

der beste Betriebsrat für Sie!

März 2024

Unsere Themen heute:

- ❖ Bonus-/ AT-Aktion 2024
- ❖ Total Compensation (TC) 2024
- ❖ UPM - Ein Fazit



> und weitere 193 Kolleginnen und Kollegen von „der beste Betriebsrat – für Sie!“

Hier geht es zur Newsletter-Anmeldung:
[Der beste Betriebsrat – in der UniCredit Bank GmbH / HypoVereinsbank](#)



Es gab was zu verteilen... Unser Review

Autor: DIRK SPENGLER, freigest. Betriebsrat und Sprecher des Personalausschusses



der beste Betriebsrat
für Sie!

Ein rekordverdächtige Leistungsbonusbudget, ein administrativ hohes Qualitätsniveau und das neue Einstiegs-AT-Gehalt auf der einen Seite, aber enge Fesseln bei der AT Gehaltsanpassung, keine Verringerung der gender pay-Lücke sowie ausbleibende Anpassungen bei den Kolleg:innen in der Altersteilzeit Passivphase auf der anderen Seite: so liest sich die durchwachsene Bilanz der Bonusrunde aus unserer Sicht.

Wie jedes Jahr haben wir die zur Ausschüttung kommenden Boni und geplanten Anpassungen der AT-Gehälter in wenigen Tagen geprüft. Dabei ist das Zeitfenster, das uns durch die Bank vorgegeben wird, sehr kurz. **Unser Schwerpunkt lag bei der Regelkonformität der Verteilung auf Basis von Betriebsvereinbarungen und Gesetzen.** In dieser Hinsicht können wir den diesjährigen Aktionen ein administrativ hohes Qualitätsniveau bescheinigen.

Wahrlich ein besonderes Jahr!

Beim **Leistungsbonus** stand das höchste Budget seit vielen Jahren zur Verfügung, auch wenn die Erwartungshaltung nicht bei Allen erfüllt wurde. Dazu hat die sich in Superlativen überbietende interne Kommunikation zu den Erfolgen unserer Bank nicht unerheblich beigetragen. Auch, ob die Absenkung des Erfolgsfaktors für die Privatkundenbank in letzter Minute nötig war, bezweifeln wir immer noch. Nachvollziehbar und verständlich war es nach den ständig gesungenen Lobeshymnen nicht. Kommunikativ war und bleibt es ein Desaster.

Leistungsboni für das Geschäftsjahr 2023 (ohne TC)

Wir haben eine ausgewogene Verteilung feststellen können. Ausbleibende Boni waren nachvollziehbar begründet und doch äußerst selten. Mehr als **98%** der Mitarbeitenden erhalten aufgrund ihrer UPM-Gesamtleistungsbeurteilung einen Bonus in der **Range 70-130%**. Wir konnten eine nahezu fehlerfreie Abwicklung feststellen.

Anpassungen der AT-Gehälter zum 01. Juni 2024

Ein besonderes Jahr auch bei den **Gehaltsanpassungen!** Für die AT-Gehälter stand ein Budget von eher **mageren 2%** zur Verfügung. Zwar ist dies das angewandte Ergebnis unserer Betriebsvereinbarung nach dem letzten Tarifabschluss - und doch gefühlt für die Meisten viel zu wenig. Betrachten wir die Inflationsraten der letzten Monate oder Jahre, bleibt unterm Strich wohl ein Reallohnverlust, auch nach der diesjährigen Anpassung. Das bleibt aus unserer Sicht völlig unbefriedigend.

Das Wenige war also möglichst angemessen zu verteilen. Echte Gerechtigkeit lässt sich damit kaum erzielen. Mini-Standard-Budgets reichen einfach nicht, um alle Ungleichbehandlungen oder Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Der Abbau des **gender pay gap** war gefühlt in diesem Jahr kein großes Thema mehr. Wie könnte es auch, so ohne Sonderbudgets?

Nichtanpassungen bei etwa jedem Zehnten, auch zum wiederholten Male, kommen unverändert viel zu häufig vor. Persönliche Frustration ist da vorprogrammiert.

Beschäftigte in Altersteilzeit Passivphase scheinen nach ihrem Ausscheiden allzu schnell vergessen zu sein. Die von uns aufgedeckten ausbleibenden Anpassungen sind anders nicht zu erklären. Keine gute Werbebotschaft für dieses Vertragsmodell! Wir meinen, das muss sich wieder ändern!

Wir haben sichergestellt, dass das **neue Einstiegs-AT-Gehalt** umgesetzt wird und dabei gleichzeitig ein Anpassungsbetrag von 50 € brutto im Monat nicht unterschritten wird. EDV-technische Voreinstellungen für Führungskräfte bei der Vergabe haben dabei geholfen, regelmäßig von uns beanstandete Sachverhalte von Beginn an zu vermeiden. Dies bewerten wir positiv.



Ausgebliebene Erhöhungen sind zeitnah durch Ihre Führungskräfte Ihnen gegenüber zu begründen. Wenn Sie betroffen sind und Sie die Gründe nicht kennen, fordern Sie diese nachvollziehbare Erläuterung ein. Unsere Betriebsvereinbarung gibt Ihnen das Recht dazu.



Total Compensation... der Berg kreite und gebar eine Maus...

Autor: Oliver Menke-Tenbrink, freigest. Betriebsrat und Mitglied Aufsichtsrat BVV

der beste **Betriebsrat**
für Sie!

Ganz so war es zum Glück nicht, aber die Erwartungen waren hoch und das Ergebnis eher gewöhnlich.

Die Geschäftsleitung sprach von einem **außergewöhnlichen Bonuspool**, im Tarif- und AT-Bereich sind die Erfolgsfaktoren von 110% auf 125%-130% gestiegen und die Presse berichtete (u.a. Bloomberg), dass der Bonuspool in der UniCredit etwa 16% höher ausfallen werde. Da werden sich manche Mitarbeitende auf einen Bonus in entsprechender Höhe gefreut haben.

Die Realität war dann mit einem um lediglich **5%** (am Durchschnittsbonus bemessenen) erhöhten Bonuspool eher ernüchternd.

Zusätzlich bemängeln wir folgende Punkte, aus denen sich unserer Meinung nach Handlungsbedarf ergibt:

- ❖ Wie bereits in den Vorjahren kritisieren wir die **intransparente Entwicklung** der **Fixgehlter**. Hier ist besonders die Nichtberücksichtigung von älteren Mitarbeitenden auffällig, die nicht nur im Einzelfall seit mehr als 10 Jahren zu keinerlei Anpassung des Fixgehltes und mittlerweile deutlichen Kaufkraftverlusten geführt hat.
- ❖ Es sind mehrere Fälle von jüngeren Mitarbeitenden auffällig, die ein Fixgehalt am oder in der Nähe des TC-Einstiegsgehltes beziehen und nach wiederholt überdurchschnittlichen Leistungsbeurteilungen.

signifikante Boni erhalten. Die fehlende Entwicklung der Fixgehlter birgt die Gefahr, dass hier leistungsstarke Mitarbeitende – wie in der Vergangenheit bereits geschehen - nach Erhalt des Bonus kündigen, da die bindende Wirkung eines adäquaten Fixgehltes fehlt.

- ❖ In einigen Bereichen bleibt der einzige Vorteil eines TC-Vertrages - die Chance auf einen höheren Bonus, der die Nachteile des TC-Systems überkompensiert - für viele Mitarbeitende auch in einem Rekordjahr nicht erreichbar. Hier wäre eine Vertragsumstellung in das administrativ einfachere und transparente AT-System für die Kolleginnen und Kollegen oft vorteilhaft.
- ❖ In Einzelfällen passen besonders deutliche Bonussteigerungen oder auffällige Beträge nicht zur erfolgten **B-Einwertung (strong)**, sondern hätten ein **A (Outstanding)** erwarten lassen

Bemerkenswert war die individuelle Verteilung, welche deutlich mehr gespreizt wurde als in den Vorjahren. Sehr gute UPM-Ergebnisse wurden in den meisten Fllen mit höheren Boni belohnt, bei unterdurchschnittlichen Ergebnissen wurde der Spielraum, die Grenze von zwei Monatsgehältern zu unterschreiten, häufiger genutzt. Grundsätzlich befürworten wir natürlich den Zusammenhang zwischen Leistung und leistungsorientierter Vergütung. Allerdings hatten wir in einigen Fllen auch den Eindruck, das UPM wurde mit der Intention geführt, den Bonus kürzen zu können, anstatt die eigentliche Leistung zu beurteilen. Hier haben wir aber in gewohnt guter Zusammenarbeit mit den Strategic Partnern in P&C zumindest teilweise Korrekturen erreichen können.

Ein Fazit: Wir haben schon schlechtere Jahre erlebt, aber ein **Rekordjahr** hätte sich deutlicher bemerkbar machen sollen. Da auch die seit Jahren bekannten Schwächen des **TC-Systems**, wie z.B. der entstehende Kaufkraftverlust durch seit Jahren ausgebliebene Gehaltsanpassungen, nicht angegangen wurden, bleibt die Vergütung des Jahres ~~Jahr~~ 2023 im Durchschnitt leider gewöhnlich und nicht wie das Ergebnis der Bank außergewöhnlich.



Die Bank hat sich in der TC-Betriebsvereinbarung **brigens dazu verpflichtet, nach drei aufeinanderfolgenden Jahren ohne Gehaltserhöhung, eine gesonderte Prüfung über die Erforderlichkeit einer Anpassung vorzunehmen und das Ergebnis mit dem Mitarbeitenden zu besprechen. Machen Sie hiervon Gebrauch und ziehen gerne ein Mitglied des Betriebsrates hinzu.**



Die UPM-Runde zur Zielerreichung ist abgeschlossen, die Bonusbriefe sind auf dem Weg. Zeit, ein Fazit zu ziehen.

Autor: Stefanie Pantolui, freigest. Betriebsrätin und Vorsitzende Konzernbetriebsrat



der beste Betriebsrat für Sie!

Erste Feststellung: Das Bonusbudget war super!

Zweite Feststellung: Was hilft es, wenn die Einwertungen in den UPM's diesem super Engagement, dem super Ertrag und dem super Bonusbudget nicht gerecht werden. Natürlich ist ein „gut erreicht“, ein „gut erreicht“. Und selbstverständlich kann die Führungskraft hier zwischen **70%-130%** spreizen. Wir haben hierzu auch die konsequente Einhaltung der vereinbarten Spreizungsmöglichkeiten auf den einzelnen Eben soweit es möglich ist überprüft und geltend gemacht. Eine darüberhinausgehende Spreizung wäre ein Verstoß gegen unsere Betriebsvereinbarung!

Dritte Feststellung: Zwar gab es mehr Bonusbudget als in den zurückliegenden Jahren, aber dafür haben auch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Jahr ein „mit Einschränkungen erreicht“ erhalten, insbesondere im Vertrieb, der ohnehin nach Spreizung den geringsten Bonustopf hatte! Damit entsteht ein „fader Beigeschmack“, leider.

Unsere Bewertung: Es sind Sie alle die „berühmte“ Extrameile gegangen. Teilweise bis an die Belastungsgrenze! Und wenn schon nur ein begrenztes Budget zur AT-Erhöhung oder tarifliche Umgruppierung zur Verfügung steht, dann sollte das Management doch „wenigstens“ im Rahmen des Bonus' und der Bewertung der Zielerreichung seine Anerkennung für das herausragende Engagement und den hohen, auch zeitlichen Einsatz seiner Mitarbeitenden zeigen. Ersatz für monatliche Gehaltszahlung ist es ohnehin nicht. Aber es würde Respekt vor deren Leistung vermitteln!

Aktuell läuft der **Zielvergabeprozess**. Ziele müssen **SMART** vergeben werden (siehe Betriebsvereinbarung) **S**=spezifisch, **M**=messbar, **A**=attraktiv, **R**=realistisch, **T**=terminiert. Wenn man diese Vorgabe mal bei ein paar Führungskräften verzielen würde, dann wäre deren Zielerreichung teils nicht mal „mit Einschränkungen erreicht“!

Also bitte, liebe Führungskräfte: Viel hilft nicht viel, achten Sie darauf, dass ein Ziel auch wirklich nur ein Ziel ist und Kriterien keine Unterziele werden!

Teamziele haben wir im Vertrieb vereinbart, in keinem anderen Bereich gibt es dazu eine Regelung (Ausnahme Kundenzufriedenheit)! Ist natürlich einfach, aber nicht der Sinn der Sache. Schließlich geht es darum, Individualitäten der Aufgabenbereiche abzubilden.

Und noch eins: Ziele zum Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben bei der Zielvergabe nichts zu suchen (Ausnahmefälle ausgenommen). „**360°-Feedbacks**“, um die Zielerreichung bewerten zu können, sind in unserem Hause für nicht Leitende Mitarbeitende nicht genehmigt!

Hierfür gibt es unsere „**Values**“.

Unsere Empfehlung: Ziele, die man nicht versteht, die überzogen sind oder als unerreichbar und demotivierend bewertet werden, sind unbedingt entsprechend zu kommentieren. Es ist deutlich darauf hinzuweisen, was die Probleme mit dem Ziel sind. Die letzten Jahre(zehnte) haben gezeigt, „Nichts ist beständiger als der Wandel“ – Ihre Führungskraft von heute ist nicht gleich die Führungskraft von morgen. Um also für Dritte Nachvollziehbarkeit zu ermöglichen, sind diese Kommentare und Hinweise für SIE unerlässlich.

