

## 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,

gibt es ein Sommerloch? Nicht in der HVB! Hier wird alles auf den Kopf gestellt: angefangen von Umzügen, begleitet von vielen Umstrukturierungen und Personalabbau hin zur (erneuten) Verschmelzung von COO und CDIO bis zum Personalabbau von 27% in der UCS. Dies alles führt zu großer Unsicherheit, aber auch Ermüdung in der Belegschaft. Einige wichtige Themen haben wir für Sie in diesem Newsletter aufbereitet.

### **Neues HVB Intranet: Business Desktop Germany kommt bis Jahresende**

Eine Modernisierung des Intranets ist in Vorbereitung: Business Desktop Germany. Das Auffinden von Informationen soll erleichtert und die Bedienung intuitiver werden, gepaart mit einer ansprechenderen Darstellung. Ein weiteres Ziel ist es, die Fülle an Informationen zu bündeln und nutzerfreundlicher bereitzustellen.

Kurz: alles soll in Zukunft besser werden. Grundsätzlich begrüßen wir diesen Neustart. Der Zeitrahmen scheint unseres Erachtens sehr ambitioniert. Denn zusätzlich zum Personalabbau gibt die Bank in allen Bereichen mit neuen Tools, Produkten und Entwicklungen Vollgas. Viele Neuerungen sind geplant, diese müssen dann erlernt und umgesetzt werden – und dies neben den ehrgeizigen Zielen 2023. Wir finden die Zeitplanung und die Art der Migration unglücklich: Sei es wichtige Schritte in die Ferien zu legen oder die Umsetzung in die heiße Phase, denn die Vorbereitung für das größte technische Release sowie das Jahresendgeschäft startet zeitgleich mit der „Migration“. Hier müssen sämtliche Inhalte wie Texte, Dateien und Bilder manuell von den jeweiligen Autoren in das neue System eingestellt werden. Eine automatische Übertragung findet scheinbar nicht statt. Bei der aktuell schon hohen Belastung fragen wir uns: gibt es eine Priorisierung, Gesamt- und Belastungssteuerung von Projekten? Denn auf den ersten Blick kommt alles quasi auf einmal. Die manuelle Inhaltmigration von „Alt“ auf „Neu“ scheint zudem daraufhin zu deuten, dass die Personal- und Budgetausstattung am unteren Limit ist, und das bei einem ambitionierten Zeitplan. Und wie bei vielen Projekten, wird es sicherlich auch hier und da Anlaufschwierigkeiten geben.

Ob alles technisch auch besser wird - wir hoffen es. Deswegen ist es aus unserer Sicht wichtig, dass die Nutzer in den Prozess der Neugestaltung aktiv eingebunden werden und ihre Ideen und Sichtweisen einbringen können.

Es ist allen bewusst, dass ein neues Intranet sinnvoll ist. Jedoch hoffen wir, dass die Versprechen hinsichtlich der Funktionalitäten eingehalten werden. Auch die Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einführung müssen passen. Dies werden wir im Auge behalten.

### **Schon gewusst: Corporate Security für Ihre Sicherheit in der HVB**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UniCredit Bank sollen vor Drohungen, Belästigungen, Stalking und physischer Gewalt sicher sein. Im Rahmen des Bedrohungsmanagements unterstützt die Abteilung OCS2ES Event Security & Board Services nicht nur in

Notsituationen, sondern hilft auch erste Warnsignale zu erkennen und zu bewerten. Bankmitarbeiter werden bei Eskalationen mit Kunden, Kollegen sowie bei Schwierigkeiten im privaten Umfeld vertraulich beraten und mit Schutzmaßnahmen unterstützt.

Sämtliche Vorfälle, bei denen eine Bedrohung vorliegt oder ein Gefährdungspotential für Bankmitarbeiter nicht ausgeschlossen werden kann, sind dem Banknotruf unter der Telefonnummer 089 / 378 – 23111 zu melden.

Der [Banknotruf](#) ist die zentrale Kontaktstelle zur Physischen Sicherheit. Er ist rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr erreichbar.

Das [Bedrohungsmanagement](#) bearbeitet folgende Themen:

- Drohungen gegenüber Mitarbeitern und Vorstand
- Drohbriefe und -E-Mails, Diffamierungsschreiben, Hinweise auf Fehlverhalten von Mitarbeitenden
- Drohanrufe sowie gehäufte anonyme Anrufe
- Verbal-aggressives Verhalten, Beleidigungen und Belästigungen jeder Art
- Hinweise auf Suizid und Suiziddrohungen
- Tätliche Angriffe jeder Art sowie Vorzeigen von Waffen
- Flyer, Emails, Graffiti usw. mit politischen/extremistischen Inhalten oder Aufrufe zur Gewalt
- Erpressung
- Verdächtige Wahrnehmungen wie das Ausspähen von Sicherheitssystemen (z.B. Sicherheitstechnik, Abläufe in Filialen) sowie Fragen von Personen nach Sicherheitsmaßnahmen oder Bargeldbeständen
- Schreiben von Selbstverwaltern/Reichsbürgern und Mitteilungen von Kunden, dass sie sich nicht an das Rechtssystem halten

### **Tariferhöhung um 2% zum 1. August 2023**

Der zweite Schritt der letzten Tarifverhandlungsrunde bei den privaten Banken erfolgt zum 1. August 2023. Die Tarifgehälter werden um 2% angehoben. Die Gehälter der Auszubildenden werden zu diesem Zeitpunkt nicht mehr angepasst.

Ob die Anhebung des Mindest-AT zum selben Zeitpunkt erfolgt, bleibt abzuwarten. Der nächste reguläre Termin für die Anpassungen im AT- und TC-Bereich ist am 1. Juni 2024.

Wie wir schon in einem früheren Newsletter geschrieben haben, erachten wir 2% bei der derzeitigen Preisentwicklung nur für einen Tropfen auf den heißen Stein. Der Tarifvertrag läuft noch bis Ende Mai 2024. Bei der nächsten Verhandlungsrunde erwarten wir von den Arbeitgebern ein deutlich besseres Angebot. Von den Kolleginnen und Kollegen (sowohl im TG-, als auch im AT-Bereich) wünschen wir uns allerdings auch eine größere Bereitschaft, sich für ein deutlich besseres Ergebnis in der Tarifaueinandersetzung einzubringen. Von nix, kommt (leider) nix.

## **Abbau Überstunden wegen Kappung am Jahresende**

Wie in jedem Jahr weisen wir darauf hin, dass es am 31. Dezember bei AT- und TC-Mitarbeitern bei einem Gleitzeitsaldo über 80 Stunden eine Kappung auf 20 Stunden gibt. Als Ausgleich gibt es dafür drei zusätzliche Urlaubstage, bei Überschreiten von 120 Stunden sind es fünf. Es können grundsätzlich auch mehrere Gleitzeittage am Stück genommen werden – Abstimmung im Team vorausgesetzt. Wir raten Ihnen wieder bereits jetzt rechtzeitig ihre Arbeitszeiten so zu planen, dass Sie eine Kappung vermeiden können. Weitere Infos zur FIT-Betriebsvereinbarung und Ampel-Modell finden Sie im Intranet [Arbeitsmodell FIT](#).

Bei Tarifangestellten findet keine Kappung statt. Dennoch gelten auch hier dieselben FIT-Regelungen. Schon bei Gelb, ab 40 Plusstunden, muss ein Gespräch mit der Führungskraft zur Rückführung erfolgen. Bei Rot ab 60 Stunden ist eine schriftliche Vereinbarung über die Rückführung zu treffen und bei Tarifangestellten erfolgt zusätzlich eine Information an den BR. Bei Stopp über 80 Plusstunden müssen zwingend drei Gleitzeittage innerhalb von 2 Wochen genommen werden, in Abstimmung mit den geschäftlichen Interessen der Bank. Dies gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch den fortlaufenden Personalabbau und immer weiterer Arbeitsverdichtung steigen oftmals die Anforderungen an Überstunden. Unsere Betriebsräte stehen Ihnen in dieser Zwickmühle mit Rat und Tat zur Seite.

## **BVV Mitgliederversammlung: Bericht aus Berlin**

Unsere Betriebsrätin Claudia Enzer war für Sie und mit Ihren Vollmachten am 30.6.2023 in Berlin. In Anwesenheit von 170 Teilnehmern wurde über das vergangene Geschäftsjahr berichtet und abgestimmt. Der BVV hat vor dem Hintergrund eines negativen Marktumfeldes ein solides Jahresergebnis erzielt. Nach dem „Inflationsschock“ im Vorjahr war der „Zinsschock“ zu bewältigen. Das Anlageziel bleibt ein „robustes All-Wetter-Portfolio“ zur Erzielung langfristig ausreichender Erträge bei möglichst hoher Stabilität. Der Fokus liegt auf breiter Diversifikation mit globaler Ausrichtung und illiquiden Assetklassen für Überrendite und höhere Wertstabilität. Gleichzeitig ist eine dynamische Steuerung wichtig zum aktiven Nutzen von Chancen und Begrenzung der Risiken. Das Portfolio besteht zu 50% aus Anleihen, dazu Immobilien, Infrastruktur, Unternehmen, Aktien sowie alternative Fremdkapital Investments. Bei Anleihen soll 2023 zugekauft, bei Aktien etwas reduziert werden. Die Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen beträgt 3,4% (Vorjahr: 3,1%). Die Eigenkapitalquote beträgt 7,1% (Vorjahr: 7,3%); Diese EK-Quoten sind die höchsten in der Geschichte des BVV. [Mitgliederversammlung BVV Bericht](#)

Die Mitgliederzahlen sind stabil. Der BVV möchte Rentenberater werden und das bestehende Serviceangebot erweitern: Lösungsanbieter, Dienstleister und natürlich Spezialist rund um die Altersvorsorge. Geplant ist ein eigenes Verwaltungssystem für betriebliche Altersvorsorge, Simulationsrechnungen für alle Geschäftsvorfälle sowie Produkt- und Berechnungsmaschinen. Dafür

wurde die hundertprozentige Tochtergesellschaft BVV Pension Management gegründet. Hier werden alle Dienstleistungen und Verwaltungstätigkeiten des BVV gebündelt. Dadurch sollen neue Mitgliedsunternehmen gewonnen werden.

Zugang zum Kundenportal und allgemeine Infos finden Sie hier [BVV - Altersversorgung für die Finanzwirtschaft](#)

### **Umzüge: Bericht aus der Praxis**

Eine der bekannten Kernkompetenzen unserer Bank ist das Umziehen von einem Büro oder Standort zum nächsten. Was wohlwollend unter Mobilität verstanden werden kann, ist oftmals mit Aufwand für jeden Betroffenen verbunden und von Verdruss begleitet. Trotz guter Planung hakt es meist – mal mehr, mal weniger. Was uns erreicht und besorgt macht, sind unzureichende Vorbereitungen der Zielräumlichkeiten, wie es uns von vielen Standorten geschildert wurde:

- vorhandene Technik am Arbeitsplatz funktioniert nicht oder ist unvollständig
- Reinigung von Mobiliar vor Neubezug und in den ersten Wochen nach Bezug fehlt
- Locker stehen nicht oder nicht im notwendigen Umfang zur Verfügung
- In Besprechungsräumen ist Technik nicht installiert / funktionsfähig

Die Probleme auf externe Dienstleister abzuschieben, erscheint uns zu einfach. Letztlich gilt es ein aktives Umzugsmanagement zu betreiben und auch Kontrollen durchzuführen - insbesondere am Standort München sollte das ohne weiteres möglich sein. Scheinbar fehlen durch den allgegenwärtigen Personalabbau die Kapazitäten - und vor allem die Menschen - in den verantwortlichen Bereichen.

Das Ziel muss sein, dass die Mitarbeiter sich wohl fühlen – und das ab der ersten Minute am Arbeitsplatz.

Wir befinden uns nicht in einem Spaßbad, auch wenn die künftige Strategie eine „Schwimmbadlösung“ bei den Lockern vorsieht. Wir Betriebsräte sehen die Abschaffung der letzten, persönlichen Verschlussmöglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes sehr kritisch und unausgewogen, auch wenn wieder mal wirtschaftliche Gründe angeführt werden. Locker sollen für jeden Arbeitsplatz, aber nicht mehr für jeden Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Die Umstellung der Absperrvorrichtung von „persönlich auf alle“ wurde bereits Mitte Mai im Flachbau Nord begonnen und per 12.07. abgeschlossen. Mit vier Wochen Verzug und deutlich länger als geplant erfolgte die Reinigung und Umprogrammierung der Schlösser bis zur Freigabe an die Beschäftigten.

Die Umstellung soll sukzessive in allen Smart Working-, oder wie es nun genannt wird, Desk Sharing-Bereichen, erfolgen. Da nun auch die letzten Kubikzentimeter Privatsphäre wegfallen und damit das Arbeiten im Büro weiter unattraktiver wird, halten wir diese Maßnahme für unvereinbar mit dem Ziel „Caring“.

### **Summer Culture Lounge: eine schöne Idee**

Eine gelungene Sache, den Mitarbeitern am Arabellapark eine Lokation zur Verfügung zu stellen, wo in ungezwungener Atmosphäre ein Austausch mit Kollegen und Kolleginnen stattfinden kann. Im Freien mit kleinen Nischen und gemütlichen Sitzmöglichkeiten und moderaten Preisen für Verpflegung und Getränke. Serviciert von Food & Moore und freundlichem Servicepersonal. Eine tolle Idee, die unseres Erachtens auch gut angenommen wurde. [Sommer, Sonne... Culture Summer Lounge](#)

Als nächsten Schritt möchten wir anregen, den schönen Bereich im Innenhof den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin zugänglich zu machen und mit Tischen, Stühlen und Sonnenschirmen auszustatten. Wir finden, das wäre eine gelungene Erweiterung für einen ungezwungenen Austausch an der Kaffeebar.

### **Zu guter Letzt': Schöne Urlaubszeit**

Wir hoffen, dass Sie im Sommer Ihre persönliche „Lounge“ oder Ruhe-Oase finden. Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine schöne Sommerzeit und gute Erholung. Unabhängig von Jahreszeit und Temperatur: Wir sind für Sie da!



## Ihre Betriebsräte der Neuen Ära



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

Die Informationen richten sich an Personen aller Geschlechtsidentitäten. Für die leichtere Lesbarkeit wenden wir teilweise das generische Maskulinum an (zum Beispiel Mitarbeiter, Kollege, Kunde).

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-aera.de](mailto:unsubscribe@die-neue-aera.de)

Anbieterkennzeichnung nach EIGVG:

Neue Ära  
Postfach 810104  
81901 München

[info@neueära.de](mailto:info@neueära.de)  
<http://www.neueära.de>