

Klicken Sie hier, um auf unsere [WEBSITE](#) zu gelangen

Newsletter

Mein Betriebsrat – kompetent und engagiert

### MYP24U: viele Fragen, wenig Antworten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder grüßt das Murmeltier: der neue MYP24U, die Fortschreibung des Multi-Year-Plans, des wievielten nochmal?

Wir lesen Rekordergebnisse der Bank in der Presse, der Gehaltszettel sieht bei den meisten dagegen nicht rekordverdächtig aus. Die Bank schmückt sich mit Hochglanz-Kampagnen wie „EmpoweringU, Caring und Well-Being“ als „Top Employer“, also super Arbeitgeber. Intern ist die Arbeitsbelastung hoch, zu hoch.

Zum neuen MYP fehlen noch Klarheit und Transparenz zu den Zahlen und Maßnahmen. Viele fragen sich: ist der geplante Abbau alter Wein in neuen Schläuchen? Die Antwort lautet: **Don't ask me anything.**

## Neuer MYP: Transparenz Fehlanzeige



In einer Zeit des Fachkräftemangels und wiederholter Rekordgewinne verkündet die HVB mit dem sogenannten MYP24U einen Personalabbau um **weitere 682 FTE**.

- Sind die Zahlen brutto oder netto?
- Sind die 682 FTE der neue Abbau für 2024 oder für mehrere Jahre?
- Sind die Stellenverlagerungen durch die Trading Engine Centralization (TEC) eingerechnet?

Der Personalabbau der Gegenwart soll den Erfolg der Zukunft sichern. Die Zahlen lassen die bittere Realität hinter dem "Optimierungs-Prozess" nur erahnen. "Verlagerungen, Umstrukturierungen und Neubesetzungen" sind Schlagworte, die durch die Gänge geistern. Einige Bereiche haben ihre Planungen dem Betriebsrat bereits vorgestellt und konkretisiert, dennoch:

**Alle Details zu den Zahlen und umfassenden Maßnahmen liegen uns noch nicht vor.**

**Transparenz** ist aus unserer Sicht dringend erforderlich. Die Behauptung, dass weniger Mitarbeiter noch mehr Gewinn bedeuten soll, bleibt für uns zweifelhaft. Sicher ist, es bedeutet mehr Stress und Druck für die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen. Auch die Ankündigung, dass die HVB gleichzeitig Platz für neue Talente und frische Ideen mit Neueinstellungen schafft, ist aus unserer Sicht ein kühner Plan: ob die **erhofften** fachlich bestens ausgebildeten Talente - bei gleichzeitigem Abbau der **vorhandenen** Talente - mit Blick auf die ungewisse Zukunft des Unternehmens der HVB die Türen einrennen werden, bleibt abzuwarten.

Wie genau das gelingen soll und welchen Preis die Mitarbeiter dafür zahlen müssen, wird sich in den nächsten Monaten zeigen. Es bleibt ein mulmiges Bauchgefühl: Steht das U in MYP24U für unvollendet oder kommt das dicke Ende noch?

## Wie geht es weiter? Regelungen zum MYP

Nach der Ankündigung des erneuten Personalabbaus fragen sich viele Kolleginnen und Kollegen:

- Wie geht es für mich weiter?
- Welche Perspektiven habe ich in der Bank?
- Welche Optionen habe ich, wenn ich die Bank verlassen möchte?

### **Grundsätzlich gilt:**

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen gültigen Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber kann Ihnen nicht kündigen, wenn ihm Ihre Nase nicht mehr gefällt. Bei einem Personalabbau gab es in der HVB bisher keine betriebsbedingten Kündigungen, sondern den Grundsatz der Freiwilligkeit. Wer in der Bank bleiben möchte, kann auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder einer anderen freien Stelle bleiben. Wer die Bank über eine Abfindung oder Vorruhestand verlassen möchte, ist an das vereinbarte Prozedere gebunden.



Die Geschäftsleitung muss zuerst Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbelastung zu verringern, damit die Personalreduzierung möglich ist. Hier werden pro Bereich **Maßnahmen und FTE-Zahlen** definiert. Die jeweiligen Manager müssen dann die Pläne für ihren Bereich dem Gesamtbetriebsrat vorstellen, danach erfolgt die Beratung mit den örtlichen Betriebsräten. Das alles erfolgt nicht zur selben Zeit, sondern im Lauf einiger Monate.

Der Betriebsrat hat hier nur ein **Informations- und Beratungsrecht**, aber **kein Veto-Recht**. Danach erfolgt die Kommunikation an die Belegschaft. Hier müssen die Zahlen und Maßnahmen im Detail vorgestellt werden. Nun sind Sie gefragt: Maßnahmen hinterfragen und Gedanken zur eigenen Zukunft machen.

### **Wichtig zu wissen:**

Nur wenn in Ihrem Bereich Personalabbau geplant ist, gibt es eine Möglichkeit auf einen Aufhebungsvertrag oder Vorruhestand. Wenn bei Ihnen kein Abbau

geplant ist, sie aber trotzdem die Bank verlassen möchten, kann eventuell eine „Versetzungskette“ gebildet werden. Das bedeutet, dass jemand aus einem Abbaubereich Ihre Stelle übernimmt und damit eine Lösung für beide Personen gefunden wird.

#### Wie sehen nun die Regelungen aus?

Grundlage ist die [Betriebsvereinbarung zur Strategie-Umsetzung \(30.01.2024\)](#). Zusätzlich gibt es eine [Sprinterprämie](#) in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern, wenn ein Betroffener bis 31.12.2024 einen Aufhebungsvertrag oder Vertrag zum Vorruhestand unterschreibt.

### Geld ist nicht alles? Eine Nachschau zu Bonus 2023 und Gehaltsanpassung 2024



Ja es stimmt, Geld ist nicht alles. Aber zumindest die letzten Jahre zeigen ein Rekordergebnis nach dem anderen. Da zählt Geld sehr wohl. Was allerdings die Belegschaft betrifft, sollen nach Auffassung der Bank andere Faktoren wie die Attraktivität des Arbeitgebers, Arbeitsplatzsicherheit (!) und vieles mehr stärker gewichtet werden, um Reallohnseinbußen zu kompensieren.

**Der Bonus 2023** (mit Faktor 1,25 bis 1,30) wurde uns als Rekordbonus verkauft. Nach den Rekordergebnissen, die unter schwierigsten Bedingungen, fortschreitendem Arbeitsplatzabbau und immer stärkerer Arbeitsverdichtung erwirtschaftet wurden, wäre für uns ein Rekordbonus bei einem Faktor 3 bis 5 eher diese Bezeichnung wert. In Zahlen:

Bei einem Gehalt und Bonusbasiswert von 5.000 Euro bedeuten 0,25 bis 0,30 mehr Bonus einen Betrag von 1.250 bis 1.500 Euro. Brutto - einmalig.

Ob eine **AT-Anpassung** um durchschnittlich 2,0 % ausreichend ist, um die steigenden Lebenshaltungskosten aufzufangen, wagen wir doch mehr als zu bezweifeln. Zumal die Anpassung nicht jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in voller Höhe bekam.

Übrigens:

Bei einer Tarifierhöhung über 3,0 % pro Jahr (was nicht einer etwaigen kumulierten Tarifierhöhung über die gesamte Laufzeit des Entgelttarifvertrages entspricht) entscheidet die Bank, ob und inwieweit sie ein Budget von mehr als 3,0 % pro Jahr zur Verfügung stellt.

Im **TC-Bereich** gibt es viele Kolleginnen und Kollegen, die seit mehreren Jahren **keine Anpassung** des Fixums bekommen haben und wieder enttäuscht wurden, begleitet von sinkenden Boni bei steigendem Lebensalter.

Ernüchternd war die Antwort von Herrn Kupfer im letzten Ask me anything auf die Frage eines Kollegen, ob nicht dieses Jahr die Gelegenheit gewesen wäre, bei den TC-Gehältern deutlich was zu verbessern: „Ich gehöre ja hier schon fast zum Inventar der Bank, und ich versichere euch, noch nie war das TC-Budget so gut“. Punkt. Fragt sich nur, wer es bekommen hat.

Wir sehen die Wertschätzung und Motivation der Belegschaft beim Thema Geld neben vielen anderen Punkten sehr kritisch und fordern die Geschäftsleitung auf, ihr künftiges Handeln und die Budgets zu überdenken und vor allem die **3%-Regelung beim AT-Budget** zu streichen.

**Unsere Freigestellten Betriebsräte:**



**Claudia Enzer**



**Marco Marabelli**



**Stefan Schneider**



### Ihr Kontakt zur Redaktion

Wie zufrieden sind Sie mit dem heutigen Newsletter?  
Fragen oder Anregungen? Möchten Sie ein konstruktives Feedback mit uns teilen?

Dann schreiben Sie uns an, [kontakt@meinbetriebsrat.info](mailto:kontakt@meinbetriebsrat.info), denn Ihre Meinung ist uns wichtig!

### Mein Betriebsrat - kompetent und engagiert



**Claudia Enzer**  
Freigestellte Betriebsrätin



**Marco Marabelli**  
Freigestellter Betriebsrat



**Stefan Schneider**  
Freigestellter Betriebsrat



**Fabian Niedermeier**  
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen



**Angelika Stettner**  
CDOO



**Claudia Baudach**  
CRO



**Shentong Jiang**  
Corporates



**Günter Zweckinger**  
CDOO



**Gabriela Edelmann**  
CEO



**Michael Merkle**  
CDOO

Die DSGVO verpflichtet uns, Sie darauf hinzuweisen, dass ihre Mailadresse bei uns gespeichert ist und zum Versand unseres Newsletters genutzt wird.

Wenn Sie keinen Newsletter mehr erhalten möchten, können Sie sich mit folgender Adresse abmelden (bitte auf den Link klicken): [kontakt@meinbetriebsrat.info](mailto:kontakt@meinbetriebsrat.info)

Anbieterkennzeichnung nach EIGVG:

Mein Betriebsrat  
Postfach 810104  
81901 München  
[kontakt@meinbetriebsrat.info](mailto:kontakt@meinbetriebsrat.info)  
[www.meinbetriebsrat.info](http://www.meinbetriebsrat.info)