



Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren



Marco Marabelli



Claudia Enzer



Stefan Schneider



Fabian Niedermeier



Heidi Brossette



Günter Zweckinger



Robert Jacobshagen



Klementine Rehm



Michael Merkle



Hazne Christl



Michael Huber



Kornelius Purps

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Haben Sie noch den Überblick? Der Mehrjahresplan („MYP“) 2020-23 „[Team 23](#)“ soll beschleunigt werden. Im Projekt „[Smart Banking](#)“ wurde das Privatkundengeschäft komplett neu aufgestellt. Im „[Project ONE](#)“ wird die Unternehmerbank mit der CIB-

Einheit Multinational Corporates (MNC) in der neuen Division „Corporates“ fusioniert. Im „[Chief Operating Office](#)“ (COO) entsteht das neue „[Chief Digital & Information Office](#)“ (CDIO), im Rahmen dessen rund 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mit Aufgabe und Stelle“ wandern (wir kommentieren das im nachfolgenden Artikel). Und natürlich der neue MYP „[UniCredit Unlocked](#)“ – im Zuge dessen in der UCB AG leider rund 1.100 FTE abgebaut werden sollen.

Capital Markets Day: UniCredit Uncorked

Nach Aussage unseres CEOs, Michael Diederich, im Rahmen der „Germany Roadshow“ am 16. Dezember sollen in Deutschland bis 2024 weitere 1.100 FTE abgebaut werden. Es sollen aber auch 250 FTE für Private Banking und Wealth Management eingestellt werden.

„Veränderung“ war und ist ein ständiger Begleiter in der Finanzindustrie. Und es ist sicherlich wichtig, diese Veränderungen aktiv zu gestalten, anstatt von externen Fliehkräften ins bankwirtschaftliche Nirwana gezogen zu werden. Aber manchmal fragen wir uns in der *Neuen Ära* schon, ob die Bank sich und vor allem ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der hohen Frequenz an umfangreichen Strukturänderungen nicht überfordert. Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Prozesse, Zugriffsrechte – all das muss mit dem Tempo der Veränderungen schritthalten, sonst kommt es wiederholt oder gar nachhaltig (15.000 unbearbeitete E-Mails im Smart Banking!) zu „Störungen im Betriebsablauf“.

Wir wollen betriebswirtschaftlich wachsen – mit immer weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dieses Vorhaben verfolgen tausende andere Unternehmen auch. Aber wieder einmal ist es die deutsche Dependence der UniCredit Group, die den Löwenanteil des Mitarbeiterabbaus schultern soll. Von einem Abbau im Umfang von 3.000 FTE („Full-Time Equivalent“) in der Gruppe ist die Rede (wenngleich diese Zahl von der Gruppengeschäftsleitung bislang weder bestätigt noch dementiert wurde). Mehr als 1.100 davon, also rund 37%, sollen auf die UCB AG entfallen. Aus der „Garantievereinbarung 2025“ wurde erst vor zwei Jahren im Zuge von Team 23 die „Garantievereinbarung 2030“ und nun im Zuge von „Unlocked“ die „[Garantievereinbarung 2035](#)“. Die UCB AG stellt 14% der Belegschaft der Gruppe, liefert jedoch rund 25% der Erträge der Gruppe und soll nun fast 40 Prozent der FTE-Anpassung leisten.

Personalabbau und gleichzeitig Wachstum und Veränderung. Wahrlich ein dickes Brett! Uns fehlt derzeit noch die Vorstellung, wie dieses Brett stabil bleiben soll.

Neue Struktur COO und CDIO: Nichts ist so beständig wie der Wandel

Eine kurzfristig angesetzte Sondersitzung am Nikolaus-Tag sorgte im Betriebsrat München schon im Vorfeld für Unruhe. Der Zeitdruck war außergewöhnlich. Sodann erfolgte am Morgen des 7. Dezember kurzfristig die Kommunikation, was Mitarbeiterveranstaltungen über zwei Tage in allen Teams nach sich zog: [COO](#) wird umstrukturiert, mit [CDIO](#) entsteht eine neue Mega-Einheit. Eine Welt aus

bunten Folien birgt Veränderungen für 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele Calls anstelle von Tagesaufgaben und normaler Arbeit, viele Fragen und Unsicherheiten bleiben offen. Dazu wurden den Betroffenen zahlreiche Führungspositionen mit N.N. präsentiert.

Die frohe Botschaft der Geschäftsleitung zum diesjährigen Weihnachtsfest kommt bunt verpackt auf den Gabentisch – aber mit bitterem Nachgeschmack. Die neue Struktur folgt in Anlehnung an die Holding. Dennoch kamen die Veränderungen für viele äußerst überraschend, vor allem in dieser Dimension. Es sollte für die Betroffenen „nur“ eine Wanderung mit Stelle und Aufgabe sein. Im Ergebnis sehen wir Trennungen von homogenen Teams mit ähnlichen Aufgaben, Änderungen von Zuständigkeiten und Aufgaben.

Die Aufteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ihren Aufgaben wird von vielen als nicht nachvollziehbar bewertet und zerreißt heute schon interdisziplinär arbeitende Teams, die sich mit Erfahrung und Know-how trefflich ergänzen. Der operative Mehrwert ist an vielen Stellen nicht erkennbar.

Über die Sinnhaftigkeit jeglicher Strukturänderung lässt sich bekanntermaßen trefflich streiten. Eines ist jedoch klar: es bindet immer viele Kapazitäten, wenn neue Organisationseinheiten eingerichtet werden müssen, Berechtigungen geändert und Laufwerke umgezogen werden. Ausbaden müssen es die Kolleginnen und Kollegen, die heute schon vielfach überlastet sind. Die Kapazitäten sind nach jahrelangen Abbauten mit immer neuen Programmen nur noch für den „run“ vorhanden – für ein „transform the bank“ bedarf es neben ausreichend Personal mit hohem Detailwissen in der IT und Prozessen auch Budget für die Umsetzung. Beides ist bekanntermaßen Mangelware.

Wir erwarten nach diesen Erkenntnissen eine genaue Prüfung der Struktur und der jeweiligen Aufgaben, damit wichtige Prozesse in der Bank weiter funktionieren und die Betroffenen sich am richtigen Platz wiederfinden.

Neues Headquarter: Der Turm bekommt seine Treppe

Vollkommen überraschend erfuhren wir aus dem Intranet über fortgeschrittene Pläne zur Errichtung eines zweiten [HVB Headquarters](#) in München. Das Projekt Nähe dem Leuchtenbergring soll 2027 bezugsfertig sein. Das ist eine gute Nachricht, denn dahinter verbirgt sich die Annahme, „der Turm“ würde auf Sicht von rund sechs Jahren für das dann beschäftigte Personal „in der Zentrale“ nicht ausreichen. Architektonisch sieht der aktuelle Entwurf sich in zwei Stufen nach oben verjüngende Glaswürfel vor. Wir wünschen uns vor allem, dass die handwerklichen Fehler, die beim Turmbau vor gut fünfzig Jahren unterliefen, nicht wiederholt werden. Das heißt, dieses Mal sollte eine Kinderbetreuungseinrichtung direkt im oder am Gebäude vorhanden sein, und eine Cafeteria, die ihren Namen verdient. Ein integriertes, zukunftsfähiges Konzept für den Mobilitätsanschluss dürfte selbstverständlich sein. Eine gläserne Brücke, welche die „Stufen“ mit dem „Turm“ verbindet, wäre sicherlich eine architektonische Attraktion, sollte zugunsten überschaubarer Kosten jedoch unterbleiben...

Poststelle und Filialservice: Die stillen Helden

In den jüngsten Betriebsvereinbarungen wurden die Kolleginnen und Kollegen des Filialservice oder der Poststelle mehrfach hervorgehoben. Allerdings nicht für Gratifikationen oder zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation, sondern dafür, dass sie auch in schwierigen Zeiten durchgehend vor Ort die Stellung zu halten haben.

Ja, das liegt in der Natur der Sache. Die physische Post kann nicht vom Homeoffice bearbeitet werden. Auch die ca. 55 Millionen Blatt Papier, die immer noch pro Jahr aus der Poststelle verschickt werden, sind vor Ort zu koordinieren. Der Arbeitsplatz im Tiefgeschoß war über Monate eine staubige und zugige Baustelle. Der Autor erlebte bei einer Begehung selbst, dass sich Putz von der Decke löste und ihm auf den Kopf fiel. Wohlgemerkt in einem Büroraum. Der Parteiverkehr lässt sich fast mit einer Filiale vergleichen, Boten und Kuriere geben sich die Klinke in die Hand, was die Sorgen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Sachen „Pandemie“, trotz der vorgegebenen Sicherheitsauflagen, erhöht.

In unseren Filialen kennt man die Kolleginnen und Kollegen im Servicebereich als die „Gesichter unserer Bank“. Stets freundlich und präsent und oftmals erster Ansprechpartner für die Beschwerden unserer Kunden, unabhängig davon, woraus diese resultieren. In der „neuen Welt“ steht unser Schalterkollege meist allein in der Schalterhalle und blickt auf eine nicht abreißende Schlange von Kunden, die seine Hilfe suchen. Je länger die Schlange ist, desto schlechter die Stimmung der Kunden. Natürliche „Bedürfnisse“, die ein Service-Mitarbeiter hat, werden hier schon zur großen Herausforderung: Welcher Kollege kann einspringen? Der Kundenberater oder gar die Filialleitung? So wird dieses sensible Thema zu einem öffentlichen Ereignis in Filialchatgruppen, in der Hoffnung schnell eine Ablösung zu bekommen.

Was haben Poststelle und Filialservice gemeinsam? Sie sind in den unteren Tarifgruppen angesiedelt. Wir haben diese zwei Gruppen exemplarisch für viele andere in unserem Hause herausgegriffen. Unser Wunsch an die Geschäftsleitung ist: eine Anerkennung, idealer Weise verbunden mit einer Gratifikation, für diese besonderen Leistungen in einer herausfordernden Zeit.

Performance-Management-Prozess: Zielbewertung und -vergabe 2021/2022

Der jährliche Performance-Management-Prozess ist gestartet. Der Beurteilungsprozess beginnt mit der Selbsteinschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Anschluss erfolgt das Beurteilungsgespräch mit der Führungskraft, in dem das vergangene Jahr reflektiert und Ihre Leistungen für das Jahr 2021 bewertet werden. Dabei kommt es schon bei der Vorbereitung der Gespräche darauf an, die Leistungen ehrlich, wertschätzend und differenziert zu bewerten. Die Selbsteinschätzung ist optional.

Unser Tipp: füllen Sie die Selbsteinschätzung gründlich aus und geben Sie Ihre Meinung zur Erfüllung Ihrer Aufgaben sachlich und fundiert ein. Das ist eine wichtige Vorlage für ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch.

Neu ist das **Upward Feedback**. Ab dem Beurteilungsjahr 2021 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, im Rahmen der Selbsteinschätzung im UPM ein strukturiertes Feedback an die Führungskraft zu geben. Es erfolgt auf Basis der Five Fundamentals und der UniCredit Capabilities. Die Teilnahme ist freiwillig. Erst nach Abschluss des Performance Management-Gesprächs (aber vor Festlegung des Bonus) kann die Führungskraft in der UPM-Historie Einblick in das Upward Feedback nehmen. Ein Einfluss auf deren Beurteilung ist somit ausgeschlossen. [FAQs UniCredit Performance Management](#)

Speak Up-Schulung: Hemmschwelle überwinden, Stimme erheben

„[Courageous Voices](#)“ bezeichnet eine Kampagne der Bank, durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt werden sollen, ihre Stimme zu erheben – gegenüber ihrem Team, ihrer Führungskraft und selbst gegenüber der Geschäftsleitung. Das Arbeiten in unserer Bank, die Prozesse und Produkte, das Miteinander und Füreinander, all das soll durch die Vielzahl von Gedanken und Meinungen jeden Tag ein bisschen besser werden. So etwas kann man schon als Kulturwandel bezeichnen. Doch zum Erheben der Stimme gehört Mut. Die Hemmschwelle, insbesondere gegenüber Führungskräften auf Missstände hinzuweisen, ist hoch, könnte eine solche Äußerung doch als Kritik an seiner oder ihrer Arbeit aufgefasst werden. Zur Überwindung dieser Hemmschwelle dienen sogenannte „Speak Up“-Schulungen. In einem kleinen Kreis inklusive Führungskraft und HR-Vertreter werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, eine „Speak Up“-Kultur zu leben. Das Seminar funktioniert wegen eines ausgeklügelten technischen Set-Ups sogar in Remote ausgesprochen gut. Wir legen ihnen sehr ans Herz, dieses Angebot wahrzunehmen und sich in der etwa zweistündigen Schulung aktiv einzubringen. Selten dürfte die Bereitschaft ihres Teams und ihrer Führungskräfte so groß gewesen sein, genau ihre Stimme zu hören. Und wenn es Ihnen ohnehin leichtfällt, Ihre Stimme zu erheben – dann sind Sie bei uns in der *Neuen Ära* natürlich ganz besonders willkommen 😊...

Lohnanhebungen made in USA: Auf in die Tarifverhandlungen 2022

Die aktuellen Tarifverhandlungen im privaten Bankgewerbe laufen immer noch stockend. Ein Abschluss ist noch nicht in Sicht. Wir möchten Ihnen anhand eines Beispiels aus den USA einmal präsentieren, was eine Belegschaft erreichen kann, die geschlossen gegenüber der Geschäftsleitung auftritt. Beim amerikanischen Kult-Traktor-Hersteller Deere wurde einen Monat lang gestreikt. Erst dann wurde eine Einigung erzielt. Und dies sind die Eckdaten des Verhandlungsergebnisses:

Der Vertrag ist ein Sechsjahresvertrag, der die Löhne der Arbeiter um 10% im ersten Jahr und dann um 5% im dritten und fünften Jahr erhöht. In den geraden Vertragsjahren wird ein Bonus von 3% auf der Grundlage des Vorjahreseinkommens gezahlt, und jeder Arbeitnehmer erhält einen Unterzeichnungsbonus von 8.500 USD.

Uns ist natürlich bewusst, dass die UniCredit Bank AG kein Traktorhersteller ist und Deutschland nicht die USA. Dennoch ist uns dieses Beispiel wichtig, um Ihnen zu zeigen, was erreichbar ist.

Der Tarifvertrag regelt nicht nur die Bezahlung. Er enthält wichtige soziale Errungenschaften, die weit über die gesetzlichen Regelungen hinaus gehen. Diese sind: 30 Tage Urlaub anstatt der gesetzlichen vier Wochen, Sonderurlaub für bestimmte Anlässe, Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, Mehrarbeitszuschläge, Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss und vieles mehr.

Kornelius Purps wird neues Mitglied des Betriebsrats

Zum 1. Dezember konnten wir Kornelius Purps als Mitglied des Betriebsrats München bei uns im Team der *Neuen Ära* begrüßen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und wünschen Kornelius gutes Gelingen.



Kornelius Purps: „Seit mittlerweile 22 Jahren in diesem Institut, darf ich mich allmählich auch zu den älteren Hasen zählen. Mit einem Diplom und einem Master in der Tasche fing ich seinerzeit im Marktresearch der Bank an – und der Job hat mich seither nicht mehr losgelassen. Vielen Kolleginnen und Kollegen dürfte ich durch die täglichen Overnight Impressionen bekannt sein, in denen ich versuche, den täglichen Wahnsinn an den Finanzmärkten einzuordnen. Zum Betriebsrat hatte ich erstmals vor rund zehn Jahren Kontakt. Einige Zeit später wurde mir klar, welche interessanten Einblicke in die Bank jenseits von CIB und TC sich mir eröffnen, wenn ich die *Neue Ära* auf ihrem Weg begleite und unterstütze. Also, packen wir's an!“

Weihnachtsgrüße



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir wünschen Ihnen ein schönes Weihnachtsfest mit ein paar ruhigen und erholsamen Tagen

und für das neue Jahr viel Glück, Erfolg und Freude sowie eine gute Gesundheit.

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära

Marco Marabelli	Claudia Enzer	Stefan Schneider	Fabian Niedermeier	Heidi Brossette	Günter Zweckinger
Robert Jacobshagen	Klementine Rehm	Michael Merkle	Hazne Christl	Michael Huber	Kornelius Purps



Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter 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-aera.de

Anbieterkennzeichnung nach EIGVG:

Neue Ära
Postfach 810104
81901 München

info@neueära.de

<http://www.neueära.de>