichtsmechanismus “SSM”

Eine gemeinsame Erklärung der drei europäischen Gewerkschaftsverbände - EPSU - UNI - SCECBU und IPSO, der einzigen Gewerkschaft in der EZB, zu auf die Belegschaft bezogenen Fragen rund um die einheitliche europäische Bankenaufsicht “SSM”

Die EZB ist mit der Verantwortung für die Bankenaufsicht auf europäischer Ebene ab November 2014 betraut worden. Wir sind der Meinung, dass eine angemessene Personalausstattung für das Europäische System der Zentralbanken (ESZB) und insbesondere für die EZB unabdingbar ist, um eine sichere, dauerhafte und erfolgreiche Erledigung der Aufgaben zu gewährleisten und dabei die Unabhängigkeit und den guten Ruf zu wahren. Das Vertrauen der europäischen Öffentlichkeit in die mit der Geldpolitik und der Wahrung der Finanzstabilität betrauten Institutionen wird durch deren gründliche Analysen gestärkt. Solche Analysen und Beurteilungen erfordern Aufwand, Engagement und Sachkunde. All diese sind für das Erreichen der zwei Hauptziele der EZB erforderlich: Stabilität der Währung und des Finanzsystems.

Die Gewerkschaften, die ihre Mitglieder im ESZB, im Eurosystem und in der EZB vertreten, möchten ihrer Sorge Ausdruck verleihen im Hinblick auf die Personalpolitik sowohl im Eurosystem als auch in der EZB. Indem wir diese Sorgen öffentlich machen, beabsichtigen wir dazu beizutragen, dass eine gesunde Grundlage für eine weiterhin robuste Geldpolitik geschaffen und ein gesünderes Finanzsystem in Europa erhalten wird.

Ein beängstigender Mangel an Unabhängigkeit

Eine unabhängige Institution braucht unabhängige MitarbeiterInnen. In ihren Rollen als AufseherInnen immens großer und mächtiger Institutionen und im Sinne der langfristigen Natur der Zentralbankaktivitäten kann eine solche Unabhängigkeit den MitarbeiterInnen am besten durch das Angebot langfristiger Beschäftigung geboten werden. Wir fordern die EZB auf, ihre Praxis aufzugeben, MitarbeiterInnen auf der Grundlage von Verträgen einzustellen, die auf 3 Jahre befristet sind und deren Umwandlung in unbefristete Verträge ausschließlich auf einer einseitigen Ermessensentscheidung der Vorgesetzten beruht. Die Beschäftigungsbedingungen müssen den Grundsätzen des öffentlichen Dienstes genügen und unbefristete Beschäftigung, Loyalität und Fürsorgepflicht umfassen. Infolgedessen fordern wir die EZB auf, die überzogene Nutzung “alternativer” Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Berater- und Kurzfristverträge zu beenden. Sollte diese Personalpolitik fortgesetzt werden, wird sie dazu führen, dass sehr bald MitarbeiterInnen mit einem unbefristeten EZB-Vertrag die Minderheit der EZB-Beschäftigten ausmachen. Wir sind fest davon überzeugt, dass MitarbeiterInnen, die um ihre Beschäftigung bangen müssen, nicht unabhängig handeln können. Es ist von höchster Wichtigkeit, dass sich die MitarbeiterInnen mit der Institution und ihren Aufgaben identifizieren können. Wir sind insbesondere schockiert darüber, dass anstelle von MitarbeiterInnen der EZB und der nationalen Aufsichtsbehörden, Personal von Oliver Wyman, einer privaten Beratungsfirma, damit beauftragt wurde, einen großen Teil der Bewertung der Qualität der

Aktiva (sogenannter "asset quality review") der europäischen Banken durchzuführen. Bankenaufsicht ist eine hochsensitive Aufgabe, die vertrauliche Informationen mit sich bringt. Eine wahrhaft unabhängige Aufsicht führende Belegschaft mit Weitblick und langfristigen Zielen ist das, was die Europäische Union braucht. Wir erinnern an die Rolle, die die großen Ratingagenturen in der Finanzkrise gespielt haben.

Ein alarmierender Mangel an Zukunftsplanung

Wir sind uns der Budgetbeschränkungen bewusst. Dennoch rufen wir den Rat der EZB dazu auf, für eine ausreichende Personalausstattung der EZB und der nationalen Zentralbanken ("NZB") und nationalen Bankaufsichtsbehörden („NBA“) zu sorgen. Die auf die EZB und die NZB/NBA übertragenen Aufgaben können nur durchgeführt werden, wenn die notwendige Personalausstattung sowohl der Anzahl als auch der erforderlichen Expertise und Erfahrung nach zur Verfügung stehen und angemessen verteilt sind. Eine solche Bedarfsplanung und der Einsatz von Ressourcen muss auf der Grundlage einer eingehenden Untersuchung der durchzuführenden Aufgaben gemacht werden. Eine derartige Analyse und Mittel- bis Langfristplanung des Personalbedarfs ist zu allererst eine Angelegenheit des öffentlichen Interesses, wobei sicherzustellen ist, dass die übertragenen Aufgaben ausgeführt und die Institutionen den Verantwortlichkeiten wie vorgesehen gerecht werden. Es ist sowohl in privaten als auch in öffentlichen Institutionen üblich, dass BelegschaftsvertreterInnen in derartige strategische Planungsprozesse einbezogen werden. Bis jetzt hat es keinerlei Einbeziehung der Belegschaften in die Ressourcenplanung gegeben – weder innerhalb des Eurosystems noch in der EZB. Nur eine gründliche Personalplanung, die auch den Fortbildungsbedarf und das Entwicklungspotential der MitarbeiterInnen einbezieht, kann einen reibungslosen Ablauf in der Wahrnehmung aller Funktionen sicherstellen, betriebliche Risiken minimieren und den unangemessenen, kurzfristigen Rückgriff auf LeiharbeiterInnen, externe MitarbeiterInnen oder kostenintensive externe Beratung vermeiden. Die für den einheitlichen Aufsichtsmechanismus erforderlichen (finanziellen) Aufwendungen müssen, auf allen Ebenen, vom europäischen Finanzsektor getragen werden.

Des Weiteren sind wir, als MitarbeiterInnen der Zentralbanken, über die Auswirkungen besorgt, die der neue Mechanismus haben könnte. Alle Zentralbanken haben ihre eigene Unabhängigkeit, ihre Aufgaben und das Netzwerk ihrer Zweigstellen zu wahren und zu stärken. Das für das Eurosystem aufgestellte Prinzip der dezentralen Aufgabenerledigung sollte nicht vergessen werden.

Eine bestürzende Nichtanwendung des Arbeitsrechts

Die Satzung des ESZB und der EZB ermächtigen den Rat der EZB, die Beschäftigungsbedingungen des Personals der EZB in voller Unabhängigkeit und Autonomie festzulegen und abzuändern. Diese Regelung gilt nicht nur für das Individualarbeitsrecht, sondern auch für das kollektive Arbeitsrecht und Tarifverhandlungen, die Fragen der Sozialversicherung, die Regeln über freie Meinungsäußerung der Belegschaft, die Wahl der persönlichen Finanzanlagen der Belegschaft und so weiter. Im Hinblick auf das Arbeitsrecht und die Sozialversicherung ist die EZB der alleinige Gesetzgeber und genießt als solcher einen weitgehenden Ermessensspielraum. Im Vergleich zu der Situation auf der nationalstaatlichen Ebene in der gesamten EU kann eine rechtliche Anomalie für die EZB ausgemacht werden: es gibt keine parlamentarische Debatte oder Kontrolle, keine Teilhabe oder Information der Öffentlichkeit über die gesetzgeberische Debatte in diesem Feld. Wir, die Gewerkschaften, betrachten diese Angelegenheiten als im europäischen öffentlichen Interesse liegend. Um ihrem Unternehmensideal der Stärkung der Transparenz gerecht zu werden, sollte die EZB alle Elemente ihres eigenen Gesetzgebungsverfahrens im Arbeitsrecht der europäischen Öffentlichkeit zugänglich machen.

Anzeichen eines Mangels an demokratischen Werten und eines erschütternden Mangels sozialer Verantwortung und Vorsicht

Die EZB veröffentlicht nicht alle ihre wesentlichen Regeln und ihre Regelungsprozesse. So wurden beispielsweise dem Europäischen Parlament, das kürzlich danach fragte, die Regeln zur Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete Verträge vorenthalten. Diese Regeln sind für alle BewerberInnen von Interesse und auch von generellem Interesse, da sie allgemein anwendbare Regeln des Dienstes der EZB darstellen.

Die Arbeitsbelastung in der EZB ist dauerhaft hoch. Dennoch hat der Rat der EZB sich trotz laufend steigendem Arbeitsdruck aufgrund sich mehrender Aufgaben und Verantwortlichkeiten wiederholt geweigert, den Personalbestand der EZB (mit Ausnahme für das SSM) nennenswert zu erhöhen. Wir fordern das Direktorium der EZB und die Gouverneure der NZBen als Mitglieder des Rates der EZB auf, diese unhaltbare Situation anzuerkennen, die das gesamte Aufsichtsprojekt gefährden könnte. Es bestehen Interessenkonflikte zwischen den nationalen Zentralbanken und der EZB. Die nationalen Zentralbanken sind die Eigentümer der EZB und zu gleicher Zeit ihre Wettbewerber in der Ausübung der Aufgaben. Des weiteren nehmen sie an der Unternehmensführung der EZB mit der Perspektive des Eurosystems teil.

In dieser Hinsicht fordern wir die EZB auf, der Öffentlichkeit klare und transparente Regeln und Verfahren darzulegen, die diesen Interessenkonflikt behandeln. Diese Verfahren müssen das Europäische Parlament und die BelegschaftsvertreterInnen des Eurosystems einbeziehen. Wir erwarten, dass das Eurosystem aus der Beteiligung dieser wichtigen Teilhaber Nutzen ziehen wird. Die europäische Öffentlichkeit verdient es, darüber informiert zu sein, wie über die Aufgabenteilung zwischen EZB, nationalen Zentralbanken und nationalen Aufsichtsbehörden entschieden wird und wie die daraus folgende Personal- und Sachausstattung bestimmt wird. Gegenwärtig wird über diese Dinge in vertraulichen Sitzungen entschieden. Die Gewerkschaften sind besorgt, dass sich eine hohe Verdichtung bankaufsichtlicher Aufgaben in der EZB ergeben könnte, ohne dass es dort ausreichende Ressourcen gibt. Die Beschäftigung externer Berater in der Vorbereitung des Aufsichtsmechanismus zu Lasten nationaler Zentralbanken und nationaler Aufsichtsbehörden wird als schlechter Präzedenzfall angesehen. Wir sehen Risiken im Übergehen und Brachliegenlassen der in den nationalen Zentralbanken und nationalen Aufsichtsbehörden gesammelten Fähigkeiten, und wir sehen eine Schwächung des Gesamtsystems auf europäischer Ebene, wenn öffentliche Aufgaben auf private Firmen übertragen werden.

Die EZB und alle Zentralbanken sollten von der europäischen Gesellschaft und den europäischen BürgerInnen als Modell gesehen werden. Ein Übergehen der hier gemachten berechtigten Forderungen kommt einem Überhören der Stimme der BürgerInnen gleich. Die Gewerkschaften, die die Belegschaften des Finanzsektors vertreten, erheben diese Stimme, um den bestehenden Austausch genereller Informationen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu einem echten Sozialdialog zu machen, der diesen Namen verdient.

Für weitere Informationen und ggf. Interviews stehen zur Verfügung:

EPSU, Wolfgang Hermann, Tel. +49-1736658382, e-mail hermann@ipso.de

IPSO, Emmanuel Larue, Tel. +49-69-1344-7036, e-mail: emmanuel.larue@ecb.int

SCECBU, Thierry Desanois, Tel. +33-615023169, e-mail: thierrydesanois@gmail.com

UNI-Europa Finance, Oliver Roethig, Tel. +32-479072224; e-mail: Oliver.Roethig@uniglobalunion.org