

der beste Betriebsrat für Sie!

März 2025

Unsere Themen heute:

» MYP 2024 Update,
Stretch, Fortschreibung
2026



» und weitere 193 Kolleginnen und Kollegen von „der beste Betriebsrat – für Sie!“

Hier geht es zur Newsletter-
Anmeldung:
[Der beste Betriebsrat – in der
UniCredit Bank /
Hypovereinsbank](#)

der beste Betriebsrat
für Sie!

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

wie seit vielen Jahren guter Brauch und mittlerweile Tradition, so haben wir auch 2025 die beliebte und immer „heiß ersehnte“ Krapfentour in den Filialen und Vertriebsstandorten durchgeführt.
An dieser Stelle noch einmal vielen Dank für den stets herzlichen Empfang!

Unter dem Motto: „Wir können Betriebsrat... eine süße Prämie für Ihre Leistung. DANKE!“ haben wir auch die Gelegenheit genutzt, um mit dem ein oder anderen von Ihnen kurz zu „plauschen“. Sämtliche Themen, die Sie bei uns adressiert

haben, u.a.

- › Abstimmung zwischen PCC und Service/Schalter
- › Zunehmende Digitalisierung welche (immer noch) nicht reibungslos funktioniert
- › Hoher Krankenstand / Überlastung
- › Etc.

werden wir in gewohnter Weise bei den Verantwortlichen adressieren.



Florian Schwarz



Thomas Lechner



MYP 2024 Update, Stretch, Fortschreibung 2026

der beste Betriebsrat
für Sie!

Seit vielen Jahren arbeiten wir daran, dass nur dort ein Personalabbau umgesetzt wird, wo auch Arbeit wegfällt um diejenigen, die weiterhin in der Bank arbeiten wollen (oder auch müssen), vor einer noch höheren Arbeitsbelastung zu schützen.

Genau daran gilt es weiterzuarbeiten – gemeinsam mit euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, denn noch nie war das Commitment des Managements zu dieser Forderung höher. Warum ist das so?

Wir glauben, dass

1. selbst die linientreuesten Manager haben erkannt, dass die Personalausstattung am absoluten Minimum angekommen ist, um die übertragenen Aufgaben leisten zu können.

2. viele Führungskräfte aber auch Vorgesetzte feststellen, dass die Begründung für den Abbau häufig darauf beruht, dass bisher erbrachte Leistungen für andere Einheiten eingestellt werden sollen. Dies wurde aber in diesen anderen Einheiten mitnichten transparent kommuniziert. Das Ergebnis: Sie, die bisher die Leistungen erbracht haben, werden von anderen Kolleginnen und Kollegen geradezu beknet im schlimmsten Fall massiv unter Druck gesetzt die Leistungen weiterhin trotzdem zu erbringen.



Wer weit kommen will, braucht Zusammenhalt

Kolleginnen und Kollegen – lasst uns nicht gegenseitig ausspielen oder dem Anderen eine Verantwortung zuschieben, die er nicht zu tragen hat. Leider sind derartige Beispiele ein Beleg dafür, dass die Aussage der Verantwortlichen, die Themen seien im Top-Management abgestimmt, entweder nicht richtig oder der Informationsempfänger die Information nicht vollumfänglich verstanden hat oder deren Auswirkungen einfach nicht abschätzen kann. Und noch etwas zeigt sich zwischenzeitlich: Die Bereitschaft sinkt, die Extrameile zu gehen, weil es einfach nicht mehr geht und die bisherigen Extrameilen dazu geführt haben, dass ein Abbaupotential identifiziert wurde.

Kolleginnen und Kollegen, Mehrjahrespläne sind erst einmal nichts Böses. Sie könnten auch Ertrags- und Wachstumsstrategien enthalten. Wenn Sie aber ein ums andere Mal ausschließlich von Personal- und Costcutting geprägt sind, die Umsetzung auch noch mit einem Budgetcutting oder fehlendem Change Management durchgeführt wird, ist irgendwann die Grenze erreicht, wo es nicht mehr weiter funktioniert.

Wichtig ist jetzt daher besonders, Transparenz über alle Ebenen hinweg zu schaffen und ein gemeinsames Verständnis füreinander zu entwickeln.

Denn wir sitzen alle „im selben Boot“ und kämpfen mit ähnlichen Problemen und Unwägbarkeiten.



Peter Aschenbrenner



Stefanie Pantouliev



Martina Busse

Ein Kommentar:

der beste Betriebsrat
für Sie!

Künstliche Intelligenz hat unsere Gesellschaft revolutioniert, auch wenn sich ihre künftigen Auswirkungen nur schwer abschätzen lassen. Je weiter sich die KI entwickelt, desto wichtiger wird es, sich intensiv mit diesem Thema und dessen Möglichkeiten auseinanderzusetzen. Was bedeutet dieser Fortschritt für uns persönlich aber auch für unseren Arbeitsplatz? Kann ich Vertrauen in eine Technologie haben, deren Tragweite noch nicht einmal absehbar ist? Diese und viele weitere Fragen beschäftigen uns, die einen mehr, die anderen weniger. Klar ist auf jeden Fall: KI ist ein Baustein zur strategischen Ausrichtung des Konzerns. Daher ist es unabdingbar, dass wir als Mitarbeitende auch auf diese „Reise“ mitgenommen werden. Es müssen klare „Leitplanken“ eingezeichnet werden, der regelkonforme Umgang mit KI ist sicherzustellen und höchstmögliche Transparenz für alle ist zu schaffen. Schulungen helfen den Beschäftigten dabei nur bedingt, WBT's überhaupt nicht. Aus unserer Sicht gilt es, Berührungsängste mit der KI abzubauen und den Einsatz und deren Möglichkeiten in von Spezialisten angeleiteten Kursen in einer kontrollierten und sicheren Testumgebung spielerisch probieren, testen und erlernen zu können.

Entscheidend ist also vor allem **Freiräume zum Erlernen** und **Klarheit über die Verwendung von**

Daten für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Ebenso ist sicherzustellen, dass alle KI-Systeme vertrauenswürdig und verantwortungsvoll eingesetzt werden. Das bedeutet insbesondere, dass

- > Diskriminierung vermieden wird
- > Transparenz über den Einsatz von KI herrscht
- > Die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden gewahrt werden
- > Alle Grundsätze des Datenschutzes eingehalten werden
- > Menschliche Kontrolle von Ergebnissen der KI stets sichergestellt ist
 - > In Prozessen mit KI-Unterstützung den Mitarbeitenden stets klar und verständlich sein muss, wie die KI zu den Ergebnissen kommt und welche Rechte und Pflichten bestehen.
 - > Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und existierende Betriebsvereinbarungen beim KI-



Die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz sind nicht abzuschätzen

Einsatz eingehalten und nicht eingeschränkt werden.

- > Der Einsatz von KI-Systemen in personalrelevanten Prozessen („HR-Prozessen“) besonders kritisch betrachtet wird, restriktiv zum Einsatz kommt und Mitbestimmungsrechte gesondert zu betrachten sind.
- > KI-Systeme NICHT eingesetzt werden, um Emotionen, Persönlichkeitseigenschaften oder die psychische Verfassung unserer Mitarbeitenden zu analysieren oder zu manipulieren oder Charaktereigenschaften zu beschreiben.
- > Auch für KI-Systeme Artikel 9 Absatz 1 DSGVO gilt: *„Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt“*. Ausnahmen hiervon gelten gemäß Artikel 9 Absatz 2 DSGVO.



Peter Aschenbrenner



Stefanie Pantoulier