

**Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren**



Claudia Enzer



Marco Marabelli



Angelika Stettner



Stefan Schneider



Claudia Baudach



Fabian Niedermeier



Shentong Jiang



Günter Zweckinger



Gabriela Edelmann



Michael Merkle

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Münchner Oktoberfest, die Wies'n, ist zu Ende, die neuen Azubis sind angekommen. Doch in der HVB geht's zu wie beim Schicht'l: eine „Vorstellung“ folgt der anderen, eine Veränderung jagt die nächste. CS-Vorstand Christian Reusch verlässt die Bank zum Jahresende, die Gerüchte um Verlagerungen von einzelnen Bereichen nach Mailand nehmen zu. Die Arbeitsbelastung ist hoch, die Gehaltssteigerungen dagegen niedrig. Wie geht es weiter? Welche Strategie hat die Bank? Die Antworten auf diese berechtigten Fragen haben viele Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsversammlungen erwartet.

### **Teilbetriebsversammlungen: Nachschau, Eindrücke und Erkenntnisse aus den Veranstaltungen**

Im September fanden drei Betriebsversammlungen statt, einmal ausschließlich in Präsenz und zwei hybride Veranstaltungen mit einer Mischung aus Präsenz und digitaler Teilnahme. Die hohe Beteiligung zeigte die Arbeitsplatzsorgen in der aktuell nicht einfachen Situation auf. Dank gebührt allen Teilnehmern für die brisanten Fragen, aber vor allem den Kolleginnen und Kollegen, die in der Präsenzveranstaltung den Mut gehabt haben, ihre Stimme zu erheben, um ihre Fragen direkt, ungefiltert und unzensuriert bei der Geschäftsleitung zu platzieren. Wir haben im Nachgang mit vielen Teilnehmern gesprochen. Deren Eindrücke und Stimmung wollen wir hier wieder geben.

Fangen wir mit den positiven Nachrichten an: eine Betriebsversammlung in Präsenz wie am 19.9.23 für die Bereiche CS und OSU gibt die Stimmung in der Belegschaft am besten wieder. Die Teilnahmequote war hoch und es gab sehr lebhaft und engagierte Beiträge. Die guten Botschaften waren: die HVB ist die profitabelste Vollbank in Deutschland. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten ist 20 Jahre. Das Durchschnittsalter von 46 Jahren bietet viel Berufserfahrung, ist aber auf einem hohen Niveau. Auf die Frage nach der nächsten Tarifrunde hat der Personalchef ein positives Signal gesendet, auch wenn es natürlich Aufgabe der Tarifparteien ist, hier einen entsprechenden Abschluss zu erzielen. Aufgrund der anhaltenden Inflation seien höhere Gehaltssteigerungen zu erwarten als beim letzten Mal. Mal sehen was daraus wird.

Negativ waren die Botschaften zum anhaltenden Personalabbau. Es gibt noch Abbau zu leisten, aber auch etliche Maßnahmen sind noch nicht realisiert. Die Arbeitsbelastung ist zu hoch, dies beweisen etliche Überlastungsanzeigen. Wir bemerken das auch bei den vielen Anfragen und Gesprächen, die uns erreichen. Bei den AT- und TC-Angestellten soll die Systematik der Gehaltsanpassungen so bestehen bleiben, es wurde auf die bestehenden Vereinbarungen verwiesen.

Für IT-Verbesserungen gibt es zu geringe Personalkapazitäten, die sich um die Umsetzung kümmern können. Das geht regelmäßig zu Lasten von Qualität und Umsetzungsumfang von Projekten. Es dauert teilweise sehr lange bis Incidents behoben sind, auch ein Thema der IT-Budgets, die für all diese Vorhaben unseres Erachtens immer noch zu knapp bemessen sind.

Die strategische Ausrichtung wurde mit Füllwörtern wie qualitatives Wachstum, industrieller Wandel und effiziente Transformation beschrieben. Die Frage nach der Abhängigkeit vom Mutterkonzern wurde zwar verneint, aber wir sind nun mal seit 18 Jahren eine

100% Tochter der UniCredit Italien. Diese Dominanz spüren viele in ihrem Arbeitsalltag. Daher hätte das Phrasenschwein fast überquellen müssen...

Insgesamt entstand der Eindruck, dass die Vertreter der Geschäftsleitung eine andere Realität wahrnehmen als viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Love it“ oder „leave it“ sind keine Antworten, genauso wenig wie die Aussage „wenn das Gras woanders grüner ist muss man dort hingehen“. Manchmal hatte man den Eindruck, man befände sich auf einer Recruiting-Veranstaltung oder auf einem Werbe-Vortrag vor Anlegern. Wichtiger wäre es gewesen, den Schwerpunkt auf die Beantwortung der vielen Fragen zu legen.

Was tut unser Arbeitgeber für die Belegschaft, die ein durchschnittliches Alter von 46 Jahren, viel Wissen und eine hohe Loyalität aufweist? Wie kann das Ergebnis der Bank so gut sein, wenn die Mitarbeiter „nur“ durchschnittlich gut sind? Warum haben wir trotz hervorragender Geschäftszahlen so hohen Personalabbau? Was ist die Strategie der Bank für die nächsten Jahre und welche Ziele werden konkret verfolgt? Warum werden Arbeitsplätze nach Mailand verlagert? Die Verlagerung der Trading Engine nach Mailand steht wie ein rosa Elefant im Raum. Es fehlte an Antworten zur Strategie und Perspektiven für die Zukunft. Doch die Kolleginnen und Kollegen brauchen gehaltliche Perspektiven und Jobperspektiven und vor allem: man muss ihnen die Luft zum Atmen lassen!

Wenn das so weiter geht:

- wird es nie wieder eine Zeit geben, in der die Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber gegenüber so loyal sein werden wie heute
- wird es nie wieder eine Zeit geben, in der sich die Mitarbeiter so mit Ihren Unternehmen identifizieren wie heute
- wird es nie wieder eine Zeit geben, in der sich die Mitarbeiter ihre Überstunden streichen lassen, so wie heute

Daher das Fazit an die Geschäftsleitung: Wir haben diesmal kein Foto für Sie!

### **Das WBT-Highlight 2023: „Related Parties“**

Mal ehrlich, wie viele Anläufe haben Sie benötigt, um das Web Based Training (WBT) „Related Parties“ zu bestehen? Für viele waren fünf bis sechs Versuche eher normal als peinlich. Nach dem Einsammeln von Plankton sollte uns diesmal die Flughafenatmosphäre zum Lernen motivieren. Das WBT sah dann aber doch eher nach einer Bruchlandung aus.

Der aktuelle Verteilprozess bei den Pflicht-WBTs, ohne erkennbare Differenzierung der Betroffenen, sorgt für viel Verdruss und kostet enorme Arbeitszeit, die oft nicht vorhanden ist oder gewinnbringender eingesetzt werden kann.

Unser Appell an die Geschäftsleitung: WBTs künftig bedarfsgerecht verteilen! Innerhalb eines Bereichs oder einer Abteilung ist die Aufgabenstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt und so ist die zielgerichtete und zielgruppenspezifische Zuteilung möglich. Dies spart wichtige Arbeitszeit und Nerven. Die Führungskräfte tragen die fachliche Verantwortung für die Arbeiten in Ihrem Verantwortungsbereich und müssen daher die Qualifikation Ihrer Mannschaft sicherstellen. Hierbei sollen die WBTs unterstützen, um die allgemeinen und spezifischen Fachkenntnisse für das Aufgabengebiet zu vermitteln.

Dazu müssen Sie so gestaltet sein, dass sie mit möglichst geringem Zeitaufwand zu bearbeiten sind und auch der Schwierigkeitsgrad der Prüfung akzeptabel ist. Aber auch ein klarer Appell an die Belegschaft: Bitte nutzen Sie die Möglichkeit, ihr Feedback zu geben und so aufzuzeigen, wo etwas passt und wo nicht. Unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen weder Beschäftigungstherapien noch zusätzliche Masterarbeiten.

### **Ehrensache: BiB und das Sommerfest**

Die HVB honoriert das persönliche ehrenamtliche Engagement von 164 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem Jahr mit 292 Sonderurlaubstagen. Gefördert wird das persönliche Engagement über das Programm ["Ehrensache!"](#).

Es gibt viele Möglichkeiten, sich sozial zu engagieren: Insbesondere Bereiche wie Bildung, Kinder- u. Jugendhilfe, Integration von Menschen mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund, sowie Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschutz. Einen Überblick finden Sie hier: [Soziales Mitarbeiter-Engagement in der HVB - Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Gutes zu tun!](#)

Ein Projekt möchten wir Ihnen hier vorstellen: [BiB e.V. – Verein zur Betreuung und Integration behinderter Kinder und Jugendlicher \(BiB\) e.V.](#)

Als Helfer entlasten Sie stundenweise Familien mit behinderten Kindern. Sie verbringen mit „Ihrem Kind oder Jugendlichen“ Freizeit, die beiden Spaß machen soll! Ziel ist eine vertrauensvolle, langfristige Beziehung bei und mit Ihrem Kind. Natürlich wird im Vorfeld eine passende Familie gesucht. Sie werden intensiv darauf vorbereitet, die Einsatzzeiten werden direkt mit Ihnen abgesprochen – und Sie bekommen eine Vergütung für diese Stunden, die über dem Mindestlohn liegt. Möchten Sie sich hier als Helfer engagieren oder kennen Sie jemanden? Dann wenden Sie sich an uns [info@neueära.de](mailto:info@neueära.de) oder direkt an den Ansprechpartner von BiB, Herrn Martin Faber, erreichbar unter Telefonnummer 089 1247 969-30 oder per E-Mail [martin.faber@bib-ev.org](mailto:martin.faber@bib-ev.org).

Die Zusammenarbeit zwischen der HVB und BiB kann man durchaus als nachhaltig beschreiben, denn sie besteht seit 15 Jahren. Beim Sommerfest haben einige Kolleginnen und Kollegen der Bank geholfen und diesen Tag zu einem unvergesslichen und schönen Erlebnis für die Kinder gemacht. Auch für die engagierten „Banker“ war dieser Tag sehr bereichernd: ein ganz anderer „Arbeitstag“ und eine schöne Abwechslung zum normalen Job. Der Lohn waren viele strahlende Gesichter.

**Ihre Betriebsräte der Neuen Ära**





Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter [www.neueära.de](http://www.neueära.de)

Die DSGVO verpflichtet uns, Sie darauf hinzuweisen, dass ihre Mailadresse bei uns gemäß <http://neueära.de/impressum.html> gespeichert ist und zum Versand unseres Newsletters genutzt wird.

Wenn Sie keine Newsletter mehr erhalten möchten, können Sie sich mit folgender Adresse abmelden (bitte auf den Link klicken): [unsubscribe@die-neue-ära.de](mailto:unsubscribe@die-neue-ära.de)

Anbieterkennzeichnung nach EIGVG:

Neue Ära  
Postfach 810104  
81901 München

[info@neueära.de](mailto:info@neueära.de)

<http://www.neueära.de>