

## Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren



Claudia Enzer



Marco Marabelli



Angelika Stettner



Stefan Schneider



Claudia Baudach



Fabian Niedermeier



Shentong Jiang



Günter Zweckinger



Gabriela Edelmann



Michael Merkle

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

das neue Jahr begann mit neuen und meist höheren Zielen bei einer immer kleiner werdenden Belegschaft. Der MYP Unlocked beschäftigt die Belegschaft weiterhin gewaltig und stellt uns alle vor viele Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Es gab einen Wechsel an der Führungsspitze unserer Bank. Dr. Michael Dietrich beendete seine langjährige Karriere in der Bank, zuletzt als CEO. Wir begrüßen Marion Höllinger als neue Sprecherin des Vorstands und Monika Rast als Mitglied des Vorstands, zuständig für die Privatkunden Bank. Wir wünschen viel Erfolg bei der neuen Aufgabe und mit uns eine gute und konstruktive Zusammenarbeit.

### **Wie jedes Jahr: Prüfungen der Bonus-, AT- und TC-Listen**

Die Erwartungshaltung der Belegschaft ist neben dem persönlichen Anspruch auch aufgrund der Inflationsraten deutlich gestiegen. Außerdem ist in letzter Zeit spürbar, dass der Arbeitsmarkt auf die immer knapper werdenden Fachkräfte zugeht und mit besseren Konditionen lockt.

In den letzten zwei Wochen wurden von unseren Betriebsräten die Listen zu Bonus 2022 und AT-Anpassung 2023 intensiv geprüft und beraten. Wir haben mit der Personalabteilung die strittigen Fälle diskutiert, um Lösungen zu finden. Der Bonus wird ab diesem Jahr um einen Monat vorgezogen und bereits mit dem Aprilgehalt ausbezahlt. Die AT-Anpassung erfolgt erst zum 01. Juni 2023. Mit dem Thema AT werden wir uns in einem späteren Newsletter noch beschäftigen. Die TC-Runde ist noch nicht abgeschlossen, daher folgen die Informationen dazu ebenfalls zu späterem Zeitpunkt.

Zurück zum Bonus: nach einem „außerordentlich erfolgreichen“ Geschäftsjahr 2022 hat die Geschäftsleitung einen „außerordentlich hohen“ Bonuspool von 110% für alle Divisionen und Corporate Center zur Verfügung gestellt. Innerhalb der PBK und Corporates gibt es noch Spreizungen. Das bedeutet aber nicht, dass bei jedem 110% des Bonusbasiswertes ankommen. Die Prozentwerte hängen von den Ergebnissen im UPM ab und bewegen sich in den Bandbreiten von 0 bis 50%, 70 bis 130% und 130 bis 200%.

Ob sie ein Bonusbudget von 110% für außerordentlich halten, überlassen wir Ihnen. Aber falls Sie Fragen zum Bonus haben, der Meinung sind, dass Regeln nicht eingehalten wurden oder wenn Sie sich benachteiligt fühlen, sprechen Sie uns bitte an. Wir unterstützen Sie gerne.

### **Einmalzahlung für Tarifangestellte und Auszubildende: AT und TC gehen leer aus**

Im Februar 2023 erhielten Tarifangestellte eine pauschale Einmalzahlung von 500 Euro und Auszubildende von 100 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zahlung anteilig. Dies war ein Ergebnis des Tarifabschlusses aus dem letzten Jahr. Die Einmalzahlung konnte sogar ausnahmsweise steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden, da sie die Voraussetzungen

einer Inflationsausgleichsprämie im Sinne von § 3 Nr. 11c EstG erfüllt. Das ist durchaus erfreulich in einer Zeit, in der viele den Cent zweimal umdrehen müssen.

Auch für Beschäftigte mit AT- und TC-Verträgen wäre die Zahlung von 500 Euro netto ein Zeichen der Wertschätzung. Wir haben diesen Vorschlag in die entsprechenden Gremien eingebracht.

### **Privatkunden Bank: Filialschließungen und Digitalisierung**

Filialschließungen sind im Bankensektor seit Jahren traurige Normalität – bei uns ist es anders, wir legen sie zusammen. Das Wortspiel und wirtschaftliche Notwendigkeiten machen es nicht schöner. Die einst stolzen Aushängeschilder unserer Bank werden deutlich weniger, der Vertrieb wird in die Remote-Einheiten verlagert und für den Kunden immer anonym. Entgegen den Beteuerungen ist zum Beispiel die Anmeldung zum HVB Online oder Mobile Banking für viele Kunden nicht einfach, vor allem für ältere Menschen. Unsere Kolleginnen und Kollegen an den Hotlines in Smart Banking und UCDS spüren dies jeden Tag. Ein Chatbot oder die vorgefertigte Beschwerdeantwort ist oft nicht die Lösung.

Die Petition eines spanischen Pensionärs, die Anfang letzten Jahres in ganz Europa Schlagzeilen machte, begann mit folgenden Worten: „Ich bin fast 80 Jahre alt, und es macht mich sehr traurig zu sehen, dass Banken ältere Menschen wie mich vergessen haben. Jetzt ist alles online, und wir verstehen uns nicht alle mit Maschinen.“ Übrigens soll es auch vielen Menschen unter 80 Jahren so gehen.

Die Bank arbeitet an der Vereinfachung digitaler Prozesse sowie an der Barrierefreiheit. Nicht alle Anliegen der Kunden lassen sich jedoch digital klären und erledigen. Daher bleibt die Filiale oft die erste Anlaufstelle. Dort ist nicht mehr genug Personal vorhanden, um die Bedarfe der Kunden abzudecken. Zurück bleiben unzufriedene Kunden und überlastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Web Based Trainings: WBT besser machen**

Alle in der Bank nutzen es und die Begeisterung hält sich oft in Grenzen – die verpflichtenden WBT's in MyLearning. Auch wenn einige Trainings im Laufe der technischen Evolution verständlicher und leserorientierter gestaltet wurden, gibt es immer noch Exemplare die stark an der Akzeptanz und der Zweckmäßigkeit zweifeln lassen. Inzwischen lassen sich einige Trainings durch den Eingangstest zu Beginn deutlich verkürzen. Wir halten das für einen Schritt in die richtige Richtung.

Außerdem wird jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer nach erfolgreicher Absolvierung nach einem Feedback gefragt. Das ist eine gute Sache! So wurde zum Beispiel das WBT „Identitäts- und Zugriffsmanagement“ nach zahlreichen Rückmeldungen deutlich überarbeitet. Nutzen Sie daher die Möglichkeit und hängen Sie nach der Durchführung des WBT's noch ein paar Minuten dran für

ein ehrliches und konstruktives Feedback. Gestalten Sie mit und leisten Sie Ihren Beitrag, um es allen künftig ein wenig leichter zu machen und die Trainings zu verbessern.

### **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU): Meldung ist wichtig**

Zum 1. Januar 2023 wurde die eAU für gesetzlich Versicherte bundesweit eingeführt. In diesem Zusammenhang entfallen die bisher vom Arzt ausgehändigten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) für die Krankenkasse und den Arbeitgeber. Zukünftig übermittelt der Arzt eine elektronische AU direkt an die Krankenkasse, die auf konkrete Nachfrage des Arbeitgebers die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bestätigt.

#### **Wichtig zu wissen:**

- Sie müssen Ihre Krankheit weiterhin gegenüber dem Arbeitgeber melden
- Sie müssen die Krankheitstage auch weiterhin im HR Gate erfassen (dies kann auch durch die Führungskraft erfolgen)

Die neue eAU sorgt lediglich dafür, dass Sie keine papierhafte Bescheinigung zur Vorlage bei der Krankenkasse und Arbeitgeber erhalten und diese somit auch nicht einreichen müssen. Da auch in Zukunft papierhafte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausgegeben werden müssen (Arzt im Ausland, Patient ist privatversichert), wurde die Antragsmaske für die Abwesenheitsart "Krankheit mit AU" überarbeitet. Details finden Sie im [Intranet](#).

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement: Arbeitsunfähigkeit überwinden und vorbeugen**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) findet grundsätzlich Anwendung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Mit dem BEM soll eine schnellere und bessere Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sowie eine langfristige Sicherung der Gesundheit erreicht werden.

Das BEM ist von der stufenweisen Wiedereingliederung zu unterscheiden. Eine Wiedereingliederung kann im Rahmen eines BEM als ein Mittel zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit eingesetzt werden. Die Wiedereingliederung ersetzt jedoch nicht das BEM.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit Zustimmung und unter Beteiligung des Mitarbeiters, ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrates, bei schwerbehinderten Mitarbeitern außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt

und somit der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, unterbreitet die Bank den Betroffenen daher ein Angebot zur Durchführung des BEM.

### **Wichtig zu wissen:**

- ohne Ihre Zustimmung und Beteiligung erfolgt nichts
- Sie entscheiden selbst, ob Sie das BEM annehmen
- Sie bestimmen wer Sie dabei begleitet (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung, Führungskraft, Sozialberatung, Betriebsarzt oder andere Personen)
- im Gespräch werden Maßnahmen entwickelt, wie der Arbeitgeber Sie bei der Genesung unterstützen kann
- Sie entscheiden, ob Sie die angebotenen Maßnahmen annehmen.

Der Mitarbeiter kann das Angebot (das BEM insgesamt und/oder jede Einzelmaßnahme im Rahmen des BEM) auch ablehnen. Sofern der Mitarbeiter sich ausdrücklich für das BEM entscheidet, erfolgt die weitere Koordination und Durchführung durch die Personalabteilung.

### **RV Fit: kennen Sie das Präventionsprogramm der Rentenversicherung?**

Die deutsche Rentenversicherung bietet für alle Berufstätigen ein kostenfreies Trainingsprogramm mit Elementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung an. Die Voraussetzungen sind: rentenversicherungspflichtig, aktive Berufstätigkeit und erste „Zipperlein“. RV Fit ist für Sie kostenfrei. Sie müssen keine Zuzahlung leisten. Der Antrag geht über wenige Klicks auf der [Startseite | RV Fit \(rv-fit.de\)](#)

Aus der Broschüre der Rentenversicherung: der Ablauf

Sie wählen aus, ob Ihr Schwerpunkt Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung sein soll und wo und wann Sie das Programm durchführen möchten. Die Deutsche Rentenversicherung prüft Ihre Anmeldung. Sie erhalten Ihre Zusage und die Einrichtung wird informiert.

Sie starten mit einer mehrtägigen Einführung und werden dafür von Ihrer Arbeit freigestellt. Diese findet vor Ort oder stationär in einer von der Deutschen Rentenversicherung zugelassenen Einrichtung statt, zum Beispiel im Centrum für Prävention in Bernried am Starnberger See. Hier erarbeiten Sie gemeinsam mit den Trainern und Ärzten Ihre individuelle Zielsetzung und was Sie ganz persönlich für sich erreichen wollen. Danach besuchen Sie in der Gruppe verschiedene Schulungen zu den Themen Bewegung, Ernährung und dem Umgang mit Stress. Während dieser Tage haben Sie eine Arbeitsbefreiung über die Rentenversicherung nach dem Lohnfortzahlungsgesetz. Den Arbeitgeber müssen Sie natürlich im Vorfeld über Ihre Teilnahme informieren.

Danach trainieren Sie 3 Monate lang ein- bis zweimal pro Woche in Ihrer Nähe. Diese Termine nehmen Sie außerhalb der Arbeitszeit in Ihrer Freizeit wahr. Weitere 3 Monate machen Sie dies in Eigenregie weiter.

Nach einem halben Jahr gibt es zum Abschluss eine ein- oder mehrtägige Auffrischung. Dort dürfen Sie sich noch einmal – freigestellt von der Arbeit – Ihren Zielen widmen. Dabei prüfen Sie, was Sie bereits erreicht haben, wie sich Ihr Wohlbefinden verändert hat und mit welchen Strategien Sie zukünftig auch die Ziele erreichen können, bei denen es bisher vielleicht nicht ganz so leicht war.

Ihre Vorteile: Sie lernen, Spaß an Bewegung und Gesundheit zu haben. Sie trainieren in einer gemischten kleinen Gruppe. Und die Bank bekommt einen revitalisierten Mitarbeiter zurück.

## Ihre Betriebsräte der Neuen Ära



Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter [www.neueära.de](http://www.neueära.de)

Die DSGVO verpflichtet uns, Sie darauf hinzuweisen, dass ihre Mailadresse bei uns gemäß <http://neueära.de/impressum.html> gespeichert ist und zum Versand unseres Newsletters genutzt wird.

Wenn Sie keine Newsletter mehr erhalten möchten, können Sie sich mit folgender Adresse abmelden (bitte auf den Link klicken): [unsubscribe@die-neue-aera.de](mailto:unsubscribe@die-neue-aera.de)

Anbieterkennzeichnung nach EIGVG:  
Neue Ära  
Postfach 810104  
81901 München

[info@neueära.de](mailto:info@neueära.de)  
<http://www.neueära.de>