

# der beste Betriebsrat für Sie!

Juni 2023



> und weitere 193 Kolleginnen & Kollegen von „[der beste Betriebsrat – für Sie!](#)“

## Mehr zuhören oder doch lieber Quiet Quitting riskieren?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine Speak up Kultur bezeichnet eine Umgebung, in der Mitarbeitende auch sensible Themen offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen kommunizieren können. Gerade kritisches Feedback von Mitarbeitenden ist besonders wertvoll für die Weiterentwicklung all unserer Geschäftsbereiche.

Was ist aber in vielen Bereichen der Alltag? **Haben wir den Mut und können Probleme offensiv ansprechen oder sogar aktiv Verbesserungsvorschläge im eigenen Umfeld einbringen?** Oder treibt uns die Sorge um, wenn die Kritik beim „Falschen“ landet, dass genau das Gegenteil passiert: Plötzlich ist man der Störenfried, der Negative oder Schwarzmalter. Eine Speak up Kultur hat man nicht, weil es die passenden Folien oder einen Culture Day gibt. Bevor Mitarbeitende das Gefühl haben, am Arbeitsplatz immer offen und vorrausschauend agieren zu können, müssen sie erst einmal Vertrauen aufbauen – es müsste also eine angstfreie Umgebung geschaffen werden!

Diese entsteht und entwickelt sich weiter, wenn Führungskräfte aller Ebenen zuhören, Hinweise und Warnungen ernst genommen werden und Diskussionen zugelassen und geführt werden. Erfolg entsteht aus Meinungsvielfalt. Misserfolg kann so vermieden werden.

Jetzt mal ehrlich. Die zahlreichen Überlastungsanzeigen sind in unseren Augen Warnzeichen genug, dass die prozessualen und technischen Arbeitserleichterungen zu langsam umgesetzt werden. Oder der Personalabbau einfach zu schnell. Es fällt zunehmend auf, dass Maßnahmen bei denen Kosten oder Stellen eingespart werden sollen, häufig nur die unmittelbaren Auswirkungen im eigenen Bereich betrachten. Dies führt zwangsläufig zu Komplikationen, bzw. Tätigkeitsverlagerungen und Arbeitsverdichtungen und damit zu einer unzumutbaren Arbeitsbelastung für Sie und am Ende für uns alle.. Die Vielzahl von laufenden Projekten und Initiativen zu Simplifizierungs- und Digitalisierungsmaßnahmen laufen in der Regel bei wenigen Personen in einem Geschäftsbereich zusammen, Details spielen ob des Zeitdrucks und der Masse dann keine Rolle mehr. Und spätestens an diesem Punkt ist Kritik in der Wahrnehmung vieler Mitarbeitenden einfach nicht mehr gewünscht.

Verbesserungsvorschlag und/oder warnende Hinweise werden weggewischt und vielleicht nicht mal ernsthaft geprüft. Kein Budget hat u.E. Potential für das Unwort des Jahres. Es gilt ja die „Endlosschleife“ zu vermeiden. Das erleben wir leider tagtäglich aus vielen Berichten von vielen Betroffenen. Wenn einem sowas nicht nur einmal sondern öfter passiert, folgt unweigerlich eine Resignation und damit auch Stagnation in der Bereitschaft, sich aktiv einzubringen, an Lösungsvorschlägen zu arbeiten.

Das Positive an den zahlreichen Überlastungsanzeigen? Es entsteht eine strukturierte Diskussion. Überlastungen, work arrounds, Prozesswidrigkeiten und technische Hürden werden klar adressiert. In unseren Augen eine echte Chance eine Speak up Kultur entstehen zu lassen.

### **Die Alternative „Quiet Quitting“ als Option?**

Quiet Quitting bedeutet nicht – wie wörtlich übersetzt – stille Kündigung, sondern definiert eine Einstellung von Arbeitnehmern, was wir auch unter dem Begriff „Dienst nach Vorschrift“ verstehen. Unbezahlte Überstunden, zusätzliche Aufgaben und Extrameilen werden abgelehnt und stattdessen wird nur das geleistet, was im Arbeitsvertrag vereinbart ist.


Was hat das mit dem anderen zu tun? Ganz einfach: Die Bank promotet immer wieder, dass SpeakUp absolut erwünscht ist. Das glauben wir sogar, nur leider hapert es an der Umsetzung. Denn es reicht einfach nicht aus, die Worte zu schreiben, zu sprechen und immer wieder zu wiederholen.

### **Vormachen und Vorleben, Verantwortung übernehmen, und Kritik zulassen, aufnehmen und Lösungen finden und aufzeigen.**

Das wären Maßnahmen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gefühl von Sicherheit zu geben, ihre Wünsche und Kritik offen und ehrlich zu kommunizieren. Natürlich haben wir auch heute schon einen Speak Up Prozess. Der Culture Day und/ oder die Ask me anything Formate sind dazu sicher ein vernünftiger Ansatz, aber eben noch keine Lösung. Kulturell muss dieser Prozess noch wachsen.

Sonst sind wir beim Quiet Quitting. Wenn man immer wieder „zurückgepiffen“ wird, hat man irgendwann keine Lust mehr, sich Verbesserungen zu überlegen und diese zu kommunizieren. Man macht seinen Job und den natürlich sorgfältig und gewissenhaft, aber mehr halt auch nicht. Warum auch, wenn man immer der Buh-Mann ist.

**Was meinen Sie? Herzlichen Dank für Ihr [Feedback!](#)**



Um solche Spiralen zu durchkreuzen und ALLE unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine **echte SpeakUp-Kultur** zu begeistern und zu motivieren brauchen wir:

**Leader**, die nicht beleidigt sind, wenn man Ihnen auch mal kritische Worte entgegenbringt; und zwar auf allen Ebenen!

Wir brauchen **Verantwortliche**, die sich Gedanken dazu machen, wie sie die kreativen Ideen ihrer Mitarbeitenden voranbringen.

Wir brauchen ein **Management**, das sich vor sein wichtigstes Kapital stellt: die Mitarbeitenden in unserer Bank

Und **wir brauchen**, auch wenn es mal Widerstand gibt, Führungsebenen, die dafür einstehen, dass **unkonventionell** und schnell **Lösungen** gefunden werden.

Dann brauchen wir auch keinen Pokal um zu zeigen, dass wir nicht nur Deutschlands profitabelste Vollbank sondern auch der beste Arbeitgeber sind.



**Wirksame Unterstützung statt leerer Floskeln.** Seit Jahren das Motto unserer Betriebsratsliste.

Wir freuen uns mit der Geschäftsleitung ein neues Benefit verhandelt zu haben.

### **Nachhaltig, effizient und einfach in der Abwicklung:**

- > Sie schließen mit Firmencode, Personalnummer und Adresse, online ihren Vertrag ab!
- > Ihnen werden anstelle von **€ 49** nur **€ 46 pro Monat** direkt vom Konto abgebucht.
- > Der **Zuschuß** der Bank über **€ 20** wird Ihnen **direkt** monatlichen Gehaltsabrechnung brutto für netto vergütet.

**Hier kommen Sie zu den Informationen im Intranet:**



HVB DeutschlandTicket Job

## Freistellung für Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen!

Wir möchten Sie an dieser Stelle an eine sehr wichtige Verbesserung im Rahmen des Tarifabschlusses 2019 erinnern:

### **Die Freistellung für Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen.**

Dadurch haben Sie die Möglichkeit, die aktuell empfohlenen Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen nicht in Ihrer Freizeit durchführen zu müssen. Die Freistellung umfasst sowohl die Untersuchungszeit, als auch die erforderlichen Wegezeiten, sofern diese innerhalb der Arbeitszeit liegen.

Wichtige Details und Hinweise zur Zeiterfassung finden Sie in den folgenden Links:



[Arbeitsbefreiung Früherkennung und Vorsorge](#)



[Übersicht Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen](#)



[ver.di Auslegungshilfe Früherkennung / Vorsorge](#)

### **Noch Fragen?**

Meine Kolleginnen und Kollegen Betriebsräte und ich freuen sich über Ihren Anruf oder Ihre Nachricht und unterstützen Sie gerne!



Martina Busse,  
freigestellte Betriebsrätin und  
3. stv. Vorsitzende des Betriebsrats München