

der beste Betriebsrat

für Sie!

+++ Tarifrunde private Banken +++

Alle Infos zur Tarifrunde finden Sie weiterhin auf unserer Internetseite www.derbestebetriebsrat.de

Februar 2022



Florian
Schwarz



Peter
Aschenbrenner



Stefanie
Pantoulier



Martina
Busse



Oliver
Menke-Tenbrink



Dirk
Spengler



Walter
Hanel



Thomas
Lechner



Hans
Eberhard



Tim
Weidner

+++ Mitarbeitergespräche / UPM +++ organisatorische Änderungen +++

+++ Infos zu BVV und Pensionskasse +++ Tarifrunde private Banken +++

Das Mitarbeitergespräch/UPM oder was daraus geworden ist...

Es ist wieder soweit, die UPM-Runde ist in vollem Gange. Und, als hätten wir es nicht schon gehant, gibt es wieder einige Kuriositäten auf dem Weg zur Zielerreichung. Da kommt es schon mal vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert werden, ihre Selbsteinschätzung doch bitte mit der Zielerreichung XY auszufüllen. Liebe Führungskräfte: Eine SELBST-Einschätzung ist eine Einschätzung, die jeder individuell befüllt – nämlich so, wie man sich selbst das Jahr über einschätzt und im Übrigen auch noch eine freiwillige Handlung. Eine SELBST-Einschätzung wird nicht vorgegeben oder steht schon fest, bevor man damit angefangen hat. Diejenigen, die solche Anweisungen geben, haben das Prinzip nicht verstanden und wir empfehlen hier dringend eine Schulung!



Stefanie Pantoulier

Was auch auf keinen Fall akzeptabel ist, wenn gute oder sehr gute Ergebnisse „schlecht gerechnet“ werden. Dieses Phänomen erleben wir jedes Jahr, insbesondere in Vertriebsseinheiten. Da kommt es schon mal vor, dass eine Zielerreichung gesamt bei bspw. 180% liegt, den Mitarbeitern dafür aber kein „sehr deutlich übertroffen“ gegeben wird, sondern „nur“ „ein deutlich übertroffen“. Klar, das ist ein Luxusproblem, aber: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 180% geleistet und das mit einem Einsatz, der seinesgleichen sucht. Warum können wir das nicht so honorieren, wie es sich gehört? Unverständlich, unerklärlich und einfach überflüssig!

Absolut überflüssig und unangebracht ist es auch, wenn das Management bereits die Zielerreichung vorgibt und eine objektive Leistungsbewertung dadurch ad absurdum führt.

Und schon mal präventiv für den Zielvergabeprozess: Ziele sollen SMART sein, also spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert. Das gilt sowohl für quantitative als auch qualitative Ziele. Es dürfen keine Ziele vergeben werden, die man entweder nicht versteht oder so weit gefasst sind, dass man alles Mögliche und Unmögliche darunter packen kann. Das wäre dann vielleicht schön für denjenigen, der die Ziele vergibt und im Zielerreichungsgespräch mannigfaltige Möglichkeiten hätte, gute oder sehr gute Ergebnisse schlecht zu reden. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber ein Unding, ärgerlich und demotivierend.

Wichtig wäre es, mal wieder ein Mitarbeitergespräch einzuführen, das unabhängig von Bonus oder anderen Einflüssen geführt werden kann, das die Leistung der Mitarbeiterinnen honoriert und das Handlungsfelder aufzeigt, die man auch beeinflussen kann. Denn ein Mitarbeitergespräch sollte ausschließlich dazu dienen, sich gegenseitig Feedback zu geben und gemeinsam konstruktive Lösungen zu finden!

Spieglein, Spieglein an der Wand, wer ist die schönste Einheit im Land?

„Wir spiegeln die Struktur aus Italien wider“. Das ist einer der meistgesagten Sätze, seit das neue Jahr begonnen hat. Eigentlich dachten wir, man hätte schon gespiegelt. So wurde es uns zumindest bei einigen vergangenen Strukturänderungen erzählt und zum Anlass genommen, kräftig Personal abzubauen. Nun spiegeln wir schon wieder die Struktur aus Italien, mit vielfältigen Zusammenlegungen und Veränderungen von Organisationseinheiten. Damit macht man die Aufbauorganisation schlanker, das ist richtig. In vielen Einheiten allerdings sind die geplanten Veränderungen einfach eine Rückkehr zu vergangenen Strukturen.

Wie man das im Spiegel auch betrachten mag. Umorganisationen, Zusammenlegungen, Trennungen lösen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas aus. Auch wenn sie mit ihren Aufgaben nur von einem Team ins andere wandern. Es bedeutet: Neue Führungskräfte und neue Gewohnheiten. Damit muss man sich erst mal wieder zurechtfinden – zumindest bis zur nächsten Umorganisation.

Ein Argument des Managements ist, dass man mit der gleichen Struktur länderübergreifend Synergien heben kann. Ja, das wird im ein oder anderen Fall sicherlich so sein. In vielen Fällen wird es aber auch zu Komplikationen und komplizierteren Abläufen kommen. Können wir uns das leisten? Eher nicht, wenn man sich die ambitionierten Ziele der Bank und die Belastungssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansieht. Jede Veränderung kostet Geld, Zeit und Nerven. Von allem haben wir mittlerweile zu wenig. Insbesondere wenn wir von Geld sprechen, das ja nach Aussage der Bank nicht vorhanden ist.

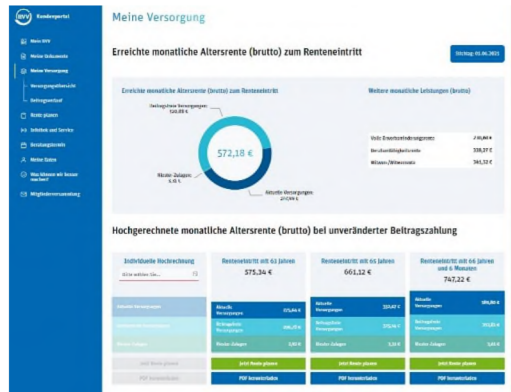


Martina Busse

Liebes Management, es wird in so viele unsinnige Dinge investiert. Investieren Sie doch mal wieder in die Belegschaft, in diejenigen, die die Auswirkungen jeden Tag ertragen und die jeden Tag erneut dazu beitragen, dass diese Bank gute Ergebnisse liefert. Leistung muss sowohl monetär gewürdigt werden als auch Wertschätzung erfahren. Und echte Wertschätzung bedeutet, dass man ernst genommen wird. Von beidem haben wir im Moment zu wenig!

Wieviel Geld bekomme ich vom BVV, wenn ich früher/später in Rente gehe?

Diese und andere Fragen beantwortet Ihnen das BVV-Kundenportal <https://portal.bvv.de>



Bis jetzt haben Sie einmal jährlich eine Rentenauskunft erhalten, die immer einen Rentenbeginn mit 65 Jahren unterstellt hat. In den allermeisten Fällen wird das aber nicht mehr der Realität entsprechen, weil sich das Eintrittsalter in die gesetzliche Rentenversicherung geändert hat oder sie vielleicht mit der Bank einen Vorruhestands- oder Altersteilzeitvertrag abschließen möchten, der auf ihren ganz individuellen Renteneintritt abgestimmt ist.



<https://portal.bvv.de>



Das BVV-Kundenportal zeigt Ihnen monatsgenau die bereits erreichte oder hochgerechnete Rentenanwartschaft. Und das nicht nur zum Renteneintritt mit 63, 65 oder 67 Jahren, sondern auch zu jedem von Ihnen gewählten Datum.

Für Fragen zum BVV und zur Anmeldung im Kundenportal steht Ihnen Oliver Menke-Tenbrink oliver.menke-tenbrink@unicredit.de - Ihr Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des BVV - gerne zur Verfügung.

Oliver Menke-Tenbrink

Aber auch die Kolleginnen und Kollegen, die über eine betriebliche Altersvorsorge in der HVB Pensionskasse / HVB Unterstützungskasse verfügen, stehen im HR-Gate viele personalisierte und im Intranet allgemeine Informationen zu ihrer betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung.

https://info.intranet.unicredit.eu/io-cms/mitarbeiter/gehalt_zusatz/15712.html

Und auf der Internetseite sind die wichtigsten Fragen beantwortet:

<https://www.hypovereinsbank.de/hvb/ueber-uns/bav/pkuk>

Herzliche Grüße

Der beste Betriebsrat für Sie!