

# der beste Betriebsrat

## für Sie!

### März 2023



Florian  
Schwarz



Peter  
Aschenbrenner



Stefanie  
Pantoulier



Martina  
Busse



Oliver  
Menke-Tenbrink



Dirk  
Spengler



Walter  
Hanel



Stephan  
Hofmeister



Birgit  
Titze



Thomas  
Lechner

**+++ Bonusrunde und AT-Anpassungen +++ Weltfrauentag +++ Ziele +++**

## Bonus / Tarif und AT

Natürlich kann es immer mehr sein. Die Kommunikation zum Jahresergebnis hätte kaum euphorischer sein können. Wenn es dann um die variable Vergütung geht, wirkt es auf den ersten Blick eher nüchtern. Allerdings sollten wir neben einem Blick auf den Wettbewerb, bzw. einem Vergleich in der Gruppe, auch das Jahr 2022 vollumfänglich bewerten:

Uns Betriebsräten ist es in den Verhandlungen zum Mobilen Arbeiten gelungen mit dem Märzgehalt 2022 eine Prämie in Höhe von 350,- € für alle Mitarbeitenden für coronabedingte Herausforderungen zu sichern. Die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 2500,- € kann sich wirklich sehen lassen. So wurde u.a. die Prämie in einem Schritt bezahlt und nicht auf mehrere Tranchen aufgeteilt. Mit der Sonderzahlung in Höhe von 500,- € haben zumindest alle tariflich bezahlten Kolleginnen und Kollegen, die Prämie im maximal möglichen Umfang erhalten. Steuer- und sozialversicherungsfrei.

Um aber zu bewerten, was die variable Vergütung wert ist, lohnt ein Check des im Jahr 2010 abgeschlossenen Vergütungspakets. Mit der damaligen Umstellung der variablen Vergütung

- wurde eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte, fondsgebundene Altersvorsorge (AgFA) eingeführt. In anderen Worten werden 25% eines Bruttomonatsgehalts in die AgFA einbezahlt. Ein aus unserer Sicht tolles Instrument, welches auch in all den Jahren der Niedrigzinsphase mit 2,75% für Sie verzinst wurde. Ein Blick ins individuelle AgFA Konto lohnt.
- Zum anderen konnten wir eine freiwillige Betriebsratsvereinbarung zur AT Vergütung abschließen. Freiwillig heißt, der Betriebsrat kann diese rechtlich nicht durchsetzen. Der Erfolg basiert auf dem Verhandlungsgeschick Ihrer Betriebsräte. Auch hier gilt, es geht alles besser, aber zumindest wird der Tarifabschluss 1:1 als Budgettopf für die AT beschäftigten Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.
- Die Betriebsvereinbarung „Variable Vergütung“ bietet zudem die Möglichkeit den Erfolgsfaktor zu spreizen. Wir konnten durchsetzen, dass trotz dieser Möglichkeiten alle Divisionen und Group Corporate Center einen Erfolgsfaktor 1,1 erhalten haben. One Bank – One Erfolgsfaktor.

Unterm Strich sind wir mit unserem Verhandlungsergebnis, einer variablen Vergütung, einem Bonuspool von 110% und der individuellen AgFA von 25%, zufrieden.

Der Dank gilt Ihnen, Kolleginnen und Kollegen, die dieses Ergebnis mit Ihrem Engagement, Leistung und Leidenschaft überhaupt möglich gemacht haben.

## **Bonusrunde und AT-Anpassungen: Fazit der Überprüfungen**

Lediglich in rund 1% aller Fälle (ca. 70 Stück) ergaben sich Nachfragen unsererseits, da diese auf Basis der Papierlage unround wirkten. Tatsächlich waren aber nur eine Hand voll Fälle seitens der Bank nachzubessern, was auch durchweg geschah. In den weiteren Fällen war schlicht die Papierlage unvollständig oder unverständlich, so dass diese nach Aufklärung korrekt und nicht zu beanstanden waren.

In zwei grundsätzlichen Fällen haben wir unsererseits auf Reklamationen verzichtet, nämlich wenn die vereinbarte Bandbreite leicht überschritten wurde – also z.B. 133% bei bis zu 130% - oder wenn diese minimal, d.h. um weniger als 1% unterschritten wurde, z.B. bei 69,48%.

Nicht so erfreulich verlief aus unserer Sicht die Prüfung der AT-Anpassungslisten. Allem voran mussten wir feststellen, dass rund 15% aller Münchner AT-Mitarbeiter keinerlei Anpassung erhalten sollen. Zum Zweiten ist es natürlich extrem schwierig eine Anpassungsrunde objektiv zu überprüfen, wenn das Budget von 3% bereits durch erfolgte unterjährige Anpassungen, durch die Anpassungen an AT-Einstieg zum 1.8.2022 und weitere Themen gar nicht mehr in dieser Höhe bei den Führungskräften ankommt – und dann davon auch noch Gender- und Equal-Pay bedient werden sollen. Dennoch war ein weiterer Schwerpunkt in den Überprüfungen das Thema „Gender Pay Gap“ – insbesondere bei Gehältern unter 6.500,- €. Dies empfanden wir teils als kurios, denn das Argument „Gender Pay Gap“ wurde fast bei jeder zweiten Kollegin gezogen, dennoch waren die Erhöhungen im Vergleich zu den Kollegen oft nicht erkennbar überproportional. Der Grund liegt wohl darin, dass die gebildeten Vergleichsgruppen, die uns leider nicht vorlagen, oft auch teamübergreifend gebildet wurden. Dennoch bleibt festzuhalten, dass ein echtes Ausgleichen von Vergütungsungerechtigkeiten schlicht eines gesonderten und vermutlich großzügigen Budgets bedürfte. Ohne ein solches wird jede AT-Anpassungsrunde mehr und mehr zur Mangelverwaltung.

Im Januar 2022 wurde mit dem Jahresergebnis 2021 seitens der UniCredit Gruppe vollmundig ein 100 Millionen Invest „equalpayforequalwork“ angekündigt.

**Dieses Ziel ist unbedingt und möglichst schnell umzusetzen.** Ohne Zusatzinvestitionen aus unserer Sicht ein Ding der Unmöglichkeit.

Die bittere Realität ist, dass alle Anpassungsziele aus dem bekannten Budget finanziert werden müssen.

Inhaltlich haben wir rund 5% aller Anpassung auf Korrektheit hinterfragt. Sollten Sie nach Erhalt ihrer Bonus- und/oder AT-Anpassungs-Briefe Fragen haben, kommen Sie gerne auf uns zu.

## +++ Weltfrauentag +++

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 08. März ist Internationaler Frauentag.

Der Weltfrauentag bietet immer einen willkommenen Anlass, um in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern einen kritischen Blick in unser Unternehmen zu werfen. Wir stellen fest, dass in der HVB bereits Einiges getan wurde, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu ermöglichen. Flankiert wird dies durch begrüßenswerte Initiativen zur Frauenförderung.

Die rechtliche Grundlage wurde durch das „Entgelttransparenzgesetz“ im Juli 2017 geschaffen. Das Gesetz stellt klar, dass Frauen und Männer für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit auch dasselbe Entgelt erhalten müssen. Leider fehlt im Gesetz ein Anpassungsanspruch.

Im tariflichen Bereich hilft jedenfalls unser Tarifvertrag, der nicht zwischen Geschlechtern unterscheidet, auch nicht bei der Bezahlung.

Auch in der HVB existiert noch immer ein Gender Pay Gap. Hier wurde durch die Group prominent kommuniziert, dass 100 Mio. Euro gruppenweit zur weiteren Schließung dieses Gaps investiert werden sollen. Leider handelt es sich hier nicht um ein Sonderbudget. Aus unserer Sicht wäre aber genau ein Sonderbudget nötig und sinnvoll, um hier endlich einen wirklichen Schritt voranzukommen.

**Unser Fazit:** Trotz vielfältigster Bemühungen gibt es nach wie vor Handlungsbedarf in der Bank, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzutreiben.

Wir beraten und unterstützen Sie beim Thema rund um Ihre Vergütung. Ausführliche Informationen zum „Entgelttransparenzgesetz“ finden hier <https://derbestebetriebsrat.de/entgelttransparenzgesetz/> .

## Ziele, Ziele, Ziele

Der jährliche Zielvergabeprozess ist immer wieder für alle Beteiligten eine Herausforderung. Nicht nur, dass Führungskräfte sich Gedanken über Zielvorgaben machen müssen, auch für Sie liebe Kolleginnen und Kollegen ist es in vielen Fällen eine emotionale Herausforderung. Warum? Zum einen, weil die Zielvorgaben oftmals viel zu spät vorgelegt und besprochen werden. Das liegt dieses Jahr vielleicht an dem vorgezogenen Bonusprozess, der doch in den meisten Fällen zu einem erhöhten Zeitdruck geführt hat. Aber auch in den vergangenen Jahren, gab es immer wieder Führungskräfte, die einfach die Frist, die ihnen lt. unserer Betriebsvereinbarung zur Verfügung steht (bis 30.04.) ausgereizt haben. Es gibt sicherlich viele Gründe dafür, wirklich akzeptabel ist das aber nicht. Denn am Ende wird das gesamte Jahr bei der Zielerreichung bewertet und nicht nur der Zeitraum, ab dem das Ziel vergeben wurde. Scheuen

Sie sich also nicht, Ihre Führungskraft immer wieder aufzufordern, die Zielvergabe vorzunehmen. Sie müssen schließlich wissen, in welche Richtung Sie „laufen“ müssen.

Eine weitere Herausforderung für viele Kolleginnen und Kollegen ist, dass die Zielvorgaben, insbesondere bei den qualitativen Zielen, in bestimmten Fällen nicht verständlich und nachvollziehbar formuliert sind oder aber sehr allgemein. Klarer sollte es werden, wenn Kriterien das Ziel definieren. Nicht selten enthalten die Kriterien aber Unterziele, was eigentlich lt. Betriebsvereinbarung nicht erlaubt ist. SMART ist ein Kriterium zur eindeutigen Formulierung von mess- und überprüfbar Zielen (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert). Das lässt sich zwar nicht in allen Situationen und Tätigkeiten umsetzen, hilft aber für das beiderseitige Verständnis, welche Bedeutung ein Ziel hat.

Wenn Sie also ein Ziel nicht verstehen oder aber dessen Bedeutung mannigfaltig interpretierbar ist, dann versuchen Sie Einfluss darauf zu nehmen. Wenn Ihnen das nicht gelingt, es handelt schließlich nicht um eine Zielvereinbarung, sondern um eine Zielvorgabe, können Sie in den Kommentaren Ihre Sichtweise dokumentieren. Damit ist auf jeden Fall sichergestellt, dass am Ende bei der Bewertung des Zieles am Jahresende deutlich wird, wo die Differenzen lagen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in unseren Augen ist, dass immer häufiger auch unterjährig eine Anpassung/Veränderung von Aufgaben vorgenommen wird, da unser Arbeitsumfeld eine immer schnellere und agilere Arbeitsweise verlangt. Achten Sie also darauf, dass solche Veränderungen oder Umpriorisierungen auch dokumentiert werden, gerne auch im Mid-Year-Review.

Uns allen ist es wichtig, dass wir einen guten bis hervorragenden Job machen und die Zielvorgaben sollen dazu dienen das Unternehmen und dessen Interessen zu steuern. Daher sollte es auch im Interesse des Managements sein, dass diese Ziele erreicht werden.!

**Herzliche Grüße**

**Der beste Betriebsrat für Sie!**