

Neue Ära Ihr Betriebsrat

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren



Marco Marabelli



Claudia Enzer



Stefan Schneider



Fabian Niedermeier



Heidi Brossette



Robert Jacobshagen



Klementine Rehm



Michael Merkle



Hazne Christl



Günter Zweckinger



Michael Huber

Newsletter 02/2021 vom 15. Juli

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es sind gerade wahrhaft merkwürdige Zeiten. Eigentlich ist Sommer, aber es regnet doch sehr viel. Eigentlich sinken die COVID-19-Infektionszahlen, aber zuletzt stiegen sie wieder an. Eigentlich befindet sich die Bank trotz der schwierigen vergangenen 18 Monate in ruhigem Fahrwasser, andererseits stellen wir uns für die Zukunft auf – was an vielen Stellen Veränderungen mit sich bringt. Wir hoffen, Sie alle finden während der anstehenden Sommermonate Gelegenheit zum Abschalten und Erholen, möchten Ihnen mit diesem Newsletter aber gerne noch ein paar Informationen zu aktuellen Themen innerhalb der HypoVereinsbank geben.

Smart Banking: Wo stehen wir und wie geht's weiter?

Smart Banking bedeutet für viele von Ihnen eine enorme berufliche Veränderung mit vielen Unwägbarkeiten. Und, es geht auch um Vertrauen der Belegschaft in diese neue Strategie. Vertrauen ist kein Strohfeuer, sondern muss erarbeitet und erhalten werden. Wir, die Betriebsräte der Neuen Ära, versichern Ihnen, dass wir weiterhin mit vollem Einsatz Ihre Interessen vertreten werden. Wir werden nachhaltig für Sie an den Themen dranbleiben, von der Entstehung, Entwicklung bis zur Umsetzung. Gemäß unserem Leitbild: „**Wir sind für Sie da**“.

Die infolge der Smart Banking-Umstellung betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben ihre Wünsche für die Zukunft in einem Priorisierungsbogen festgehalten. Derzeit sind wir in vielen Runden mit der Geschäftsleitung und Personalabteilung im

Gespräch, um Ihre Wünsche und Prioritäten zu berücksichtigen. Gleichzeitig muss aber auch die Privatkunden Bank betriebsfähig bleiben, Stellen besetzt und Öffnungszeiten abgedeckt werden. Dies versuchen wir nun in Gesprächen mit den Betroffenen sicherzustellen und individuell ein Einvernehmen herzustellen.

Viele Fragen zu Prozessen, Technik, Arbeitseinteilung und Qualifizierung müssen noch in Ihrem Sinne geklärt werden. Daher sehen wir den geplanten Starttermin am 1. Oktober 2021 weiterhin kritisch. Allgemeine Infos zu dem Transformationsprozess finden Sie im [Smart Banking Portal](#). Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung benötigen kommen Sie gerne auf [uns](#) zu. **Wir sind für Sie da!**

COVID-19: In die Zukunft oder zurück ins Büro?

Bei den aktuell niedrigen Inzidenzwerten steigen bei uns die Anfragen, wie denn die Bank künftig mit dem Thema Präsenz im Büro umgehen will. Das Meinungsbild der Kolleginnen und Kollegen reicht dabei von fünf Tagen im Büro bis zu fünf Tagen im Home Office. Es kann daher nur Lösungen geben, die möglichst flexibel die Bedarfe der Bank und der Belegschaft berücksichtigen. Große Banken, wie die Deutsche Bank und die BayernLB, sind mit ihren Vorstellungen bereits an die Öffentlichkeit gegangen.

In der UniCredit Bank AG gibt es hierzu schon seit längerem einen Vorschlag der Arbeitnehmervertretung für eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Wir wünschen uns, dass diese Vereinbarung mit der Geschäftsleitung bald abgeschlossen wird. Bis dahin finden Sie die jeweils gültigen Hinweise des Lagezentrums [hier](#).

FIT – Flexibel im Team: Kappung von Zeitguthaben zum Jahresende vermeiden

Die Zeitguthaben per Ende Juni 2021 zeigen für viele hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter massive Überstunden. Für AT- und TC-Angestellte droht damit zum 31. Dezember 2021 wieder eine Kappung der Zeitguthaben über 80 Stunden. Sie erhalten dann zwar zwei Sonderurlaubstage, aber die Überstunden werden dadurch nicht vollständig kompensiert.

Uns ist durchaus bewusst, dass die Situation in vielen Einheiten sehr angespannt ist und nur durch Ihren unermüdlichen Einsatz die Arbeitsmenge überhaupt bewerkstelligt werden kann. Wir werden nicht müde dieses Thema immer wieder bei der Geschäftsleitung zu platzieren. Dennoch raten wir Ihnen bereits jetzt, ihre Arbeitszeiten so zu planen, dass Sie eine solche Kappung vermeiden können. Als Instrument dazu dient das Ampel-Modell, in dem bestimmte Maßnahmen vereinbart sind, unter anderem Zwangsgleittage, die mit der Führungskraft vereinbart werden müssen. Weitere Infos zur FIT-Betriebsvereinbarung und Ampel-Modell finden Sie im Intranet [Arbeitsmodell FIT](#).

Sprachkritik: Ändern statt Gendern

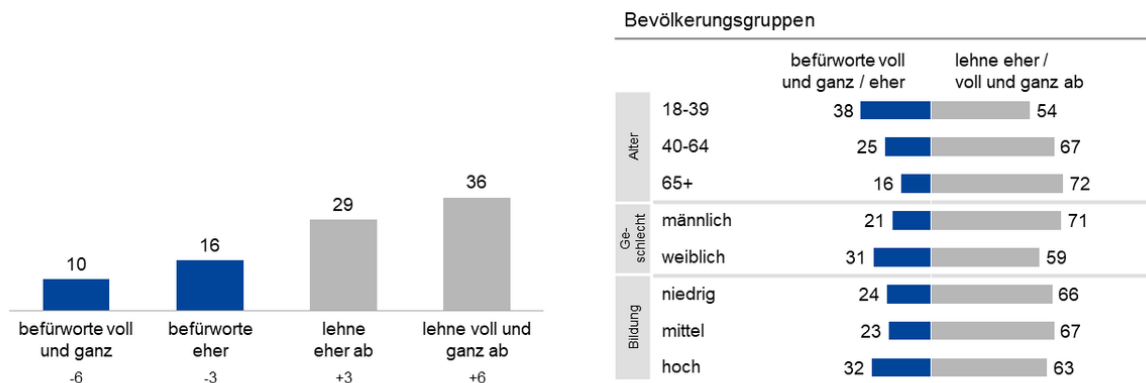
Eher schleichend hat das Gendern in unsere alltägliche bankinterne Kommunikation Eingang erhalten. Statt von „Kunden“ ist plötzlich von „Kund:innen“ zu lesen, die „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ werden zu „Mitarbeiter:innen“. Was in der Schriftform lediglich als störend empfunden wird, entpuppt sich in gesprochenem

Format geradezu als Parodie: „Wir werden unsere Kund(*glucks*)Innen auf ihrem Weg in die digitale Zukunft begleiten.“ Die Bank unterstützt Initiativen für eine Kultur der inklusiven und respektvollen Sprache – das ist richtig und verdient unsere volle Unterstützung. Im vergangenen Monat hat die Bank zu diesem Thema ein ebenso sensibilisierendes wie inspirierendes 30-minütiges [Video](#) eingestellt.

Wir sind jedoch nicht der Überzeugung, der Einsatz von Genderdoppelpunkten wäre diesem Ziel zuträglich. Dieser Newsletter ist sicherlich nicht der richtige Ort, um umfassend über die Abgrenzung des grammatikalischen Geschlechts (Genus) vom biologischen Geschlecht (Sexus) zu philosophieren. Es gibt jedoch genügend Hinweise darauf, dass eine große und wachsende Mehrheit der Bevölkerung die Verwendung einer gendergerechten Sprache in dieser Form ablehnt (siehe infratest dimap Umfrage [2020](#) und [2021](#)). Anekdotische Rückmeldungen aus unserem bankinternen Netzwerk bestätigen diesen Eindruck.

Gendergerechte Sprache – KW 19/2021
Bewertung gendergerechter Sprache

WELT AM SONNTAG



Nun eine Frage zu einer geschlechterneutralen Sprache, also der sogenannten Gendersprache. Dafür wird beispielsweise beim sogenannten 'Binnen-I' nicht von Wählerinnen und Wählern, sondern in einem Wort von 'WählerInnen' gesprochen, d.h. mit kurzer Pause vor dem 'i'. Außerdem werden beispielsweise aus den Zuhörern die Zuhörenden. Wie stehen Sie zur Nutzung einer solchen Gendersprache in Presse, Radio und Fernsehen sowie bei öffentlichen Anlässen? Befürworten Sie dies voll und ganz, eher, lehnen Sie dies eher ab oder voll und ganz ab?

Grundgesamtheit: Wahlberechtigte in Deutschland
Werte in Prozent / Veränderungen in Prozentpunkten zu Mai 2020
Fehlende Werte zu 100 Prozent: Weiß nicht / keine Angabe

infratest dimap

Dabei gibt es viele Möglichkeiten, den Genderdoppelpunkt elegant zu umgehen. Der Klassiker sind die Paarformen („Kundinnen und Kunden“) oder auch geschlechtsneutrale Pluralformen („die Angestellten“, „die Servicekräfte“). Man kann neutrale Funktionsbezeichnungen einsetzen („Die Leitung der Sitzung hatten Frau Meyer und Herr Müller“ statt „Leiter:in der Sitzung waren...“), man kann – was freilich nicht immer schön klingt – substantivierte Partizipien verwenden („die Beratenden“, „die Wertpapierbesitzenden“), oder man kann nach syntaktischen Lösungen suchen („Alle, die beratend tätig sind...“ statt „Alle Berater:innen...“).

Die Verwendung inklusiver und respektvoller Sprache in unserer Bank wird sich mit der Zeit entwickeln. Genderdoppelpunkte und *Verbalgluckser* halten wir auf diesem Weg für eine Fehlentwicklung, die umgehend korrigiert werden sollte. Ohnehin wäre es dem Gleichheitsgedanken wohl förderlicher, mit beispielsweise mehr nicht-männlichen Vorstandskräften ein Ausrufezeichen zu setzen, anstatt mit Doppelpunkten für Fragezeichen zu sorgen...

Unser TIPP für Mitarbeiter als Kunden: Excess Liquidity Fee (ELF) vermeiden

Ab einem Sichteinlagevolumen von 100.000 Euro berechnet die Bank ein Entgelt von 0,50% p.a. Dies gilt für alle Verbraucher und damit für alle Kunden der Bank. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es keine Sonderregelung. Im Gespräch mit Ihrer Kundenbetreuung sollten Sie alternative Anlagemöglichkeiten besprechen, wenn Sie von der Neuregelung betroffen sind. Infos dazu finden Sie im [Intranet](#).

Unser TIPP für Pendler: Das 10er TagesTicket im Nahverkehr

Unter dem Motto „Meine Welt ist flexibel, mein 10er TagesTicket auch“ bietet die Bahn 10 Tage fahren innerhalb von 30 Tagen an. Dieses Ticket ist für alle geeignet, die nicht täglich, aber trotzdem günstig auf ihrer Strecke im Nahverkehr unterwegs sein wollen. Es gilt für alle Regional- und S-Bahnen, nicht aber für den Fernverkehr (IC/ICE) oder regionale Verkehrsverbünde wie den MVV. [Kaufen Sie günstig Ihr Homeoffice Ticket für Nahverkehr-Pendler \(bahn.de\)](#)

BVV: Mit ausgesprochen positivem Ergebnis 2020

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Mitgliederversammlungen des BVV am 25. Juni 2021 wie im Vorjahr rein virtuell durchgeführt. Zum ersten Mal kam ein digitales Vollmachtsverfahren zum Einsatz, mit dessen Hilfe die Versicherten des BVV ihre Delegierten online benennen konnten. Unsere Betriebsrätin Claudia Enzer nahm als Delegierte für Sie an der Mitgliederversammlung teil und berichtet:

Der BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. ist mit einem Anlagevermögen von über 31 Milliarden Euro die größte Pensionskasse Deutschlands. „Der BVV hat die Corona-Pandemie im vergangenen Geschäftsjahr sehr gut gemeistert. Trotz massiver Turbulenzen an den Kapitalmärkten entwickelten sich die Zahlen im Jahresverlauf sehr zufriedenstellend“, sagte Vorstandsmitglied Rainer Jakobowski.

Die Verwaltungskostenquote liegt weiterhin bei niedrigen 1,6 Prozent. Die Netto-Verzinsung der Kapitalanlagen belief sich trotz der besonderen Herausforderungen des Berichtsjahres auf 3,1 Prozent. Mit 7,1 Prozent erzielt der BVV die höchste Eigenkapitalquote seit seiner Gründung im Jahr 1909.

Der Niedrigzins bleibt eine Herausforderung für die Kapitalanlage, es gibt vorsichtigen Optimismus für das Jahr 2021. Der BVV rechnet mit einer Inflation; die Frage ist wann, wie viel und wie lange. Hoffen wir, dass der BVV auch in diesem Jahr wieder ein ausgesprochen positives Ergebnis erreichen wird. [BVV Jahresergebnis 2020](#).

Betriebsräte und Unterstützer gesucht: Seien Sie dabei und werden Sie Teil unseres Teams

Im Frühjahr 2022 sind die nächsten Betriebsratswahlen in der HypoVereinsbank.

Wollen Sie:

- Aktiv etwas in der Bank bewegen?
- Aktuelle Themen und Hintergründe erfahren?
- Andere Meinungen aus erster Hand hören?
- Aktiv die Rechte der Belegschaft vertreten?
- Interessen von Kolleginnen und Kollegen einbringen?
- Zusammenarbeit und gemeinsames Erreichen von Zielen erleben?
- Beratung im Team kennenlernen?

Dann sind Sie bei uns richtig!

Wir bieten Ihnen:

- Persönlich bereicherndes Engagement
- Gemeinsame Diskussion und Entscheidungsfindung in unserem Betriebsratsteam
- Beratung und Verhandlung zusammen im Team
- Rundumblick in die Vielfältigkeit der Bank
- Fachliche und menschliche Entwicklung

...und natürlich ein tolles Team **Neue Ära – Ihr Betriebsrat!** Wenden Sie sich an uns info@neueära.de

oder gerne direkt an

Claudia Enzer claudia.enzer@unicredit.de

Marco Marabelli marco.marabelli@unicredit.de

Fabian Niedermeier fabian.niedermeier@unicredit.de

Stefan Schneider stefan.schneider1@unicredit.de

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära

Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter www.neueära.de

