

Impressum:

Florian Schwarz, Peter König,
Peter Aschenbrenner,
Dr. Roland Pauli, Ralf Drischel-
Kubasek, Carolin Biegerl, Veronika Schnell, Hans Eberhard

V.i.S.d.P.: ver.di, Vereinte
Dienstleistungs-Gewerkschaft,
Klaus Grünewald,
Schwanthalerstr. 64, 80336
München

der beste

Betriebsrat

für Sie!

Geht es Ihnen gut?

Letzthin startete die Geschäftsleitung das Projekt „Healthy Company“ (Gesundes Unternehmen). Ein Ziel von „Healthy Company“ soll es unter anderem sein, uns bei der **Stressbewältigung** zu helfen. Wir denken: Besser wäre es, die **Entstehung** von Stress zu verhindern.

Was stresst die Menschen in dieser Bank?

- Zu wenig Personal für zu viele Aufgaben
- Deshalb zu lange und zu intensive Arbeitszeiten.
- Verkaufsdruck und überzogene Kontrolle
- Unklare Perspektiven in manchen Einheiten
- Unklare Strategien und Vorgaben.
- Angst um den Arbeitsplatz
- Verstöße gegen die Werte
- Ständige Umstrukturierungen

Die genannten Stressfaktoren sind in erster Linie vom obersten Management beeinflussbar. Ernst genommen müsste Healthy Company also vor allem an der Verpflichtung des Managements ansetzen, Werte wie Fairness und Respekt den Mitarbeitern gegenüber umzusetzen. Und natürlich vor allem daran, endlich eine Personalplanung zu machen, die genug Stellen für die Erledigung der geforderten Aufgaben bereitstellt, statt die Personalausstattung lediglich als Polster für Einsparungen zu betrachten.

In den bisherigen Intranetveröffentlichungen lesen wir allerdings nicht, dass

Healthy Company den achtsamen Umgang **des Managements** mit den Mitarbeitern fördern soll. Stattdessen heißt es da: „Healthy Company will den achtsamen Umgang **des Mitarbeiters mit sich selber** fördern. Das ist natürlich immer richtig – aber trifft es den Kern?

Belastungsanzeigen: Unser Beitrag zur Healthy Company

In einigen Bereichen der Bank stellen wir permanente Überlastungssituationen fest. Ein Indiz dafür sind beispielsweise die FiT Konten: Häufige Kappungen im AT Bereich, und Zeitkonten, die mit manchmal 300 Stunden im Stopp Bereich liegen.

Parallel dazu stellen wir in unseren Beratungsgesprächen eine Zunahme von klassischen Überlastungserscheinungen fest.

- **Überarbeitung, Mattheit und Erschöpfung bis zum Ausgebrannt sein (Burn-Out-Syndrom)**
- **Psychosomatische Erkrankungen**
- **Depressionen durch Angst zu versagen**
- **Hörstürze**
- **Tinnitus-Erkrankungen**



Toni Martina Azizpour

Sprecherin Arbeitskreis
Gesundheit München
☎ 089/378-43705

Fortsetzung von Seite 1

Überlastung und Überforderung haben i.d.R. nichts mit individueller Leistungsschwäche oder Unfähigkeit zu tun, sondern sind oft darauf zurück zu führen, dass die Bank zu wenig Personal für die zu erledigenden Aufgaben bereit hält. Dauernde Überlastungs- und Überforderungssituationen führen vermehrt zu **Arbeitsfehlern**, hohen Arbeitsrückständen und sonstigen "Pflichtverletzungen" (z.B. Nichteinhalten von Arbeitsanweisungen), die in der Folge immer häufiger durch **Abmahnungen** sanktioniert werden. Abmahnungen erhöhen den psychischen Druck auf die/den Einzelne/n, steigern die Belastungssituation und sind zudem geeignet, in Zeiten des ungehemmten Personalabbaus Menschen gegen ihren Willen aus dem Betrieb zu drängen.

Wie kann ich mich in einer solchen Situation verhalten?

Wir empfehlen, eine sogenannte **"Überlastungsanzeige"** an den Arbeitgeber zu richten.

"Überlastungsanzeige" – was ist das?

Die Überlastungsanzeige ist ein **schriftlicher Hinweis** an den Arbeitgeber bezüglich der Arbeitsbedingungen, die eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährden und damit zu Schäden sowohl beim Arbeitgeber als auch Dritten (z.B. Kunden) führen können. Gesetzliche Regelungen zu diesem Instrument fehlen, es hat sich in der betrieblichen Praxis entwickelt. Allgemein sind ArbeitnehmerInnen im Rahmen ihrer sog. Treuepflicht gem. § 242 BGB verpflichtet, die Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen und Schäden des Arbeitgebers bzw. dessen Inanspruchnahme wegen Schäden Dritter möglichst zu verhindern.



Vorsitzender des
Betriebsrates München
☎ 089/378-26236

Unterlaufen ArbeitnehmerInnen Fehler wegen Arbeitsüberlastung, so können solche "Pflichtverletzungen" Schäden beim Arbeitgeber oder auch bei Dritten, z.B. Kunden des Arbeitgebers auslösen. ArbeitnehmerInnen sind in derartigen Fällen ggf. schadenersatzpflichtig.

Zwar sind diese Fälle nach den allgemeinen Grundsätzen der "Arbeitnehmerhaftung" zu beurteilen (Stichwort "Fahrlässigkeit"), doch zeigt die Praxis oft, dass dies komplizierte und mit Risiken verbundene Rechtsstreitigkeiten sind. Besser ist es, vorher zu handeln.

Die Überlastungsanzeige ist natürlich kein Freibrief. Sie ist ein Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände (z.B. dauernder Personal-mangel, Produktivitätsverlust durch Einführung EuroSIG) bekannt sind und die Verantwortung für z.B. Arbeitsrückstände und sich daraus ergebende Folgeprobleme, die zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers führen können, von den Beschäftigten nicht übernommen wird.

Eine Überlastungsanzeige sollte i.d.R. an die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n erfolgen und eine Schilderung der Situation am Arbeitsplatz enthalten. Dem ist ein Hinweis anzufügen, dass die Verantwortung für Arbeitsfehler oder "Pflichtverletzungen", die auf Arbeitsüberlastung beruhen, abgelehnt wird. Außerdem sollten etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen wie z.B. eine Abmahnung, vorsorglich zurückgewiesen werden.



Mitglied des Arbeits-Schutz-
Ausschusses des GBR
☎ 089/378-25302

Wir empfehlen, Überlastungsanzeigen vermehrt einzusetzen. Einmal, um sich persönlich abzusichern, aber auch als gemeinschaftliche "Aktion" mehrerer oder aller Beschäftigter in Absprache mit dem Betriebsrat, um unzumutbare Arbeitsbedingungen öffentlich zu machen und gemeinschaftliches Handeln zu demonstrieren.

Einen Mustertext für Überlastungsanzeigen erhalten Sie über uns. Rufen Sie uns einfach an oder schicken Sie uns ein Mail.

Und ganz wichtig, damit wir gezielt mit Forderungen zur Belastungsreduzierung ansetzen können: Informieren Sie uns bitte, wenn Sie der Ansicht sind, in Ihrer Einheit sind die Grenzen der Belastung erreicht oder gar überschritten.

Die Geizigen sind den Bienen zu vergleichen: sie arbeiten, als ob sie ewig leben würden.

Demokrit (griechischer Philosoph)

Es ist nicht der Unternehmer, der die Löhne bezahlt – er übergibt nur das Geld. Es ist das Produkt, das die Löhne zahlt

Henry Ford

Gegenüber der Fähigkeit, die Arbeit eines einzigen Tages sinnvoll zu ordnen, ist alles andere im Leben ein Kinderspiel.

Johann Wolfgang von Goethe

Neues Bonussystem

Seit gut eineinhalb Jahren versuchen wir, eine Neuregelung der variablen Vergütung voranzubringen. Von Anfang an hat der Betriebsrat ein Grundkonzept vorgelegt und Eckpunkte daraus mit der Geschäftsleitung diskutiert. Letztes Jahr um diese Zeit haben wir unsere Überlegungen zum Thema breit in Workshops mit vielen Kolleginnen und Kollegen diskutiert.



Florian Schwarz

Sprecher des AK Vergütung des GBR

AT-Bereich) 13. Gehälter fix bekommen sollen. In einem nach wie vor schwierigen Bankenumfeld liegt unsere Intention vor allem auf der dauerhaften Sicherung weiterer individueller Gehaltsbestandteile und Bonusbudgets. Auch wollen wir in diesem Zusammenhang ein AT-Entgeltsystem mit einer Koppelung zu den Tariferhöhungen regeln.

Einfach, nachvollziehbar und transparent ist unsere Devise!

Von Geschäftsleistungsseite kam dagegen sehr wenig. Seit wenigen Tagen kommt endlich Fahrt in die Verhandlungen. Der Grundkonsens besteht darin, dass alle Mitarbeiter (sowohl im Tarif als auch im

Wir werden in den kommenden Jahren mehr auf die Entwicklung der Fix Gehälter achten müssen.

Vor allem in dieser Frage brauchen wir weiterhin Ihre tatkräftige Unterstützung.

Wir werden Sie weiter über den Stand der Verhandlungen auf dem Laufenden halten.

Aktionswochen "Gerecht geht anders"



Kundgebung am Sendlinger Tor
Dienstag, 9.11.2010 von 11:00 bis 12:00 Uhr
Referent: Frank Bsirske

weitere Infos unter www.muenchen.verdi.de

Für eine gesunde Zukunft!



Thomas Siefken

Ich kandidiere als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung München und möchte mich Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, kurz vorstellen.

Thomas Siefken, geb. 1954 in München. Nach Abitur und dem Studium der Soziologie war ich in verschiedenen privaten und staatlichen Sozialeinrichtungen tätig.

1990 Eintritt in die Bank. Nach Durchlauf diverser Abteilungen bin ich seit mehreren Jahren als Branchenanalyst tätig, zuerst im Firmenkundengeschäft und seit mehr als zwei Jahren im SRM-Bereich.

Bisher bin ich 1. Stellvertreter der Schwerbehindertenvertretung in der UniCredit Bank AG München, sowie Ersatzmitglied im BR München.

Private soziale Engagements:

Strafentlassenenhilfe, Humanistische Union

Freizeit:

Mein Sohn, Politik, Literatur, Theater, Fußball



Iris Wartenberg



Harald Probst

empfehle ich Ihnen als meine Stellvertreter!

Siemens macht es besser!

So geht's auch: Wir fordern seit Jahren bei größeren Umstrukturierungen und bei Stellenabbau einen Verzicht der Bank auf betriebsbedingte Kündigungen. „Beschäftigungsgarantie“ nennen wir das auch.

Siemens macht's, die HVB ziert sich.

Der Grundgedanke der Beschäftigungsgarantie ist einfach: In allen Umbruchsituationen sollen die Mitarbeiter vor rabiaten Personalmaßnahmen wie betriebsbedingten Kündigungen geschützt sein. Stellenabbau darf dann nur über freiwillige, sogenannte sozialverträgliche Maßnahmen wie Ausnutzung der Fluktuation und Aufhebungsverträge realisiert werden.

Um das durchzusetzen, haben wir in den vergangenen Jahren zu verschiedenen Anlässen Aktionen und Kundgebungen veranstaltet, Unterschriftensammlungen organisiert – bis hin zu einem Streik im Jahr 2008 der (im Rahmen der laufenden Tarifrunde) Beschäftigungs- und Standortgarantien angesichts des Stellenabbaus und der Auslagerungen im 3-Jahres Plan forderte.

Die Ergebnisse waren nicht schlecht, aber immer partiell: Bei den Auslagerungen in die BCBP gab es eine weitgehende Standort- und Beschäftigungssicherung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen. In anderen Fällen Erklärungen der Bank, die allerdings rechtlich nicht völlig belastbar waren. In jedem Fall konnten wir aber Kündigun-

gen verhindern. Es gab bisher in München keine einzige betriebsbedingte Kündigung.



Vorsitzender
des GBR

Warum aber immer der hieltende Widerstand der Geschäftsleitung, dann gleich flächendeckend für die gesamte Bank ein klares Verbot von betriebsbedingten Kündigungen zu unterschreiben? Der einzige denkbare Grund: Mann will die Kündigungsdrohung aufrecht erhalten um den Mitarbeitern gegenüber ein Drohpotential zu haben. Wir finden das weder mitarbeiterfreundlich noch entspricht es den Werten Respekt und Vertrauen.

Siemens macht es besser. Nachdem dieser Konzern in den letzten Jahren oftmals äußerst ruppig mit seinen Mitarbeitern umsprang und auch Kündigungen aussprach, die zu heftigen Konflikten und einer Flut von Arbeitsgerichtsprozessen führten, sind die Siemens Lenker jetzt ein wenig schlauer geworden: Sie haben für alle 128.000 Mitarbeiter Standort- und Beschäftigungssicherung mit der IG Metall vereinbart.

Diesen Weisheitszuwachs wünschen wir auch unseren Vorständen in München und Mailand. Übriges: Vereinbarungen zum Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gibt es unter anderem auch bei der Commerzbank und bei der Postbank !!!!!

Dieses Weisheitszuwachs wünschen wir auch unseren Vorständen in München und Mailand.

Übriges: Vereinbarungen zum Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gibt es unter anderem auch bei der Commerzbank und bei der Postbank !!!!!

Wahl Schwerbehindertenvertretung

In diesen Tagen wird die Vertrauensperson der Schwerbehinderten neu gewählt.

Wir unterstützen dabei die Kandidatur von Thomas Siefken.

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist ein spezielles Feld der Mitarbeitervertretung. Der Vertreter der Schwerbehinderten ist unabhängig vom Betriebsrat, steht aber natürlich in einer engen Kooperation mit der Betriebsrat. Die Themen überschneiden sich, und der Schwerbehindertenvertreter wird umso mehr erreichen, je enger er mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet.

Dafür steht Thomas Siefken. Er hat unser Vertrauen.

Zudem ist Thomas selber schwerbehindert, kennt damit die Probleme aus eigener Erfahrung und kann sich voll auf die Vertretung der Schwerbehinderten konzentrieren, da er keine anderen Mandate ausübt.

Wir bitten Sie deshalb, wenn Sie zu den Wahlberechtigten gehören, sich an der Wahl zu beteiligen und Thomas Siefken Ihre Stimme zu geben.

Als Stellvertreter unterstützen wir Iris Wartenberg und Harald Probst.

Weitere Infos zu Thomas Siefken finden Sie im Innenteil auf Seite 3 sowie unter www.derbestebetriebsrat.de