

der beste Betriebsrat

für Sie!

Dezember 2022



Florian
Schwarz



Peter
Aschenbrenner



Stefanie
Pantoulier



Martina
Busse



Oliver
Menke-Tenbrink



Dirk
Spengler



Walter
Hanel



Stephan
Hofmeister



Birgit
Titze



Thomas
Lechner

**+++ In der Falle +++ Dabei und doch dagegen +++ Tarifvertrag +++ AT-Kappung
+++ Silodenken +++ #gerneperDu +++**

In der Falle (ein Kommentar von Stefanie Pantoulier)

Was tun, wenn man sich am Arbeitsplatz permanent überlastet fühlt? Wenn man nicht mehr in der Lage ist, innerhalb der regulären Arbeitszeit seine Arbeit quantitativ und/oder qualitativ zu leisten? Wir erledigen es nicht mehr in der regulären Arbeitszeit, sondern in unserer „Freizeit“. Die erste Falle! Wenn man keinen ausreichenden Ausgleich zu seiner Überlastungssituation schafft, wirkt sich das auf Dauer nicht nur auf die Gesundheit negativ aus, sondern auch auf die Persönlichkeit und sogar auf die Produktivität in der Arbeit. Man ist gereizt, gehetzt, genervt und ausgelaugt. Darunter leidet man nicht nur selbst sehr stark, sondern das gesamte Umfeld, insbesondere auch im privaten Bereich.

Und trotzdem machen wir weiter, weil wir unsere Ziele nicht verfehlen wollen, weil wir unseren „Laden am Laufen“ halten wollen und uns dafür persönlich verantwortlich fühlen! Und natürlich, weil wir unsere Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich lassen wollen. Die nächste Falle! Das ist zwar ein ehrenwertes Verhalten, birgt aber persönlich viele Gefahren. U.a. „lernt“ die Führungsebene sehr schnell, wer nie oder selten Nein sagt, wenn neue Aufgaben zu verteilen sind. Wenn trotz zu enger Personaldecke alles funktioniert. Hinzu kommt, dass auch die direkte Führungsebene somit

wenige Argumente hat, neue Aufgaben oder Projekte abzulehnen oder nicht in erwartetem Maß zu unterstützen. Es besteht also die Gefahr, dass vielleicht noch mal eins obendrauf gepackt wird. Und auch die Überstunden wachsen weiter an, Gleitzeit wird zum Fremdwort, da diese mit gutem Gewissen nicht genommen werden kann und Urlaub legt man nur noch „um Themen und Termine herum“ (denn den muss man ja bis zum Jahresende nehmen!).

Die nächste Falle, die uns an diesem Punkt droht, ist, dass man für seine enorme und herausragende Leistung eigentlich auch eine entsprechende Wertschätzung in Form einer Gehaltserhöhung, einer überdurchschnittlichen Zielbewertung, eines Bonus' oder aber zumindest ein Zeichen der Anerkennung - „Danke, dass du immer da bist“ - erwartet. Aber auch das bleibt oftmals aus. Warum, weil das Budget fehlt?!, weil Wertschätzung und gute Kommunikation bei vielen Führungskräften keinen Stellenwert mehr haben oder weil es angeblich immer jemanden gibt, der besser war, visibler ist und die berühmte Extrameile mehr gegangen ist.

Vielleicht kommt man zu dem Schluss, dass die ganze Mühe, die man sich die letzten Monate/Jahre gegeben hat, umsonst war. Damit tappt man in die nächste Falle. Man macht die anderen dafür verantwortlich, dass man sich tagtäglich selbst über Gebühr eingesetzt hat. Das ist absolut menschlich und auch verständlich, aber nicht die anderen sind verantwortlich für das eigene Verhalten.

Wir müssen lernen, dass unsere eigenen Grenzen auch von uns selbst gezogen und eingehalten werden müssen und wir die Fürsorge für uns selbst in die Hand nehmen. Klingt zwar einfach, ist es aber nicht? Richtig, aber wir unterstützen Sie jederzeit gerne und tatkräftig, um gemeinsam Lösungen für Sie zu finden.



Stefanie Pantoulier

Dabei und doch dagegen (ein Kommentar von Oliver Menke-Tenbrink)

Die Umsetzung des MYP24 ist in vollem Gange, täglich finden Kommunikationsveranstaltungen mit Ihnen, den Betroffenen statt. Wir, Ihre Betriebsräte sind ebenfalls immer bei diesen Veranstaltungen dabei. Und das aus gutem Grund. Wir wollen Ihnen deutlich machen, dass wir an Ihrer Seite sind, dass Vereinbarungen über die Umsetzung des Personalabbaus getroffen wurden und Sie dazu ermutigen, uns regelmäßig notwendige Detailinformationen zu geben. Warum? Weil wir klar sagen, weiterer Personalabbau ist eigentlich nicht möglich. Wir halten diesen sogar für gefährlich und wir machen uns regelrecht Sorgen darüber, wie es danach weiter gehen soll und kann mit dieser Bank! Und dennoch sind uns die Hände gebunden, denn Mitbestimmung gibt bei diesen Vorhaben nicht.

Wir sind dagegen, dass die Bank Jahr für Jahr die Personaldecke reduziert, die Aufgaben immer mehr werden und die Menschen immer weniger eine Perspektive für die Zukunft sehen. Dabei kann es vorkommen, dass sich Verzögerungen in der Kommunikation ergeben. Ja! Und das gern genommene Argument des Managements „das liegt noch beim Betriebsrat“ ist in diesen Fällen ausnahmsweise mal richtig. Aber nicht, weil wir Ihnen Informationen vorenthalten wollen. Nein! Wir wollen verstehen, was der Plan ist und was evtl. realistisch sein kann. Es gibt Maßnahmen, die sind sinnvoll und vielleicht auch schon lange nötig und ja wir brauchen Veränderung. Was aber niemand braucht ist weitere Arbeitsverdichtung und Sie verzeihen uns das Wort, weitere „Schein-Simplifizierungen“. Und leider ist es genau das, was wir aus vielen Maßnahmen herauslesen.

Veränderung, liebe Kolleginnen und Kollegen, oder neudeutsch auch Change-Management genannt, muss Ihnen auch ein Licht am Ende des Tunnels aufzeigen, Maßnahmen, die Sie motivieren, in der Bank zu bleiben. Dazu finden wir in all den Unterlagen leider nichts. Keine transparenten Karrieremöglichkeiten, keine transparente Gehaltsentwicklungsmechanismen, kein Freiraum für Qualifizierung.

Natürlich wissen wir auch, dass viele ab Mitte / Ende 50 sich einen Ausstieg wünschen und selbstverständlich werden wir Sie dabei begleiten. Aber was wir alle nicht vergessen dürfen ist, dass mit jeder gefundenen Lösung für einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Tätigkeiten zurückbleiben, die andere auffangen und übernehmen müssen.

Und für diese Menschen braucht das Management einen Plan. Und zwar einen guten! Wir brauchen ein Führungsteam, das versteht, das führt und das die Sorgen und Ängste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt. Das Management muss in der Lage sein, den Menschen eine Perspektive zu geben, denn sonst machen es andere.

Und um dies sicherzustellen und immer wieder einzufordern, sind wir dabei und begleiten die Prozesse so eng wie möglich.



Oliver Menke-Tenbrink

Tarifvertrag...was kann der eigentlich?

Freuen Sie sich schon auf einen arbeitsfreien Tag am 24.12. oder 31.12.? Dass Sie an diesen Tagen nicht arbeiten müssen, verdanken Sie dem Tarifvertrag. Es ist einer der Punkte, die wir als Betriebsräte nicht regeln können, sondern die ausschließlich mit der Gewerkschaft vereinbart werden müssen. So auch die Gehaltsbandbreiten und -höhen. In dem nachfolgenden [Artikel](#) finden Sie weitere interessante Informationen rund um den Tarifvertrag sowie die aktuellen Leistungen aus dem Manteltarifvertrag.

Für den Januar 2023 gibt es für die Tarifbeschäftigten nochmals 500,- € Einmalzahlung, die Ende Januar als Rückrechnung ausbezahlt wird. Zum Ende des 1. Halbjahres werden dann endlich die AT-Beschäftigten mit dem Budget von 3% (aus der letzten Tarifrunde) eine Gehaltsanpassung erfahren. Viel zu wenig, wie wir meinen. Wir hoffen daher sehr, dass das Management noch etwas obendrauf gibt.

Verschenken Sie keine Lebenszeit...Kappung im AT zum 31.12.

Wie jedes Jahr werden im AT-Bereich die Salden am 31.12. gekappt, sofern der Zeitsaldo höher als 79,99 Stunden ist. Zwar erhalten Sie bei einer Kappung bei einem Saldo zwischen 80 und 120 Stunden 3 Sonderurlaubstage und bei mehr als 120 Stunden 5 Sonderurlaubstage für 2023 gutgeschrieben, diese gleichen die gestrichenen Stunden aber nur zum Teil aus. **Ziel muss es also sein, und zwar das ganze Jahr über, Überstunden so gering wie möglich zu halten und eine Kappung zum Jahresende zu vermeiden. Wir wissen, dass es im aktuellen Arbeitsumfeld immer schwieriger wird, diesen Vorsatz durchzuhalten. Dennoch sollten Sie sich bewusst machen, dass Sie mit jeder Überstunde, Freizeit verschenken. Wichtig zu erwähnen ist auch, da es immer wieder gegenteilige Auslegungen gibt:** Die Zahl an Gleittagen – auch im AT – ist gemäß Betriebsvereinbarung nicht begrenzt! [Zur BV](#) und inhaltliche [Zusammenfassung](#)

Silodenken in Perfektion durch den MYP

Im Rahmen der Beratungen zum Mehrjahresplan hören wir immer öfter: „Wir stellen folgende Leistungen für andere Divisionen bzw. Bereiche ein.“ Dass diese Leistungen dort benötigt oder wenigstens weiterhin eingeplant sind, scheint nicht wirklich zu interessieren. Hauptsache die Zahlen stimmen. Wir halten das für äußerst gefährlich und quasi Version 5.0 des altbekannten Silodenkens. Wir Mitarbeiter sehen nur **eine** Bank!

#gerneperDu

Obwohl die meisten Betriebsräte totale „Duz-Menschen“ sind, finden Sie bei uns überwiegend keinen „roten Kringel“ Warum? Weil wir schon immer freiwillig geduzt haben und es trotzdem unpassend finden, uns mit bestimmten Funktionsträgern zu duzen. Auch die „Quasi Aufforderung“ seitens der Bank an die Führungskräfte (und Vorgesetzten) sich künftig Duzen zu lassen, halten wir für aufgesetzt. Das Du entsteht im Miteinander und nicht auf Anordnung.

Im Gedenken an Horst Moosburger

Im Oktober ist unser geschätzter Betriebsrat und Kollege Horst Moosburger nach kurzer, aber schwerer Krankheit verstorben.

Wir hätten uns sehr gefreut, wenn du deinen Ruhestand länger hättest genießen dürfen!

Du wirst uns immer in Erinnerung bleiben!



Ein neuer Lebensabschnitt



Hans Eberhard

Zum Ende des Jahres durften wir unsere langjährigen und sehr verdienten Mitglieder Hans Eberhard und Tim Weidner in den Vorruhestand verabschieden. Beide haben die Interessen der Mitarbeitenden in diversesten Gremien durch Ihr unermüdliches Engagement unterstützt und viel erreicht. Nun ist es an der Zeit sich neuen Aufgaben zu widmen. Wir wünschen euch viel Freude, aber auch Gesundheit für euren neuen Lebensabschnitt.



Tim Weidner

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2022 war und ist geprägt von vielen Ereignissen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Bank. Auf viele hätten wir alle gerne verzichtet. Und trotzdem haben Sie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bank es geschafft, hervorragende und überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen. Das Management kann sich glücklich schätzen, eine so loyale und zuverlässige Belegschaft zu haben.

Und auch wir wollen uns bei Ihnen für das Vertrauen in unsere Arbeit bedanken. Genießen Sie die „staade Zeit“ im Kreise Ihrer Familie und Ihrer Freunde, tanken Sie Kraft und achten Sie auf Ihre Gesundheit!



Peter Aschenbrenner

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen und Ihren Lieben eine besinnliche und erholsame Weihnachtszeit, gesegnete Festtage und einen guten Rutsch in ein hoffentlich friedliches Jahr 2023

Peter Aschenbrenner

Florian Schwarz

Stefanie Pantoulier

Martina Busse

Oliver Menke-Tenbrink

Thomas Lechner

Dirk Spengler

Walter Hanel

Stephan Hofmeister

Birgit Titze

Meltem Sen-Sirin

Andreas Knauer

und weitere 191 Kolleginnen und Kollegen von „der beste Betriebsrat – für Sie!“