

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren



Marco Marabelli



Claudia Enzer



Stefan Schneider



Fabian Niedermeier



Heidi Brossette



Robert Jacobshagen



Klementine Rehm



Michael Merkle



Hazne Christl



Günter Zweckinger



Michael Huber

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Veränderung“ war und ist ein ständiger Begleiter in der Finanzindustrie – die vergangenen Wochen haben uns dies mit der Einführung des „Smart Banking“-Konzeptes im Privatkundengeschäft und der „Corporates“-Einheit im Firmenkundengeschäft wieder einmal vor Augen geführt. Vor diesem Hintergrund schreiben wir heute über den Capital Markets Day, Smart Banking und weitere Themen, die die Bank bewegen.

Capital Markets Day: Unsere Forderung

Mit großem Respekt haben wir die Entscheidung der Geschäftsleitung unserer Gruppe zur Kenntnis genommen, eine Übernahme der Banca Monte dei Paschi nicht weiter anzustreben – trotz des mutmaßlich erheblichen politischen Drucks von Seiten der Verhandlungspartner. Mit dieser Entscheidung war der Weg frei für eine Terminierung des Capital Markets Day: Am 9. Dezember 2021 wird die Geschäftsleitung unter CEO Andrea Orcel eine neue mittelfristige Strategie präsentieren. Diese dürfte aller Erfahrung nach Pläne für weitere „Veränderungen“ enthalten. Die Betriebsräte der Neuen Ära erwarten Pläne, welche nicht nur die Ertragskraft des Unternehmens stärken, sondern auch das Arbeitsumfeld für die Kolleginnen und Kollegen. Investoren mögen sich auf Kennzahlen wie CET1-Ratio oder ROCA fokussieren, aber wir fordern für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine nachvollziehbare Strategie und eine motivierende Arbeitsumgebung, Planbarkeit von Berufsbiographien sowie Vereinbarkeit von Familie und Job.

Corona-Regeln: Rückkehr ins Büro versus Gesundheitsschutz

Am 26. Februar 2020 erhielten wir die erste Informationsmail vom „UniCredit – Lagezentrum“ zum Thema „Coronavirus“. In den zwanzig Monaten seither haben wir einen sehr umsichtigen Arbeitgeber erlebt. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Homeoffice hervorragende Arbeit geleistet – oft mehr als zu strikten Bürozeiten, da die Fahrtwege entfielen. Die kurzfristige Ankündigung einer schrittweisen Rückkehr ins Büro am 13. Oktober ausgerechnet zu Beginn der üblichen Erkältungssaison hat uns sehr verwundert und „verschnupft“. Die Stimmung war seitdem bei vielen Kolleginnen und Kollegen an einem Tiefpunkt, die Beschwerden und Anfragen hingegen auf einem Höhepunkt. Seinerzeit lag die bundesweite 7-Tages-Inzidenz bei rund 70, aktuell strebt sie gegen 230.

Die Ankündigung, verpflichtend zwei Tage pro Woche in Präsenz im Büro arbeiten zu müssen, wurde häufig als Dogma aufgefasst. Dieses Vorgehen erzeugte Unzufriedenheit und Demotivation. Am 9. November hat die Bank eine Kehrtwende vollzogen, die wir vom Grundsatz her sehr begrüßen. In den Zentralen werden wieder zwei Rotationsgruppen A und B eingeführt, und die Anwesenheitspflicht von zwei Tagen pro Woche wird ausgesetzt.

Kritisch sehen wir die Einsicht der Gesundheitsdaten. Eigentlich ist es dem Arbeitgeber nicht erlaubt, die Gesundheitsdaten seiner Belegschaft zu erfragen. Die Verordnung in Bayern verpflichtet jedoch zur Einhaltung der 3G-Regel. Daraus ergibt sich eine Überprüfungspflicht für den Arbeitgeber. Ein Widerspruch in sich, den jedoch die Politik zu verantworten hat.

Wie soll dies nun umgesetzt werden? Sollen sich alle Anwesenden testen, um maximale Sicherheit und Anonymität zu gewährleisten? Was ist mit Kolleginnen und Kollegen ohne Firmenhandy oder Smartphone? Wie sollen hier die Testergebnisse vor Betreten der Bank an die Führungskraft übermittelt werden? Fragen über Fragen, die geklärt werden müssen.

Die größte Herausforderung und die schwierigste Situation haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundenkontakt. Welche Lösungsansätze gibt es hier?

Grundsätzlich appellieren wir bei der Umsetzung und Kontrolle der Corona-Regeln an die Vernunft und Umsichtigkeit aller Beteiligten, der Führungskräfte und auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Finden Sie gute Lösungen für besondere Einzelfälle! Gerne stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Wir setzen hier ganz stark auf die HHV-Regel – mit Herz, Hirn und Verstand.

Neue Omni-Kanal-Welt: Smart Banking als Hard Working?

Mit „Smart Banking“ wird der Omni-Kanal-Ansatz der Privatkunden Bank bezeichnet. In der Region München erfolgte der Startschuss hierfür am 7. Oktober 2021. Die Erfahrungen der ersten Wochen erinnern uns allerdings an ein „Wimmelbuch“, wo es an hundert Stellen etwas Auffälliges zu finden gibt.

Ob es der Arbeitsplatz mit Aufgabenbeschreibung, die Funktionsweise der Kommunikationstechnik, ein Stuhl mit „klebender“ Sitzfläche, der einzuhaltende Sicherheitsabstand, ein fehlendes Kopiergerät oder gar eine nicht funktionierende Toilette ist – an zahlreichen Ecken und Enden fehlt es an den grundlegenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts. Hohe Arbeitsbelastung und mangelnde Orientierung beschweren den Rucksack unserer Kolleginnen und Kollegen auf dem Weg in die Einarbeitung zusätzlich. Dazu kommt noch, dass die Kunden in der

Warteschlange der zentralen Rufnummer hängen und oftmals zum Beschwerdemanagement abbiegen, um ihrem Unmut Luft zu machen.

Die Kolleginnen und Kollegen brauchen jetzt Zeit, um sich in die neuen Aufgaben und Prozesse einzuarbeiten. Dies sehen wir als Grundvoraussetzung dafür an, damit im „Wimmelbuch der Unzulänglichkeiten“ eine halbwegs vernünftige Umsetzung des Projekts „Smart Banking“ gelingen kann.

Ständig überlastet: Erste Hilfe durch Überlastungsanzeige

Kennen Sie das auch: Ständige Verdichtung der Arbeitsbelastung, Vertretungen, Aufhängen von Personalabbauten und Anhäufung von Überstunden. Man fragt sich, wie und wie lange schaffe ich das noch?

Jedoch, die Arbeit muss innerhalb der vorgesehenen Arbeitszeit zu schaffen sein. Eine Überlastungsanzeige ist daher ein wichtiges Mittel, um darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsaufgaben nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt werden können. Die Überlastungsanzeige kann von einer oder mehreren Einzelpersonen, aber auch von einem gesamten Team erstellt werden. Durch eine schriftliche Überlastungsanzeige informieren Sie den Arbeitgeber, welche Arbeiten Sie nicht mehr schaffen können und welche Risiken daraus für den Arbeitgeber entstehen. Dies entbindet Sie nicht von Ihrer Sorgfaltspflicht, aber Sie schützen damit sich selbst. Im weiteren Fortgang wird die Situation mit den Führungskräften, HR und dem Betriebsrat erörtert, nach Lösungsmöglichkeiten gesucht und diese vereinbart.

Bei Fragen oder nötiger Unterstützung im Zusammenhang mit einer Überlastungsanzeige helfen wir Ihnen gerne. Schon oft hat sich eine solche „Erste Hilfe“ als nachhaltige Erleichterung erwiesen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement: In schlechten Zeiten anwenden

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) findet grundsätzlich Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen am Stück oder in Summe arbeitsunfähig sind.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, mit Zustimmung und unter Beteiligung der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters, ggf. unter Hinzuziehung des Betriebsrats, und bei schwerbehinderten Menschen zusätzlich mit der Vertrauensperson, zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Weiterhin muss evaluiert werden, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und die Arbeitskraft erhalten werden kann. Sinn und Zweck ist die schnellere und bessere Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sowie langfristige Sicherung der Gesundheit der Beschäftigten.

Wenn Sie ein Angebot für ein BEM erhalten, so überlegen Sie in Ruhe und gerne auch gemeinsam mit einer Person Ihres Vertrauens – zum Beispiel mit einer Betriebsrätin oder einem Betriebsrat der neuen Ära –, ob Sie dieses Angebot annehmen wollen. Es besteht keine Verpflichtung zur Annahme. Eine Ablehnung hat keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen und muss auch nicht begründet werden. Sie nehmen sich jedoch die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Arbeitgeber und Ihrer Interessenvertretung vom Betriebsrat eine mögliche Verbesserung Ihrer Arbeitssituation zu erzielen.

Betriebsräte und Unterstützer gesucht: Seien Sie dabei und werden Sie Teil unseres Teams

- Sie wollen wissen, wie Betriebsratstätigkeit aussieht?
- Sie wollen Ihren Erfahrungsschatz in der Bank einbringen?
- Sie haben Interesse an einem breiten Netzwerk in der Bank?
- Sie wollen sich für Ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren?

Dann sind Sie bei uns richtig!

Wenden Sie sich an info@neueära.de oder gerne direkt an unsere freigestellten Betriebsräte:

Claudia Enzer claudia.enzer@unicredit.de

Marco Marabelli marco.marabelli@unicredit.de

Fabian Niedermeier fabian.niedermeier@unicredit.de

Stefan Schneider stefan.schneider1@unicredit.de

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära



Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter www.neueära.de