

30.10.2012

Antwort

der Landesregierung

auf die Kleine Anfrage 522 vom 30. September 2012
des Abgeordneten Ralf Witzel FDP
Drucksache 16/1027

Personalpolitik bei der Portigon AG und der Ersten Abwicklungsanstalt (EAA) – Welche Konzepte existieren für Personalplanung, Personalbeschaffung und -abbau?

Der Finanzminister hat die Kleine Anfrage 522 mit Schreiben vom 29. Oktober 2012 namens der Landesregierung im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk beantwortet.

Vorbemerkung der Kleinen Anfrage

Bedingt durch die Abwicklung der WestLB zum 30. Juni 2012 ist in der nächsten Zeit ein zum Rechtsnachfolger Portigon AG asymmetrischer Personalbedarf bei der Ersten Abwicklungsanstalt (EAA) sowie der Helaba zu erwarten. Die EAA hat inzwischen im Wege der Nachbefüllung ein weiteres Portfolio toxischer Papiere im Wert von rund 100 Mrd. Euro aus den Beständen der früheren WestLB übernommen und die Helaba die Verbundbankaktivitäten der alten WestLB.

Während die Portigon AG als Rechtsnachfolger der WestLB AG nach den bislang bekannten Planungen ihren Personalbestand bis zum Jahr 2016 von derzeit rund 3.700 Beschäftigten auf zukünftig maximal 1.000 Stellen reduzieren muss, benötigen die EAA sowie die Helaba nach Unternehmensangaben bzw. ausweislich der veröffentlichten Stellenanzeigen am Standort Düsseldorf zusätzliche Arbeitskräfte.

Da für viele der heute bei der Portigon AG Beschäftigten die eigene berufliche Zukunft noch völlig unklar ist und durch den Entfall des Neugeschäfts in vielen Bereichen bereits aktuell keine adäquate Arbeitsauslastung mehr gegeben sein dürfte, stellt sich die Frage, welche gezielten Vermittlungsaktivitäten für sinnvolle Anschlussverwendungen der Beschäftigten der Portigon AG existieren und wie dafür auch insbesondere die Vakanz bei EAA und Helaba genutzt werden. Die Helaba hat gegenwärtig im Rahmen ihres Personalmarketings eine Rei-

Datum des Originals: 29.10.2012/Ausgegeben: 02.11.2012

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de

he attraktiver Stellen für den Standort Düsseldorf ausgeschrieben, die zukünftig zu besetzen sind.

Da das Land Nordrhein-Westfalen als Eigentümer der Portigon AG die Kosten des dort bevorstehenden Personalabbaus ohnehin wirtschaftlich zu tragen hat, ist es ferner gleichsam für Beschäftigte sowie den Landeshaushalt erwägenswert, gezielt und systematisch berufliche Anschlussperspektiven insbesondere für finanznahe Einsatzbereiche im Landesdienst zu identifizieren.

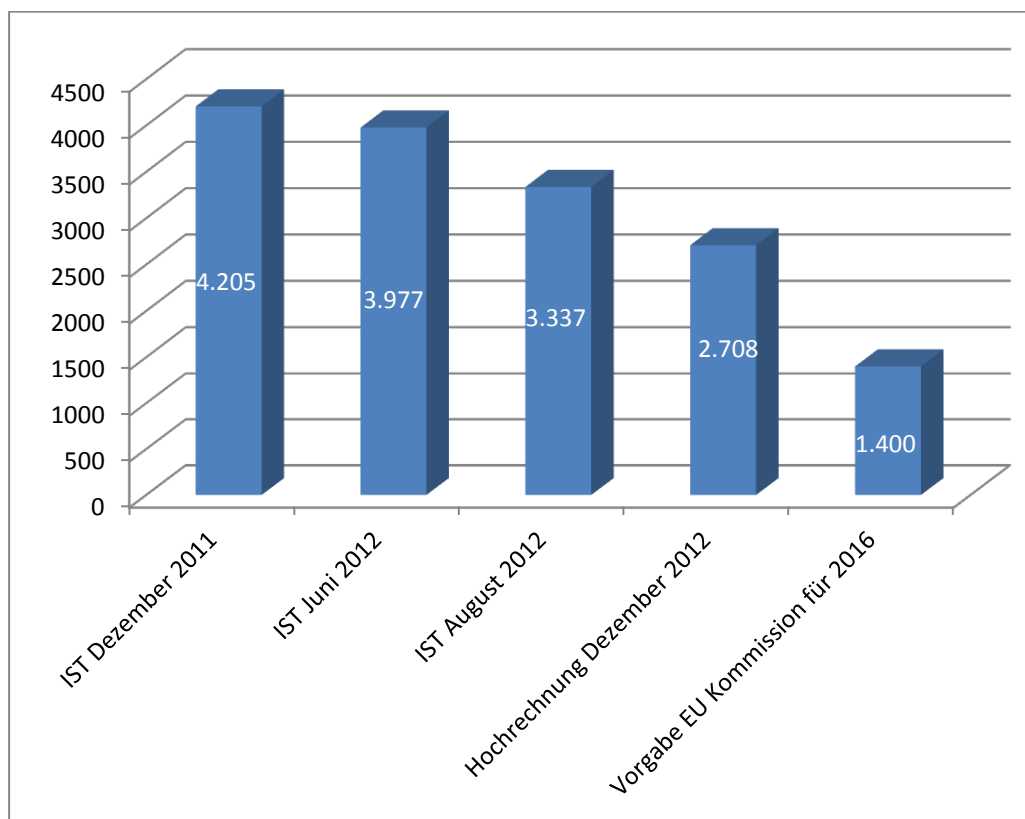
Ferner ist bekannt, dass eine teilweise Auslastung für die bei der Portigon AG Tätigen dadurch gegeben ist, dass diese als Servicer und Portfoliomanager die EAA für zunächst vier Jahre und die Verbundbank noch zwei Jahre lang mit Dienstleistungen unterstützen wird. So bilanzierte die EAA in ihrem Jahresbericht 2011 unter „Aufwendungen für Service Level Agreements mit der WestLB“ für den Zeitraum des Jahres 2011 insgesamt 82,1 Mio. Euro. Fraglich ist aber noch, wie groß tatsächlich, gemessen in Stellen, die Auslastung der Portigon AG durch direkte Dienstleistungsaufträge der EAA ist.

Nach Meldungen der Nachrichtenagentur ddpd und einer Veröffentlichung im Handelsblatt vom 18. September 2012 rechnet sich der Portfoliodienstleister Portigon AG derzeit gute Aussichten auf neue Fremdaufträge aus dem Ausland aus, beispielsweise von dortigen Bad Banks oder Banken, die ihre Bilanzsumme reduzieren und sich von den für sie nicht mehr strategischen Geschäftsfeldern trennen wollen.

- 1. Welche genauen Informationen liegen der Landesregierung als Eigentümer vor für die jeweils ab 2012 für jedes Folgejahr bestehenden Ziele der quantitativen wie qualitativen Personalplanung sowohl bei der Portigon AG bis 2016 als auch bei der EAA bis 2027? (bitte Zeitreihe des numerischen Personalabbaus bzw. Personalaufwuchses darstellen)**

a) Bereich Portigon AG

Die aktuelle Prognose der Entwicklung der Vollzeitkräfte der Portigon-Gruppe bis 2013 lässt sich dem unten beigefügten Chart (Stand: September 2012) entnehmen. Entsprechend dem Beschluss der Europäischen Kommission vom 20. Dezember 2011 ist für 2016 zu berücksichtigen, dass maximal 1000 Vollzeitkräfte in der Servicetochtergesellschaft und maximal 400 Vollzeitkräfte im übrigen Portigon-Konzern beschäftigt sein dürfen.



b) Bereich EAA

Die Personalplanung der EAA, an der das Land Nordrhein-Westfalen mit rund 48,2 v.H. beteiligt ist, sieht aktuell (Stand: Oktober 2012) eine Sollstärke von 119 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichsten Anforderungsprofilen je Bereich vor. Zum 30. Juni 2012 waren 77 Personen beschäftigt. Weitere Anstellungsverträge sind bereits unterzeichnet.

Der Personalabbau ist analog dem Portfolioabbau der EAA vorgesehen. Derzeit werden die Daten angesichts der erfolgten Nachbefüllung neu aufbereitet.

2. *Welche konkreten einzelnen Planungen und Ziele bestehen beim Eigentümer Land quantitativ wie qualitativ, differenziert für die jeweiligen Beschäftigtengruppen bei der Portigon AG, als Alternative zu einer drohenden Freistellung statt dessen in anderen Bereichen der privaten Wirtschaft oder des öffentlichen Dienstes eine neue berufliche Verwendung zu erhalten?*

Das Land ist grundsätzlich daran interessiert, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Portigon AG, für die keine konkreten Einsatzmöglichkeiten mehr bei der Gesellschaft bestehen, neue berufliche Perspektiven im öffentlichen Dienst zu eröffnen. Zu diesem Zweck ist in Absprache mit der Portigon AG deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zugang zum zentralen Stellenmarkt des Landes eingeräumt worden. Auf Wunsch wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Newsletter übersandt, der alle Stellenangebote der Landesverwaltung enthält. Auch bei der landeseigenen NRW.BANK wird geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Portigon AG die Möglichkeit gegeben, eine Tätigkeit zu übernehmen, soweit eine geeignete Stelle vorhanden ist.

In Bezug auf Einsatzmöglichkeiten in der privaten Wirtschaft obliegt es der Portigon AG, die bestehenden Optionen zu eruieren und durch Teilverkäufe oder Outsourcingmodelle umzusetzen. Zudem erhalten ausscheidende Beschäftigte eine Outplacement-Beratung, um zeitnah eine adäquate Beschäftigung auf dem externen Arbeitsmarkt zu erzielen. Die Outplacement-Beratung hat für die ausscheidenden Mitarbeiter der Portigon eine umfassende Jobbörse aufgebaut; hier werden auch die Stellenausschreibungen von Unternehmen aufgenommen, die den Bereich Personal der Portigon AG wegen möglicher Kandidaten ansprechen.

Trotz aller Bemühungen wird allerdings ein Personalabbau bei der Portigon AG auf der Grundlage des bestehenden Haustarifvertrages unumgänglich sein.

3. *Durch jeweils welche genauen Vereinbarungen ist bei der WestLB-Abwicklung sichergestellt worden, dass vor der Ausschreibung neuer Stellen einerseits seitens der EAA und andererseits durch die Helaba zunächst einmal Rekrutierungsperspektiven auf dem „internen Arbeitsmarkt“ der Portigon AG gründlich geprüft werden, bevor es zum Abschluss neuer Anstellungsverträge mit Bewerbern vom externen Stellenmarkt kommt?*

Im Rahmen der Eckpunktevereinbarung vom 29.06.2011 wurde vereinbart, dass die Sparkassenfinanzgruppe die Verbundbank mit ca. 400 Beschäftigten übernimmt. Dieser Verpflichtung ist die Helaba nachgekommen, indem sie für 471 Beschäftigte der Portigon AG die Möglichkeit eröffnete, im Wege des Betriebsübergangs zur Helaba zu wechseln. Darüber hinaus bestehen keine rechtlichen Verpflichtungen der Helaba, bei Stellenbesetzungen vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG zu berücksichtigen. Die Helaba hat der Portigon AG allerdings in konkreten Fällen Stellenangebote mitgeteilt, so dass entsprechende Personalwechsel stattfinden konnten.

In Bezug auf die EAA ist auf das gesetzliche Leitbild des Finanzmarktstabilisierungsfondsgesetzes (kurz: FMStFG) zu verweisen, wonach eine Abwicklungsanstalt nicht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des zu stabilisierenden Kreditinstituts übernimmt. Dementsprechend besteht keine rechtliche Verpflichtung der EAA, bei Stellenbesetzungen vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Portigon AG zu berücksichtigen. Die EAA ist sich ihrer Mitverantwortung für die Beschäftigten der Portigon AG aber bewusst.

Aus diesem Grunde kommuniziert sie alle vorhandenen Vakanzen an die Portigon AG. So wurden z.B. freie Stellen in der Jobbörse der Outplacement-Beratung der Portigon AG veröffentlicht. Bewerbungen wurden im Rahmen von Auswahlprozessen berücksichtigt. Im Ergebnis wurden im Zuge der Nachbefüllung ein Viertel aller Neueinstellungen durch Bewerber/innen der Portigon AG besetzt.

Insgesamt verfügt die EAA unterhalb der Ebene ihrer Geschäftsbereichsleiter über einen Anteil von 40 v.H. an ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der früheren WestLB/Portigon AG.

- 4. *Wie hoch ist jeweils die prozentuale und absolute Anzahl einerseits an Arbeitsverträgen bei der EAA, die seit ihrer Gründung bis heute unbefristet abgeschlossen worden sind bzw. andererseits von neuen Verträgen bei der WestLB/ Portigon AG, die seit Jahresbeginn 2011 bis heute ohne Befristung kontraktiert worden sind?***

Um in einem durch Wettbewerb geprägten Umfeld gutes und professionelles Personal zu gewinnen, ist es unumgänglich, auch unbefristete Arbeitsverhältnisse anzubieten.

Daher hat die WestLB/ Portigon AG in Deutschland in 2011 insgesamt 49 und in 2012 bisher 9 unbefristete Neueinstellungen als Ersatz für ungewollte Eigenkündigungen und zur Sicherstellung des operativen Geschäftsbetriebes getätigt.

Die EAA hat seit ihrer Errichtung nur unbefristete Anstellungsverträge abgeschlossen. Für künftige Beschäftigungsverhältnisse wird zudem geprüft, ob im Zusammenhang mit dem sukzessiven Abbau des Portfolios befristete Anstellungsverträge geschlossen werden können.

Bei Veränderungen der Geschäftsgrundlage oder neuen Bedingungen ist ein Abbau auch von unbefristetem Personal möglich.

- 5. *Wie viele Arbeitsplätze in Vollzeitstellen bei der Portigon AG sollen sich gemäß aktueller Zielsetzungen jeweils jährlich vom Jahr 2012 bis 2016 einerseits wirtschaftlich selbst tragen (Auslastungen des Portfolioservicers durch Aufträge externer Dritter wie bspw. FMS-Wertmanagement, Banken etc.) bzw. werden andererseits bei der Portigon AG durch von der EAA bestellte und bezahlte Dienstleistungen voll finanziert?***

Die aktuelle Geschäftsplanung der Portigon AG sieht im sog. Base Case Szenario vor, dass die auszulagernde Servicegesellschaft in 2016 mit ca. 1000 Beschäftigten ein positives Ergebnis erwirtschaftet. Dabei wird unterstellt, dass die Gesellschaft in gleicher Höhe Erträge aus der Servicierung von Drittportfolien und ehemaligen Portfolien der WestLB erwirtschaftet. Um Größenvorteile zu nutzen, sieht das Geschäftsmodell der Servicegesellschaft vor, eine Vielzahl von Funktionen für mehrere Kunden zu nutzen. Eine Differenzierung des Kostendeckungsgrades der einzelnen Arbeitsplätze nach den Erträgen aus der Servicierung der EAA und aus geplanten Geschäften mit Drittkunden ist daher nicht möglich.