



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

Ausgabe Dezember 2025

#### Themen dieser Ausgabe:

- Filialservice am Limit - Handeln ist jetzt gefragt! Und nicht nur dort.
- Talente von morgen - heute fördern!
- Weihnachtsgrüße
- Tarifverhandlungen - ver.di Beschäftigtenbefragung



#### Filialservice am Limit - Handeln ist jetzt gefragt Und nicht nur dort.

Die Situation im Filialservice bleibt auch Ende 2025 hoch belastend. Die Mitarbeitenden sehen sich seit Monaten mit einer Vielzahl zusätzlicher Aufgaben konfrontiert:

- **Technische Umstellungen** wie die Migration von der Girocard zur UniCredit Card haben zu einer Flut von Kundenanfragen, Ersatzbestellungen und Beschwerden geführt.
- **Probleme mit der Mobil-App**, Änderungen im Zahlungsverkehr sowie die Abschaltung des Telefonbankings haben die Besucherzahlen in den Filialen deutlich erhöht.
- **Systemausfälle und langsame Performance** verschärfen die Lage zusätzlich.

Diese Herausforderungen treffen auf eine ohnehin knappe Personaldecke. Die Folge: Krankheitsbedingte Ausfälle nehmen zu, und es vergeht kaum eine Woche, in der nicht mindestens eine Filiale geschlossen bleibt. Dies stellt nicht nur ein Risiko für die Servicequalität dar, sondern auch für die Gesundheit der Mitarbeitenden.

#### Ein Problem, das weit über den Filialservice hinausgeht

Die dargestellte Situation im Filialservice ist hier nur ein Beispiel. Unzählige Aufgaben, zu wenig Personal, nur Themen mit höchster Priorität, keine klare Orientierung durch die Vorgesetzten, nicht funktionierende Systeme und dauerhaft hohe Arbeitsbelastungen – all das betrifft nicht nur die Filialen, sondern zahlreiche Bereiche im gesamten Unternehmen. Die strukturellen Probleme erfordern daher eine ganzheitliche Lösung.

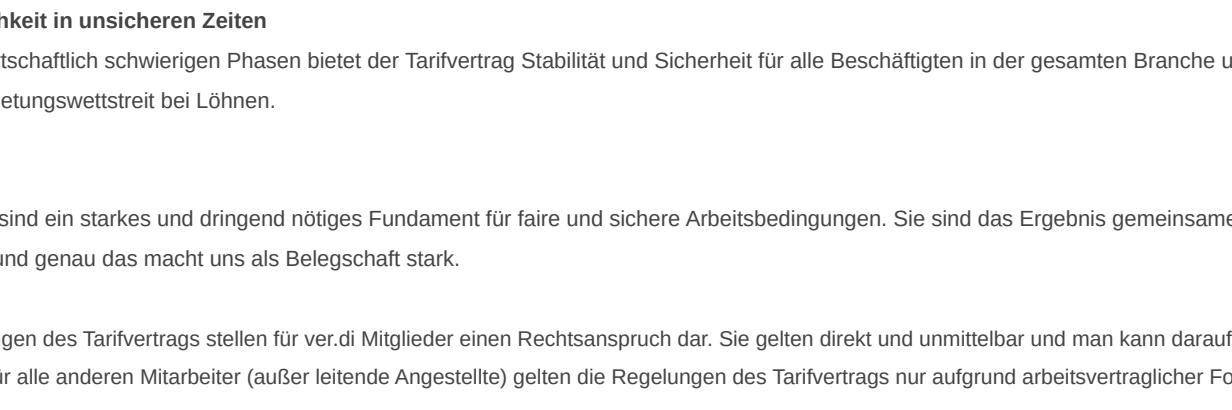
#### Was muss sich ändern?

Für 2026 ist klar: Die Personalausstattung muss dringend überprüft und gegebenenfalls aufgestockt werden. Die Rekrutierung neuer Kräfte gestaltet sich weiterhin herausfordernd. Hier sollte die Geschäftsführung prüfen, ob die Rahmenbedingungen insgesamt attraktiv genug sind, um qualifizierte Bewerber zu gewinnen. Denn auch im Service gilt: Wettbewerbsfähigkeit ist entscheidend.

Die Mitarbeitenden im Filialservice sind das Gesicht der Bank und ein entscheidender Faktor für Kundenzufriedenheit. Ihr Einsatz verdient nicht nur Anerkennung, sondern auch die notwendigen Rahmenbedingungen, um diesen Service nachhaltig sicherzustellen.

#### Unser Appell:

Jetzt handeln – für die Gesundheit der Teams und die Zukunft des Filialservices!



#### Talente von morgen - heute fördern!

Getrieben durch den steten Personalabbau der letzten Jahre, verlieren wir kontinuierlich viele langjährig tätige und erfahrene Mitarbeitende. Deren Wissen und deren Erfahrung gehen unwiederbringlich verloren. Nachwuchs muss demnach diese Lücke schließen und eventuell entstehende Kompetenzlücken ausgleichen. Qualifizierung und Entwicklung gewinnen also immer mehr an Bedeutung für unser Unternehmen. Nachwuchs ist aber keine natürliche oder selbstverständliche Ressource die man verwaltet, sondern es sind Persönlichkeiten, die inspiriert werden wollen. Wer ihnen Raum für Entwicklung, Verantwortung und Sinn gibt, schafft nicht nur Loyalität zum Unternehmen, sondern auch eine nachhaltige Kultur, die Innovation trägt.

Leider haben wir den Eindruck, dass wir zwar viel von und über Nachwuchsförderung reden, aber sie nicht so aktiv leben und umsetzen, wie es aus unserer Sicht notwendig wäre. Junge Fachkräfte wollen mehr als einen „Obstkorb und einen Kickertisch“, sie verlangen nach Sinn, Entwicklung und echten Perspektiven. Wenn wir nicht wollen, dass gute Auszubildende, Trainees oder Dual Studierende das Haus schneller verlassen, als der Arbeitsvertrag gedruckt ist, müssen wir investieren, Karrierepfade mit konkreten Positionen und Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen. Gehaltliche Entwicklung und Benefits, Flexibilität und Work-Life-Balance und eine offene und positive Unternehmenskultur sind ein Muss, um am umkämpften Nachwuchs-Markt die Konkurrenz abzuhalten.

Doch leider fällt es uns schwer, junge und motivierte Menschen nachhaltig in unserem Unternehmen zu „verankern“ und langfristige Bindung zu schaffen.

Unsere Forderung ist daher: „Nicht kleckern sondern klotzen“!

- Gehaltliche Entwicklung die transparent und nachvollziehbar ist
- Klares Aufzeigen von Entwicklungschancen.
- Qualifizierungs- und Weiterbildungstage während der Arbeitszeit
- Wertschätzung

Wenn man immer wieder „vertröstet“ wird und keinen Ausblick hat, wie die eigene Perspektive aussieht, gewinnt die Konkurrenz.

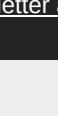
Wenn nach einem Trainee-Programm, der Ausbildung oder dem dualen Studium die Gefahr besteht, dass keine interessante Position vorhanden ist, versucht man sein Glück eben woanders.

Immer zu hören, dass kein Budget vorhanden ist, frustriert und bringt einen nicht weiter.

Wenn wir Talentförderung ernst meinen, müssen wir Wege finden, damit diese „Ausreden“ schon bald der Vergangenheit angehören.

Alles gilt natürlich auch für die „Stamm“belegschaft. Denn nur in einem ausgewogenen Arbeitsumfeld, das „Alt“ und „Jung“ gleichermaßen fördert und wertschätzt, wird diese Bank ihre Position stärken können.

#### Hier geht es zur Newsletter-An- und Abmeldung: Der beste Betriebsrat – in der UniCredit Bank GmbH / HypoVereinsbank



der beste Betriebsrat

Peter Aschenbrenner, Florian Schwarz, Martina Busse, Stefanie Pantoulier

P.S.: Sie können die Zustimmung zur Nutzung Ihrer Email-Adresse jederzeit durch ein Mail an uns mit dem Betreff "WIDERRUF - Abbestellung Newsletter" wiederholen. Für die Speicherung und Nutzung Ihrer Email-Adresse gilt unser Impressum <https://derbestebetriebsrat.de/impressum/>. Solange Sie die Nutzung nicht widerrufen, erachten wir Ihre Zustimmung zur Nutzung und Speicherung als weiterhin erteilt. Im Rahmen der Nutzung kann der Absender-Titel alternativ "der beste Betriebsrat" oder "verdi@HVB" lauten.

Newsletter abbestellen