

der beste **Betriebsrat**

für Sie!

Bonusrunde 2020/2021

April 2021



Florian
Schwarz



Peter
Aschenbrenner



Stefanie
Pantoulier



Martina
Busse



Oliver
Menke-Tenbrink



Dirk
Spengler



Walter
Hanel



Thomas
Lechner



Hans
Eberhard



Frank
Bergmann



Tim
Weidner

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Woche werden Ihnen von Ihren Führungskräften die Bonusbriefe und AT Gehaltsanpassungsbriefe für 2021 überlassen. Für uns ein Anlass, um die Verteilung zu beleuchten und über unsere Prüfungen zu berichten.

Leistungsbonus 2021 und AT-Gehaltsanpassungen zum 01.06.2021 – Ein Kommentar:

Im Rahmen der Bonusfestsetzung für das Geschäftsjahr 2020 und der AT-Anpassungen zum 01. Juni, haben wir die zur Auszahlung anstehenden Boni und geplanten Gehaltsregulierungen auch dieses Jahr auf die Einhaltung abgeschlossener Betriebsvereinbarungen, Vergaberichtlinien und Gesetze hin geprüft.



Innerhalb weniger Arbeitstage hat der beauftragte Ausschuss des Betriebsrates unter Leitung von Dirk Spengler mehr als 5.000 Boni und 3.000 Gehaltsanpassungen überprüft, überwiegend in Handarbeit, Fall für Fall. In einem mehrstufigen Kontrollverfahren wurden ca. 100 Fälle identifiziert, die es trotz hoher Bearbeitungsqualität seitens der Bank zu hinterfragen galt. In den darauffolgenden Gesprächen mit HR konnten durch unsere Beharrlichkeit alle Rückfragen einer Lösung zugeführt werden, nicht selten mit deutlichen Verbesserungen für die Kolleg*innen.

Dirk Spengler, Betriebsrat und Sprecher des Personalausschusses München

Auch dieses Jahr haben wir HR auf häufige Fehlerquellen in der Bonusfestlegung hingewiesen und Vorschläge zu deren Vermeidung gemacht. So ergaben sich Anpassungen bei Zeiträumen von Langzeitkrankheit und Mutterschutz, die es manuell zu korrigieren galt.

Null-Boni sind auch dieses Jahr äußerst selten und bedürfen stets einer besonderen Begründung, die wir eingehend für Sie geprüft haben.

Insgesamt haben wir eine faire Bonusverteilung gesehen, natürlich im Rahmen der mit uns vereinbarten Regelungen und der gegenüber dem Vorjahr deutlich reduzierten Budgets.

AT Anpassungsrunde 2021

Die von uns überprüfte AT-Gehaltsregulierung zeigt in diesem Jahr ein gutes Maß an Ausgewogenheit. Wir konnten verstärkt wohl überlegte Verteilungen und Differenzierungen im Rahmen des überschaubaren Budgets von 2% erkennen.

Fast 92% aller AT-Gehälter werden angepasst; Nichtanpassungen verzeichnen wir aber auch dieses Jahr. Gerade hierzu sind Führungskräfte gehalten, eine Nichtanpassung gegenüber den Betroffenen zu erklären. Wir unterziehen diese Ausnahmen einer besonderen Prüfung, trotz der generellen Zulässigkeit bei einem diskretionären Verteilungsmechanismus und erkennen gleichzeitig klare Umverteilungstendenzen zu Gunsten von Kolleg*innen mit Nachholbedarf.

Entgeltgerechtigkeit zwischen Mann und Frau ist nicht erst seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) ein ständiges Thema. Deshalb ist und bleibt diese Thematik im Betriebsrat ein neuer Prüfungsschwerpunkt in der Anpassung der AT-Gehälter. Lohngerechtigkeit ist keine Selbstverständlichkeit! Sie betrifft jedes Geschlecht.

So haben wir auch in diesem Jahr auf unplausible geschlechterspezifische Unterschiede hingewiesen. Bei arbeitsplatzbezogener Vergleichbarkeit haben wir von der Bank die Überprüfung der diskretionären Budgetverteilung gefordert. Dabei sind wir, mehr noch als in den Vorjahren, auf durchaus offene Ohren bei unseren Gesprächspartnern gestoßen.

Wir haben das Gefühl, dass sich Etwas in die richtige Richtung bewegt. So haben wir im Dialog mit HR in Einzelfällen einvernehmlich Neuverteilungen erreichen können, um Situationen der Ungleichbehandlung zu verbessern. Wir sind hier auf dem richtigen Weg; aber längst nicht am Ende.

Wir sorgen für faire Bedingungen. Mit Nachdruck! Mit Sicherheit!

Arbeitgeberfinanzierte Fondsgebundene Altersvorsorge (AgFA)

Im Rahmen der Verhandlungen zum aktuell gültigen Bonussystem hatten wir uns bereits in 2010 mit der Geschäftsleitung auf die **Einführung** eines **zusätzlichen** Altersvorsorgebausteins AgFA verständigt. Die AgFA muss in der Betrachtung des Bonusbudgets also hinzugerechnet werden. Wir hatten in all den Jahren seit Einführung auf diesen Sachverhalt hingewiesen.

Auf unseren Vorschlag hin wurde im Zusammenhang mit der Vereinbarung um die variable Vergütung eine Betriebsvereinbarung für eine zusätzliche Altersvorsorge, der sog. „AgFA“, die allein vom Arbeitgeber finanziert wird, abgeschlossen. Unabhängig von den bekannten Vorsorgemodellen.



Florian Schwarz

Das bedeutet für Sie, es werden **25% Ihres Bruttomonatsgehalts** einmal pro Jahr in diese Form der Altersvorsorge einbezahlt. Diese wird im Übrigen, trotz des anhaltenden niedrigen Zinsumfelds, mit **2,75%** verzinst.

Neben den Kosten für die Altersversorgung von ca. 115 Mio.€ hat die Bank in 2020 gemäß unserer „Änderung der Garantievereinbarung vom 29.11.2019“ wieder über 200 Mio.€ zusätzlich in die Altersversorgungssysteme eingezahlt.

Ihren persönlichen Stand des Vorsorgekontos finden Sie übrigens im MSS/ Employee Self

Service / Gehalt und Altersversorgung / AgFA (nächste Aktualisierung per 1. Mai 2021).

Hier geht es direkt ins [HR Gate \(unicredit.eu\)](https://unicredit.eu)

Hier geht es direkt zur Betriebsvereinbarung [BV zur Versorgungszusage "Fondsgebundene Altersversorgung" \(unicredit.eu\)](https://unicredit.eu)

Weitere Informationen zur AgFA finden Sie im Intranet. [Arbeitgeberfinanzierte Fondsgebundene Altersversorgung \(AgFA\) - Direktzusage \(seit 2010\) \(unicredit.eu\)](https://unicredit.eu)

TC-Bonusrunde

Trotz geringerem Budget eine faire Bonusrunde, aber Schwächen des TC-Systems werden offensichtlicher



Oliver Menke-Tenbrink

Wie kann der Betriebsrat einen diskretionären Bonus auf Einhaltung von Vereinbarungen kontrollieren? Was im Tarif- und AT-Bereich anhand fixer Vorgaben noch zweifelsfrei möglich ist, wird im TC-Bereich mit dem bewusst diskretionären Ansatz schwieriger. Aber auch hier gibt es dank unserer Betriebsvereinbarung, regulatorischer Vorgaben und nicht zuletzt einer großen Transparenz konkrete Ansätze für den Betriebsrat.

Erste Orientierung bietet die Höhe des Bonuspools im Vergleich zum Vorjahr und dessen Verteilung auf die verschiedenen Bereiche in CIB. Anschließend werden die Erfolge der einzelnen Abteilungen betrachtet sowie die UPM-Ergebnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt. Unter Einbeziehung der Gesamtvergütung wird dabei auch eine gewisse diskretionäre Bandbreite akzeptiert.



Walter Hanel



Hans Eberhard

Können wir damit eine individuelle Zufriedenheit für jeden Mitarbeitenden garantieren? Nein, ganz besonders nicht bei einem deutlich reduzierten Budget. Aber wir können Ihnen versichern, jede auffällige Abweichung anzusprechen und gegebenenfalls Korrekturen zu fordern. Da es ein gemeinsames Verständnis der TC-Systematik zwischen HR und BR gibt, führen unsere Nachfragen tatsächlich häufig zu Nachbesserungen. Auch wenn es in diesem Jahr größeren Korrekturbedarf als in den Vorjahren gab, können wir am Ende guten Gewissens von einer fairen Bonusrunde sprechen.

Aber noch deutlicher als in den vergangenen Runden wurden die Schwächen des TC-Systems offensichtlich:

- langjährig TC vergütete Kolleginnen und Kollegen klagen teilweise über jahrelang ausgebliebene Gehaltsanpassungen.
- Mitarbeitende, mit deren Leistung die Führungskräfte scheinbar wiederholt nicht zufrieden waren, werden nicht aktiv in ihrer Entwicklung unterstützt, sondern über den Bonus sanktioniert.

Seit Jahren fordern wir deshalb auch adäquate und regelmäßige Gehaltsanpassungen im TC-Bereich. Auch bei niedriger Inflation ist der Reallohnverlust für viele Mitarbeiter mittlerweile schmerzlich. Leider haben wir als Betriebsrat keine rechtliche Grundlage eine Anpassung durchzusetzen und anders als im AT-Bereich, scheint die Bank auch keine Idee zu verfolgen. Wir fordern die Geschäftsleitung deshalb erneut auf, mit uns Grundsätze für die Anpassung der Grundgehälter nicht leitender TC-Kollegen in CIB zu verhandeln.

Außerdem wünschen wir uns eine aktive Begleitung von Mitarbeitern durch HR und Führungskräfte, wenn Ziele wiederholt nicht erreicht werden konnten. Nicht nur im Einzelfall wird dann auffallen, dass Führungskräfte an solchen Situationen ihren Teil beitragen.

Insgesamt wäre auch zu überlegen, die Kollegen ohne Vorteile aus einem TC-Vertrag (quasi „TC-light“) in einen AT-Vertrag zu überführen. Ein festes 13. Monatsgehalt und die AgfA wären hier viel sinnvoller als ein Bonusversprechen, dass in der jüngeren Vergangenheit kaum eingelöst wurde und in den allermeisten Fällen bei zwei Grundgehältern oder knapp darüber eingefroren ist.

Fazit: Ungeachtet der oben erwähnten Positionen, bei denen wir weiterhin dringenden Verbesserungsbedarf sehen, haben unsere Mitbestimmung sowie die getroffenen Vereinbarungen wieder zu einer fairen und transparenten TC-Bonusrunde beigetragen. Auch wenn das Ergebnis nicht jeden Mitarbeitenden komplett zufriedenstellen wird, haben wir eine Systematik geschaffen, bei der – auch unter sehr schwierigen Rahmenbedingungen -diskretionär nicht willkürlich heißt.