

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

Newsletter

Mein Betriebsrat – kompetent und engagiert



Willkommen zurück nach den Ferien ...

Wir begrüßen unsere Leserschaft wieder sehr herzlich nach der Sommerpause.

Die Geschäftsleitung „freut“ sich auf den Jahresendspurt als Beginn der verkündeten Phase des Wachstums. Wir hoffen sehr, dass mit Wachstum hier nicht ein Wachstum an Personalabbau, Filialschließungen und Anzahl der Mitarbeiter pro Stockwerk im HVB-Tower gemeint ist. Bitte beachten Sie auch die Entwicklung ihres Gleitzeitkontos, da zum Jahresende wieder die bekannten Kappungen drohen.



Arbeitest Du schon, oder wartest Du noch?



Es ist schon erstaunlich mit welcher Regelmäßigkeit gewisse Themen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belasten und für (negative) Emotionen sorgen. Ohne Frage ist das Thema IT in einer gewachsenen Prozess- und Produktlandschaft mit hoher Komplexität verbunden. Aber die markanten Performance-Probleme rund um jeden Quartalsultimo sind sehr belastend und wirken sich nicht nur intern, sondern auch extern auf die Kunden aus. So auch zum Start ins 3. Quartal Anfang Juli. Lange Antwortzeiten, Server die neu gestartet werden müssen, ausgefallene Hardware etc. sind aber auch im Tagesgeschäft keine Seltenheit und belasten die Produktivität quer durch alle Bereiche. Am Geld kann es nicht scheitern, wenn wir unsere Geschäftsberichte ansehen – die Frage ist, woran dann?

Wir haben auch keine Antwort darauf, sind aber der Meinung, dass das Management dies nun endlich zur Chefsache machen muss. Auch auf den beiden Betriebsversammlungen wurden die schwierigen Alltagssituationen mit bemerkenswerten Beispielen vorgetragen – ohne große Perspektive des CDOO, dass hier was besser werden wird. Dass die Themen bekannt sind hilft operativ nicht weiter – es müssen Lösungen her. Höchstleistungen werden jeden Tag von den Beschäftigten erwartet – der gleiche Anspruch richtet sich an die Verfügbarkeit der IT und die Behebung bei Störungen.

Es ist schön, wenn wir mit Hochdruck an zukunftsweisenden AI und Cloud-Lösungen arbeiten – es sollte sich jemand aber auch unseren TC-Anwendungen aus den 70ern annehmen, wo wir bald keine IT-ler mehr haben, die den Code und die Programmiersprache kennen.

Bitte nicht vergessen: nicht nur ärgern, sondern auch ein Ticket aufmachen. Nur so kann ein Problem erkannt, analysiert und gelöst werden. Ohne Ticket auch keine Eskalation und kein Managementbericht zu Problemfeldern möglich.

Betriebliches Eingliederungsmanagement - eine gute Unterstützung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich verankertes Verfahren, das Arbeitgeber verpflichtet, mit Beschäftigten nach längerer Krankheit (insgesamt 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten) ein strukturiertes Eingliederungsgespräch zu führen. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen, erneuten Erkrankungen vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu sichern.

Das BEM gilt nicht nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte, sondern für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Betriebs. Ob die Arbeitsunfähigkeit mit der ausgeübten Tätigkeit zusammenhängt, spielt keine Rolle. Das heißt, auch nach einer Sportverletzung in der Freizeit greift das BEM.

Gerade die Finanzbranche ist durch hohen Leistungsdruck, digitale Transformation und Arbeitsverdichtung geprägt. Seit Jahren werden steigende Fehlzeiten, insbesondere durch psychische Erkrankungen verzeichnet. Diese verursachen dabei besonders lange Ausfallzeiten – durchschnittlich 28 Tage pro Fall. Hier bietet das BEM eine wertvolle Unterstützung eventuelle Probleme anzusprechen und abzustellen.

Ein gut geplantes BEM kann gezielt helfen, gerne mit Unterstützung eines Betriebsrates oder der Schwerbehindertenvertretung:

- Frühzeitige Intervention verhindert Langzeitausfälle.
- Individuelle Lösungen ermöglichen eine nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Fazit:

Das BEM ist ein wirksames Instrument zur Sicherung der Arbeitskraft und des Arbeitsplatzes. In der Finanzbranche, die noch dazu mit einer Überalterung der Belegschaft konfrontiert ist, kann das BEM entscheidend dazu beitragen.

Weiterführendes

[Langzeiterkrankung und Betriebliches Eingliederungsmanagement](#)

Betriebliches Eingliederungsmanagement - BMAS

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - Deutsche Rentenversicherung

Delayering - Mitarbeiter sind das A und L der Firma

Inzwischen sind wohl alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert, dass in den Sommermonaten die organisatorische Umstellung mit weitreichenden Folgen für viele Leistungsträger in einem Großteil der Divisionen erfolgt. Was im Business Desktop Germany (BDG) so blumig beschrieben wird, erinnert viele eher an einen Kaktus – die Stacheln sitzen tief, wie wir aus vielen Gesprächen wissen. War in der Vergangenheit die fachliche Themenverantwortung bei engagierten Knowhow-Trägern mit einem „A“ angesiedelt, wird dies nun von der Team-Leitung übernommen. Geschuldet ist es einem gruppenweiten Organisationsmodell, was offenbar blind für Deutschland übernommen wurde – mit all den Konsequenzen in jeder einzelnen Abteilung und jedem Team. Nicht nur, dass die Teamstärke durch Verdichtung von mehreren Teams auf 30 FTE (Zielgröße) künstlich aufgeblasen wird, es werden auch die Verantwortungen grundlegend geändert.

Nach unserem Verständnis wird ein Abteilungsleiter (w/m/d) als leitender Angestellter ein „L“ führen. Ein Teamleiter verliert hingegen sein L und wird ein A erhalten – meist wohl mit disziplinarischer Verantwortung, delegiert vom L. Ein bisheriger Fachansprechpartner verschwindet optisch von der Bildfläche. Es wird aber auch künftig leitende Angestellte mit einem A geben.



Identifizieren wir uns über einen Buchstaben im Telefonbuch? Nein – das nicht, aber es hat weitreichendere Folgen und ist sicherlich kein Motivator, sich mit gleicher Energie und Engagement für die Firma einzusetzen, wenn auch diese kleinen Dinge (die im Übrigen nichts kosten – ebenso wie Titel...) instinktiv wegrationalisiert werden.

Leider ist uns die Geschäftsleitung schon seit Monaten ein Konzept und Perspektive zur Entwicklung von engagierten Mitarbeitern schuldig geblieben. Wir sind der Meinung, dass alle, die bereit sind zusätzliche Verantwortung zu schultern, auch die Perspektive und Position in einer fachlichen Entwicklungslaufbahn haben müssen. Das muss transparent und „sichtbar“ sein. Das ist das Unternehmen den Beschäftigten schuldig – und kostet nix.

U-Share – Ein voller Erfolg (?)



Auf der Betriebsversammlung im Juli 2025 wurde das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm **U-Share** von der Geschäftsleitung als voller Erfolg bewertet. Auch wir sehen das Programm grundsätzlich positiv – allerdings lag die Beteiligungsquote bei der HVB mit rund **11 %** deutlich unter dem, was möglich gewesen wäre.

Was hat die Teilnahme unserer Meinung nach gehemmt?

In Gesprächen und Rückmeldungen wurden folgende Punkte häufig genannt:

- **Hoher Aktienkurs** zum Startzeitpunkt – wäre nicht ein Sparplan mit Cost-Average-Effekt und dadurch kleineren Sparbeträgen möglich. Zudem waren die auswählbaren Summen zu gering und damit nicht sinnvoll oder doch sehr anspruchsvoll.
- **Einmalige Aktion** statt regelmäßige Möglichkeit zur Beteiligung(?)

- **Kommunikation:** Die erste Mail von JP Morgan landete bei vielen im Spam-Ordner. Hier wäre eine zeitnahe Information zum Start mit Tipps & Tricks unseres Erachtens sehr hilfreich gewesen
- **Sprachbarrieren:** Das Anmeldeverfahren war überwiegend auf Englisch und Italienisch – teilweise sogar ausschließlich Italienisch. Jedoch wurden unterstützende Infomaterialien auf Deutsch bereitgestellt.
- **Technische Hürden:** Die Plattformen war fehleranfällig, das Handling komplex oder die Ladezeiten sehr lang, was zum Abbruch führte.
- **Unklare Bedingungen:** Die 20 % Bonus nach 36 Monaten sind an KPIs gebunden, die für uns nicht transparent genug sind.
- **Abbruchquote:** Unserer Erfahrung nach haben viele Mitarbeiter den Prozess nicht abgeschlossen, da zu kompliziert.

Was lief gut?

Der **Inno-HUB** war ein echtes Highlight mit starker Beteiligung und vielen beantworteten Fragen – leider fand er aufgrund der Pfingstferien sehr spät statt, kurz vor Aktionsende.

Unser Fazit:

Das Programm hat Potenzial und ist ein guter Schritt in Richtung Mitarbeiterbeteiligung. Für eine breitere Akzeptanz wünschen wir uns:

- eine **jährliche Wiederholung** mit Sparplan-Option
- **einfacheres Handling** und klare Kommunikation
- **mehrsprachige, verständliche Unterlagen**
- **Transparenz bei den Bonusbedingungen**

Wir würden uns auf einen nächsten Durchlauf freuen – mit mehr Beteiligung und weniger Hürden!

Unsere Freigestellten Betriebsräte:

Ihr Kontakt zur Redaktion



Marco Marabelli



Stefan Schneider



Gabriela Edelmann



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, denn Ihre Meinung ist uns wichtig!

Mein Betriebsrat - kompetent und engagiert



Marco Marabelli
Freigestellter
Betriebsrat



Gabriela Edelmann
Freigestellte
Betriebsrätin



Stefan Schneider
Freigestellter
Betriebsrat



Angelika Stettner
CRO



Fabian Niedermeier
Vertrauensperson der
schwerbehinderten
Menschen



Claudia Baudach
CRO



Robert Jacobshagen
DOP



Shentong Jiang
Corporates



Michael Merkle
DOP



Hülya Swar
CEO

