



September 2013

## Da fehlt doch noch was...

Das Jahr geht in den Endspurt, das neue wird längst geplant: Zeit einen kurzen Rückblick und Ausblick auf zentrale Themen des Jahres 2013 und darüber hinaus zu werfen. Die Redaktion von „Der Beste Betriebsrat“ sprach mit den freigestellten Betriebsräten über die Schwerpunkte ihrer Arbeit von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zukunftstarifvertrag. **Herr Schwarz, in der jüngsten Betriebsversammlung haben Sie das Thema „Zukunftstarifvertrag“ ins Zentrum gestellt. Was ist denn daraus geworden?**



Florian Schwarz

### Florian Schwarz:

Angesichts der Dauerkrise im Bankensektor wollen wir mit einem Zukunftstarifvertrag einen Rahmen schaffen, der die Kolleginnen und Kollegen absichert und verhindert, dass wirtschaftliche Probleme einseitig auf ihre Kosten gelöst werden. Die Kampagne für einen Zukunftstarifvertrag Anfang des Jahres hat erste gute Ergebnisse gebracht. Was Umstrukturierungen und Stelleneinsparungen angeht, haben wir eine deutliche Verbesserung der

bisherigen Vereinbarungen erreicht. In unserer neuen Betriebsvereinbarung Strategie werden sozialverträgliche Lösungen deutlich attraktiver, vor allem was Abfindungen und Vorruhestandsregelungen angeht. Gleichzeitig konnten wir in München den Stellenabbau minimieren und in einer intensiven Betreuung von Mitarbeitern, die es trotzdem getroffen hat, für Weiterbeschäftigung sorgen.

### Aber fehlt da nicht noch etwas?

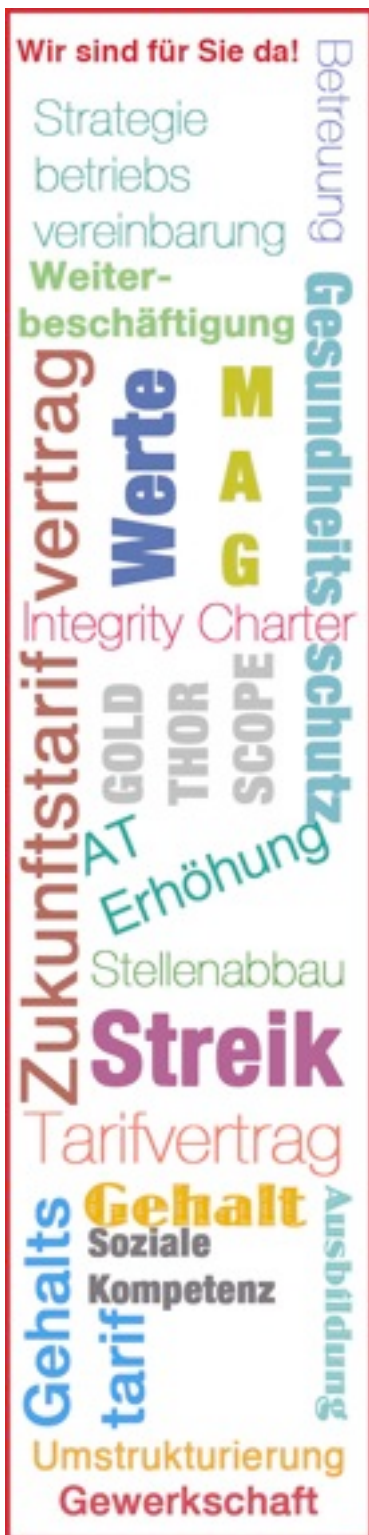
Richtig - wir haben aus unserer Sicht noch keine ausreichenden Regelungen zum Thema Gesundheitsschutz und Faire Arbeit. Uns ist es aber wichtig, nicht nur hohe

### Es gibt keine ausreichende Regelungen zum Thema Gesundheitsschutz und Faire Arbeit.

Abfindungen zu vereinbaren, sondern vor allem auch für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die bleiben, erträgliche Arbeitsbedingungen zu sichern. Ein großes Anliegen ist uns deshalb auch nach wie vor die Umstrukturierungsbremse. Unserer Ansicht nach kommt viel Bürokratie und Komplexität durch die ständigen großen und kleinen Umstrukturierungen. Das Thema Zukunftstarifvertrag ist also längst noch nicht abgeschlossen.

### Personalabbau ist aktuell kein Thema mehr?

Doch. Wie gesagt, ist uns bisher ein drastischer Abbau in München erspart geblieben, aber auch in 2014 werden im Rahmen von GOLD, THOR und SCOPE weitere Stellen gestrichen werden.



**Nehmen wir mal das Thema Gesundheitsschutz. Können Sie als Betriebsrat in diesem Feld überhaupt was bewegen?**

**Thomas Lechner:**

Natürlich. Der Betriebsrat fordert, dass die Ursachen von betrieblichen Gesundheitsgefährdungen im Hinblick auf physische und psychische Belastungen ermittelt und beseitigt werden. Der Arbeitgeber ist ja gesetzlich zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Über das konkrete Verfahren hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Durch die Beurteilung der



Arbeitsbedingungen sollen Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen vermieden, beseitigt oder zumindest vermindert. Eine humane Arbeitsgestaltung zu wahren und weiterzuentwickeln, muss unser gemeinsames Ziel sein.



**Welche Rolle spielen dabei die Überlastungsanzeigen?**

**Iris Wartenberg:**

Diese schriftlichen Hinweise an den Arbeitgeber bezüglich der Arbeitsbedingungen bilden einen weiteren ganz wichtigen Baustein im Gesundheitsschutz. Wir Betriebsräte haben in den letzten Jahren viele Einheiten beraten und aktiv bei diesem Vorgehen unterstützt. Ziel der Überlastungsanzeige ist zum einen der Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände bekannt sind. Zum anderen geht es darum, dass die Verantwortung für z.B. Arbeitsrückstände und sich daraus ergebende Folgeprobleme vom Arbeitnehmer nicht übernommen werden können. Mit anderen Worten: Arbeitsrechtliche Konsequenzen oder Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers aus Gründen der Überlastung müssen ausgeschlossen werden.

**Hier ist aber für die kommenden Jahre noch viel zu tun. Was machen Sie aktuell, um die Belastungen zu reduzieren?**



**Peter Aschenbrenner:**

Ein wesentlicher Teil der Arbeitsbelastung ist die ausufernde/zu lange Arbeitszeit. Wir halten regelmäßig die Einhaltung der FiT Betriebsvereinbarung nach, sensibilisieren Führungskräfte und KollegInnen für dieses Thema. Beispielsweise haben wir in CFO eine Sondereinbarung geschlossen, sodass die Stunden auch tatsächlich abgebaut werden können. In einigen Bereichen ist es uns auch gelungen, dass die Geschäftsleitung mehr Stellen zur Verfügung stellt.

## Wie sehen Sie denn die derzeitige Situation der Bank?

### Peter Aschenbrenner:

Wir denken, es ist zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen ziemlich differenziert. Sorgen macht uns unverändert der Filialvertrieb. Wir konnten die ersten Filialschließungen in München ganz gut abfangen. Da war die Geschäftsleitung und Personalabteilung auch sehr kooperativ. Aber wir sehen da noch lange kein Licht am Ende des Tunnels.

Was sich aber in vielen Geschäftsbereichen durchzieht, ist der Unmut über zu viel Bürokratie und Komplexität in der Bank. Und das kommt nicht nur von den vielzitierten Regulatoren, sondern ist oft hausgemacht.



Tim Weidner

Was uns aber permanent begegnet, ist eine - nach wie vor - große Tendenz zur Selbstbeschäftigung. Derzeit zeigt sich, dass wieder einmal im Bereich der Geschäftskundenbetreuer, wo Kunden klassifiziert werden und unklar ist, was aus dieser Klassifizierung entsteht, und wie das die Tätigkeit der Kolleginnen und Kollegen beeinflussen wird. Generell ist die Unsicherheit in vielen Bereichen der Bank nach wie vor groß. Wir Betriebsräte versuchen immer mit Informationen oder Veranstaltungen ein bisschen Informationssicherheit zu geben.

## Wie hoch ist der Bedarf an individueller Beratung der Kolleginnen und Kollegen?

### Tim Weidner:

Die direkte persönliche Beratung war, ist und bleibt eine wesentliche Aufgabe für Betriebsräte. In diesem Aufgabengebiet waren wir voll ausgelastet. Zunächst beschäftigten uns, wie jedes Jahr, Nachfragen und Beratungen zum Thema Mitarbeitergespräch. „Wie soll

ich mich im Konfliktfall verhalten? Was kann ich tun, wenn ich mich ungerecht beurteilt fühle?“ Darüber hinausgehend begleiteten wir auch wieder eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die ihr MAG mit „nicht einverstanden“ angekreuzt hatten, in die fälligen Eskalationsgespräche.

## Was bringen denn diese Gespräche?

Eine generelle Einschätzung, wie sinnvoll das Instrument „Eskalationsgespräch ist“, lässt sich nach unseren Erfahrungen nicht treffen. Die Ergebnisse hängen sehr stark von den spezifischen Umständen und den handelnden Personen ab.

## Welche anderen Beratungsschwerpunkte gab es denn noch?



Horst Moosburger

### Horst Moosburger:

Gleichzeitig rollte noch eine ganze Welle von Anfragen zur neuen Strategiebetriebsvereinbarung auf uns zu. Gerade der Bedarf an Informationen zum Thema „betrieblicher Vorruhestand“ und „verbesserte Abfindungsregelung“ war sehr groß. Das kam für uns nicht überraschend. Einerseits sind die Regelungen, die wir hier ausgehandelt haben, attraktiv. Andererseits haben viele Kolleginnen und Kollegen ab spätestens Mitte 50 den Eindruck, dass sie jetzt oft genug

umstrukturiert wurden und es langsam reicht. Wir haben in unsere Beratungen die Fakten dargestellt, aber sehr oft mit den Mitarbeitern auch mögliche Perspektiven und Alternativen diskutiert. Jedenfalls denken wir, dass sich alle, die bei uns waren, gut beraten und unterstützt fühlten!

In München haben wir neben den Vorruhestandsregelungen auch das Thema „Redeployment“ in den Vordergrund gestellt. Dabei konnten wir viele betroffene KollegInnen bei der Suche

**Die direkte persönliche Beratung war, ist und bleibt eine wesentliche Aufgabe für Betriebsräte.**



nach einer neuen Stelle unterstützen. Allerdings stellen wir fest, dass für viele Teilzeitkräfte die Suche oft doppelt so schwer ist. Gerade in Einheiten mit Stellenaufbau müssen wir verstärkt das Thema Teilzeit in den Vordergrund stellen. Hier sehen wir großen Nachholbedarf.

### Welche sind derzeit weitere Hauptthemen der Betriebsratsarbeit?

#### Tim Weidner:

Was uns Sorgen macht, ist die zunehmende Bürokratisierung der Arbeit. Das hat viel mit den gesetzlichen Regulierungen zu tun, mit einer Flut von Anweisungen, Compliance Schulungen und ZAD Änderungen. Damit wir uns richtig verstehen: Wir halten eine starke Regulierung des Bank- und Finanzwesens für absolut notwendig. Die Frage ist nur, wie das sachgerecht funktioniert und wer die Lasten trägt.

Eine Bürokratisierung auf Kosten der Mitarbeiter kann nicht die Lösung sein. Einerseits die Ziele aufrechtzuerhalten und andererseits die Kolleginnen und Kollegen im Vertrieb mit Verwaltung zuzuschütten – das geht nicht. Wir meinen, dass die Regulierung stärker an den Produkten und an den Vertriebssteuerungssystemen ansetzen muss und weniger am einzelnen Berater.

#### Horst Moosburger:

Letztendlich spüren wir das auch im täglichen Umgang miteinander; es gibt einfach zu viele, unüberschaubare Priorisierungen. Alles ist wichtig, keiner darf Fehler machen, oft wird gleich mit Konsequenzen gedroht. Da stelle ich schon die Kulturfrage bzw. die Frage nach unseren Werten.

### Da war doch noch was: Hatten Sie vor 3 Jahren nicht massiv die Werte, in Form von Wertezwergen bespielt?



Stimmt. Ich möchte nicht sagen, dass sich gar nichts verändert hat, aber in der ein oder anderen Situation würde ich gerne einen Wertezwerg zur Erinnerung überreichen.

### Stichwort Trennbankensystem. Macht Ihnen das Thema Sorgen?

#### Hans Eberhard:

Die Politik hat ja keine klaren Wege bzw. Kriterien entschieden. Ob der Weg einer „Trennung“ das politische Ziel erreicht, darf bezweifelt werden. Aus Sicht des Betriebsrates würde die Abspaltung des Investmentbanking in der HVB letztendlich in der ganzen Gruppe zu erheblichem Druck auf die P- und U-Bank führen, bis hin zu einer Existenzgefährdung. Der Vorstand ist hier gefordert, bei der Politik und den Regulatoren zu intervenieren. Unser Investmentbanking in der HVB, in seiner gewachsenen Historie, basiert auf



Kundengeschäft.

Eigenhandel im Verständnis des Trennbankensystems ist bei uns nie ein Thema gewesen. Und somit wäre eine Aufspaltung in eine unabhängige Unternehmensform in Bezug auf die HVB nicht zielführend.

### Samstagsarbeit ist seit der letzten Tarifrunde auch wieder ein Thema. Wie stehen Sie dazu?

#### Peter Aschenbrenner:

Richtig. Das ist ein tarifliches Thema, das wir mit der Gewerkschaft zusammen angehen müssen. Es gibt hier eine Verhandlungsrunde zum Thema Erweiterung der Möglichkeiten für Samstagsarbeit. In der 2. Verhandlungsrunde im August haben die Arbeitgeber ihre Positionen fast unverändert erneuert. Sie wollen, dass 15% der Mitarbeiter an Samstagen ohne Zuschläge eingesetzt werden können. Sie sagen weiterhin nicht, in welchen Bereichen oder zu welchem Zweck dies möglich sein soll. Somit wird auch die 6-Tage-Woche möglich – und das ist auch der einzige Punkt, in dem die Arbeitgeber konkreter wurden, sie sagen jetzt nämlich die 5-Tage-Woche im Durchschnitt von 4 Monaten zu.

Am Wochenende  
gehören  
meine  
Eltern  
mir!



Aber hat Privatkunden Vorstand Peter Buschbeck, gesagt, eine Filialöffnung sei auch aus seiner Sicht an Samstagen kein Thema?

Ja, gesagt hat er das schon – und ich glaube ihm, dass er es auch so meint. Wenn der Tarifvertrag in dem Punkt aber so geändert werden würde, wie von den Arbeitgebern gefordert, könnte auch durch die Umsetzung seitens Wettbewerbern der Druck auf den Vorstand steigen. Dann müssten doch die sogenannten Flagships oder Filialen neben Einkaufszentren an Samstagen öffnen.

Was hat denn die Umfrage unter den KollegInnen im Sommer ergeben?

Wir hatten schon Ende Juni, also unmittelbar vor der 1. Verhandlung, rund 6.000 Kolleginnen und Kollegen in München per Mail befragt – und bei noch keiner

Befragung zuvor hatten wir eine so hohe Resonanz wie bei dieser. Schon nach 12 Stunden lag die Beteiligung bei knapp 25%. Am Ende sprachen sich ziemlich genau 80% gegen eine regelmäßige Samstagsarbeit aus, sogar 82,5% sind gegen eine 5-Tage-Woche nur im Schnitt und sogar 87,9% sagen, dass es für die Einführung von Samstagsarbeit keine Notwendigkeit gibt. Und zu unserer Überraschung wären 2/3 der Kolleginnen und Kollegen auch bereit, sich an Aktionen zu beteiligen, um die regelmäßige Samstagsarbeit zu verhindern.

Um solche und andere Themen mit Aussicht auf Erfolg angehen zu können, ist es aber notwendig, die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in der Bank weiter zu steigern.

Mehr zur Verhandlungsrunde „Samstagsarbeit“ bzw. die Auswirkungen der Samstagsarbeit können Sie auf unserer Internetseite [www.derbestebetriebsrat.de](http://www.derbestebetriebsrat.de) nachlesen.



Florian Schwarz

Dr. Roland Pauli

### Betriebsratswahlen 2014

Ein Aufruf zum Mitmachen ! Hier ist Ihre Meinung gefragt !

Haben Sie sich vielleicht schon öfter über Entscheidungen, die das Management getroffen hat, gewundert oder geärgert?

Vertreten Sie Ihre Meinung, auch wenn Sie kontrovers diskutieren müssen?

Sind Sie in Ihrer Abteilung/Einheit/Filiale ein gesuchter Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen?

Kreativität und lösungsorientiertes Arbeiten macht Ihnen Spaß ?

Ohne eine starke Arbeitnehmervvertretung und der massiven Unterstützung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen aus den Fachabteilungen wären wohl viele Dinge anders gelaufen.

**Machen Sie mit, werden Sie aktiv!**

[info@derbestebetriebsrat.de](mailto:info@derbestebetriebsrat.de)