der beste Betriebsrat

für Sie!

Dezember 2020

Florian Schwarz

Peter Aschenbrenner

Stefanie Pantoulier

Martina Busse

Oliver Menke-Tenbrink

Dirk Spengler

Walter Hanel

Thomas Lechner

Hans Eberhard

Frank Bergmann

Tim Weidner

Covid19-Aufwandsentschädigung

Wir meinen: Ein Grund zum Feiern und 3x „Danke“

Danke an alle Kolleginnen und Kollegen

Ohne Ihre Leistungsbereitschaft, ohne ihren unermüdlichen Einsatz – selbst wenn dieser nach unserem Geschmack hier und da fast zu weit ging – hätten alle Anstrengungen des Managements aber keinen Erfolg gehabt. Daher gilt unser spezieller Dank, für den wir nicht genug und auch nicht die richtigen Worte finden können, Ihnen allen, liebe Kolleginnen und Kollegen. Lassen Sie uns dieses besondere Jahr 2020 nicht nur als Jahr der Herausforderungen, der Pandemie, des Unglücks in Erinnerung behalten, sondern auch als ein Jahr der Überraschung, was alles möglich ist, wenn alle an einem Strang ziehen.

Danke an den Gesamtbetriebsrat

Ohne unsere Hartnäckigkeit, das große Engagement der Kolleginnen und Kollegen von Compensation & Benefits und der konstruktiven Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung wäre eine COVID19-Aufwandsentschädigung nicht möglich gewesen. Nur durch monatelange Gespräche und Überzeugungsarbeit wurde diese Leistung für alle Mitarbeitergruppen vom Azubi bis hin zum Band 4 Professional möglich. Dafür sagen wir laut Danke!

Danke an das Management der Bank

Wenn der ein oder andere folgende Artikel auch Kritik am Management und/oder an Vorgesetzten übt, es gibt in diesem Jahr sicher auch Grund Danke zu sagen. Und wir meinen, eine konstruktive Zusammenarbeit erfordert auch Beides – Kritik und Dank – aus Überzeugung. Deshalb danke:

- für das hervorragende Management in der Pandemie und die schnelle und unbürokratische Möglichkeit verstärkt im Homeoffice zu arbeiten
- für die Bereitschaft, allen Mitarbeitern mit der COVID19-Aufwandsentschädigung eine über Mails hinausgehende Anerkennung auszudrücken
- für die Möglichkeit der Media-Markt-Aktionen sowie für weitere durch die Bank organisierte Einkaufsvergünstigungen
- auch dafür, dass das Thema Kurzarbeit in der Bank nie eines gewesen ist

Wohin geht die Reise? (Egal wohin, wir werden da sein!)

Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu halten wird mit der anhaltenden Pandemie immer schwieriger. Der Kreis derer, zu denen man regelmäßig Kontakt hat, wird kleiner und beschränkt sich auf das Geschäftliche. Insbesondere gilt dies für die Kolleginnen und Kollegen der Gruppe C. Neben den Belastungen durch die Arbeit, kommt bei Vielen die Belastung zuhause – sei es in Form von Kinderbetreuung, Lebenspartner*in ebenfalls im Homeoffice oder einer gewissen Form der Vereinsamung bei Alleinstehen hinzu. Liebe Kolleginnen und Kollegen – an den Betriebsrat wendet man sich häufig erst, wenn das Problem schon prekär wird. Nutzen Sie die Gelegenheit der im Homeoffice völlig ungestörten Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit uns frühzeitig. Egal ob es tatsächlich ein berufliches Thema ist, etwas anderes oder einfach nur zum „Ratschen“. **Wir sind gerne für SIE da!**

Punxsutawney…Täglich grüßt die HVB-App

1993 war Bill Murray in der Komödie „Täglich grüßt das Murmeltier“ in einer nicht zu erklärenden Zeitschleife gefangen, die ihn jeden Tag wieder dazu zwang, den Murmeltiertag in Punxsutawney zu moderieren. Dieser Wiederholung der ungeliebten Aufgabe konnte er letztendlich nur entkommen, in dem er sein Verhalten änderte und sich auf seine Mitmenschen einließ. Eine Adaption dieser Geschichte im Jahr 2020 könnte so aussehen.

Quellen: engstler-uhren.de und hvb.de

Der Vorstand einer großen deutschen Bank kämpft sich – auch durch die Unterstützung der Belegschaft - erfolgreich durch die Belastungen der Corona-Epidemie. Durch einen nicht zu erklärenden Zwang erscheint ihm aber das zweitwichtigste Thema dieses Jahres die Installation der Banking-App auf den Mobiltelefonen der Angestellten zu sein. Die Mitarbeiter werden jetzt zwar nicht täglich, aber bei jeder passenden oder unpassenden Gelegenheit darauf aufmerksam gemacht, dass die Nichtinstallation ein Zeichen mangelnder Loyalität und fehlender Verlässlichkeit sei. Wie im Film führt das Beibehalten alter Verhaltensweise nicht zum Erfolg, sondern frustriert den Hauptdarsteller nur. Erst eine Änderung der Ansprache der Mitarbeiter, in der die Vorteile der App genannt wurden, verbunden mit der Bitte, wichtige technische Neuerungen positiv – aber auch kritisch – zu begleiten, führten zum gewünschten Erfolg.

Ein Kommentar von Oliver Menke-Tenbrink (zufriedener HVB-Kunde und überzeugter App-Nutzer)

Tipps zum UPM von Stephanie Pantoulier

In Kürze starten wieder die Mitarbeitergespräche. Zum einen, die Beurteilung der Zielerreichung 2020 und zum anderen, die Zielvergabe für das Jahr 2021.

Wir haben in der Vergangenheit immer wieder festgestellt, dass die UPM-Runden dazu genutzt werden, **nur** Kritik an den Mitarbeiter*innen und ihrer Leistung zu üben. Stärken- und Schwächen-Analysen sollten aber in einem gesunden Maß das ganze Jahr über besprochen, diskutiert und Hilfestellung geleistet werden. Einmal im Jahr „abwatschen“ ist nicht der Sinn eines Mitarbeitergespräches. Das UPM soll nur das Resümee der unterjährigen Bemühungen sein und weitere konkrete Schritte planen.

Für nicht wenige Mitarbeiter*innen ist das jährliche Mitarbeitergespräch inzwischen eine lästige Pflichtübung, die man am liebsten ganz schnell abhaken würde. Gerade das Jahr 2020 war aber so besonders, dass es umso notwendiger ist, dieses Gespräch intensiv vorzubereiten und dann auch auf Augenhöhe miteinander zu führen. Dazu gehört natürlich auch Kritik, aber nicht einseitig, sondern gegenseitig, wertschätzend und immer mit einer gemeinsamen Einsicht, wie man es auf beiden Seiten besser machen kann. Diese Kultur haben wir in den letzten Jahren nicht immer erlebt. Und natürlich ist es auch gerade jetzt nicht einfach. Viele sind privat und beruflich enorm unter Druck und können vielleicht auch remote nicht gut einschätzen, wie das Gegenüber einen Satz meint.

Deshalb liebe MitarbeiterInnen und Führungskräfte helfen Sie einander, das Jahr 2020 aufzuarbeiten und gut in das Jahr 2021 hinein zu starten. Die Zielerreichung sollte dabei eher untergeordnet sein.

Ein gut geführtes Mitarbeitergespräch ist mehr als die Erfüllung regulatorischer Vorgaben, es ist der erste Schritt zur Mitarbeiterentwicklung u.a. durch die Planung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen.

Erreichbarkeit im „New Normal“

Teil der sog. neuen Normalität ist es zu skypen, remote zu arbeiten, leider aber auch eine immer noch weiter steigende Flut an dienstlichen Mails. Uns ist es besonders wichtig, auch künftig einen möglichst direkten „Draht“ zu allen Kolleginnen und Kollegen zu haben – und das auch kurzfristig und mit entsprechenden „Antwortzeiten“. Dies ist über die Bank-E-Mail allein aber kaum mehr gewährleistet. Wir würden uns daher freuen, wenn uns möglichst viele Kolleginnen und Kollegen auch ihre privaten Kontaktdaten wie E-Mail oder Handynummer zur Verfügung stellen würden, um Sie schnell, direkt und unbürokratisch mit Infos zu versorgen aber auch Feedback zu erhalten. Ein Mail an info@derbesteberiebsrat.de genügt.

Was steht 2021 an?

Für den Betriebsrat:

- Was bringt der neue CEO der Gruppe?
- Dauerbrenner Arbeitsbelastung
- Mobiles Arbeiten (als Normalität nach Corona?)
- Datensicherheit = Mitarbeitersicherheit
- und viele andere Themen

Darüber hinaus:

- der Gehaltstarifvertrag läuft zum 30.6.2021 aus
- die Tarifverhandlungen zur Entgeltstrukturreform gehen weiter
- hoffentlich ein Ende von COVID, z.B. durch einen sicheren Impfstoff

Tarifrunde 2021 – erklärt mit einem Fundstück

Es ist wieder kurz vor Weihnachten – und wieder finden im nächsten Jahr Gehalts-Tarifverhandlungen statt. Die größten Änderungen zum Text von 2015:

- Herr Cryan ist nicht mehr Chef der Deutschen Bank.
- Die Verhandlungen finden nur noch für die Beschäftigten der privaten Banken statt, da der Arbeitgeberverband der öffentlichen Banken die Tarifgemeinschaft aufgekündigt hat.
- Im Rahmen der Betriebsversammlung im Februar 2019 wurde darüber berichtet, dass Themen wie Wochenarbeitszeit, Gehälter, Urlaubstage ausschließlich im Tarifvertrag geregelt werden können und selbst dann nicht von Betriebsräten, wenn es keinen Tarifvertrag gibt.
- Die „wertschätzenden Nettigkeiten" in der Tarifrunde 2019 bestanden vor allem darin, dass **alle Bankenvertreter mehrfach betonten, dass es gemäß ihren eigenen Untersuchungen keine hohe Arbeitsbelastung bei Bankbeschäftigten gäbe.**

Tarifverträge fallen
(auch in der Vorweihnachtszeit)
nicht vom Himmel!

Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen,

bevor wir Sie in die Weihnachtszeit gehen lassen, möchten wir nochmals an die anstehenden Tarifverhandlungen 2016 erinnern.

In den letzten Tarifrunden wollten die Arbeitgeber stets Verschlechterungen im Manteltarifvertrag durchsetzen bevor es überhaupt zu einem – wie wir meinen – notwendigen Gehaltsangebot kam. Dabei sollte z.B. der Samstag Regelarbeitstag ohne Zuschläge werden, der Vorruhestand sollte weg oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall reduziert werden.

In anderen Branchen ging es auch schon um Themen wie weniger Urlaub – und vor vielen Jahren sagten die Bankarbeitgeber schon einmal „das Jahr hat ja auch keine 13 Monate, also weg mit der Sonderzahlung."

Welche wertschätzenden Nettigkeiten uns nächstes Jahr erwarten wissen wir natürlich noch nicht. Die Aussagen von Deutsche Bank Chef Cryan „Ich glaube dass die Leute im Bankensektor zu viel Geld verdienen." und „Unsere Gehälter im Back-Office sind zu hoch." (Handelsblatt 23.11.15) lassen aber nichts Gutes ahnen.

Nutzen Sie daher die Weihnachtszeit auch, um Kraft für die anstehende Tarifrunde zu tanken.

Übrigens: wenn Sie wirklich ALLE INFOs zur Tarifrunde erhalten wollen, schicken Sie uns IHRE PRIVATE MAILADRESSE an fidi.muenchen@verdi.de

Aktuelle Leistungen* des Mantel-Tarifvertrags (MTV)

„Weihnachtsgeld"
Mit dem Dezembergehalt haben Sie die Sonderzahlung in Höhe von einem Gehalt erhalten. Im TG-Bereich eine Tarifleistung, im AT-Bereich auf Basis einer Betriebsvereinbarung.

Heilig-Abend (24.12.)
Gemäß §3 Mantel-Tarifvertrag (MTV) ist der 24.12. ein Bankfeiertag. Sofern an diesem Tag jemand arbeiten müsste, wäre Mehrarbeit zu beantragen und es fallen Zuschläge von 100% an.

Silvester (31.12.)
Am 31.12. ist gemäß Mantel-Tarifvertrag §3 „grundsätzlich dienstfrei". Anders als beim 24.12. fallen hier aber keine Zuschläge an, wenn man doch arbeiten muss – außer natürlich der 31.12. wäre ein Samstag oder Sonntag.

Urlaub
Der Urlaub beträgt gemäß §15 MTV pro Kalenderjahr 30 „Werktage ohne Samstage". Laut Bundesurlaubsgesetz hätte man dagegen nur 24 Werktage – hier incl. Samstagen, also 2 Wochen weniger. Der Urlaub ist laut Bundesurlaubsgesetz, mit ganz eng definierten Ausnahmen, in dem Jahr einzubringen, in dem er anfällt.

Die vorgenannten Leistungen nehmen die allermeisten Kolleginnen und Kollegen im Dezember in Anspruch. Wir hoffen, dass dies auch in 2016 so noch möglich ist (vgl. linke Seite).

*Übrigens: einen Rechtsanspruch auf die Leistungen des MTV haben nur ver.di-Mitglieder. Warum die Bank sie allen gewährt? Damit nicht alle in ver.di eintreten ☹

Tragen Sie zum Erhalt des Tarifvertrages bei und bedenken Sie immer:
⇨ Ohne Tarifvertrag keine Regelungen zu Lohn, Urlaubstagen, Wochenarbeitszeit, …
⇨ Ohne Gewerkschaft kein Tarifvertrag
⇨ Ohne Mitglieder keine Gewerkschaft

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen trotz aller Corona bedingten Umstände ein paar besinnliche und erholsame Festtage, kommen Sie gut ins neue Jahr 2021 und vor allem: bleiben Sie gesund!