

Impressum:

Florian Schwarz, Peter König,
Peter Aschenbrenner,
Dr. Roland Pauli, Ralf Drischel-
Kubasek, Carolin Biegerl, Veronika Schnell, Hans Eberhard

V.i.S.d.P.: ver.di, Vereinte
Dienstleistungs-Gewerkschaft,
Klaus Grünewald, Schwanthalerstr. 64, 80336 München

der beste **Betriebsrat**
für Sie!

Logik in der HVB Können Sie das nachvollziehen?

Ist es logisch wenn, einerseits im ersten Quartal 2009 sehr ordentliche Ergebnisse ausgewiesen werden, der Belegschaft aber erklärt wird, es gehe ums Überleben und deshalb müsse schnell Personal abgebaut werden?



Dr. Roland Pauli
Vorsitzender Betriebsrat München

Ist es logisch wenn in der Krise Kunden gehalten werden müssen aber die HVB bei wesentlichen Konditionen, z.B. bei Festgeldern, monatelang weit schlechter liegt als die Konkurrenz?

Ist es nachvollziehbar, wenn in Zeiten, in denen Risikobeherrschung so wichtig wie selten zuvor ist, im Risikomanagement Personal abgebaut und massiv umstrukturiert werden soll?

Ist es glaubwürdig, wenn man einen Einstellungsstopp verkündet, aber in WEM und MIB (London) externe Einstellungen vornimmt, ohne das ausreichend zu begründen?

Ist es logisch, wenn die Division FKI, die als Ertragsbringer der letzten Jahre gelobt wird, Personal abbauen muss, statt dass die Geschäftsleitung überprüft, welche Möglichkeiten es gibt, um die Mitarbeiter für die irgendwann kommende konjunkturelle Erholung an Bord zu halten?

Glaubwürdigkeit - Transparenz?

Ist es logisch zu kommunizieren, dass die Divisionen FKI und MIB fusioniert werden sollen, aber Monate später immer noch nur dürftige Informationen zu geben, warum überhaupt und wie?

Kam erst der Beschluss und sucht man jetzt nach der Begründung?



Florian Schwarz
stv. Vors. Betriebsrat München

Warum hat man in PuG erst erklärt, dass die Kunden-Betreuer vom PE-Abbau keinesfalls betroffen sind, ...

Fortsetzung auf Seite 3

Leistungsbonus – aber wie?

Im Gesamtbetriebsrat haben wir, wie mehrfach berichtet, alle bisherigen Vereinbarungen über Bonussysteme gekündigt. Also brauchen wir neue Bonusvereinbarungen.

Aber wie soll so ein neues System aussehen?

Die Boni bei Banken stehen aufgrund der Finanzkrise in der Generalkritik. Gemeint sind damit allerdings nicht unsere 12+2 oder "MBO"-Boni, die eigentlich nichts anderes sind als ein fester Gehaltsbestandteil, der im Laufe der Jahre variabilisiert wurde. In der politischen Diskussion dreht es sich nicht darum, sondern um die Boni von sogenannten Top-Managern und Top-Investmentbankern.



Peter König
Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrates

Bei den "normalen" Bankangestellten in der HVB geht es eher darum, die durchschnittlich 14 Monatsgehälter in härter werdenden Zeiten zu retten. Denn 14 Gehälter im Durchschnitt ist die berechnete Erwartung die wir alle an unsere Jahresgehälter haben.

Gar kein Bonus ?

Was bedeutet das für die Boni? Es könnte bedeuten 14 Gehälter fix zu fordern und gar keinen Bonus mehr. Obwohl es dafür gute Argumente gäbe, hat sich inzwischen bei vielen Kolleginnen und Kollegen allerdings die Sichtweise durchgesetzt, dass ein Teil des Gehaltes durchaus leistungsbezogen sein, es also doch weiterhin Boni geben sollte.

Also noch mal einen deterministischen Bonus in bisheriger Form? Wohl eher nicht. Dieses System ist vor allem in PuG endgültig erledigt. Es ist zu kompliziert, widersprüchlich und ein Bonussystem für lediglich gute Zeiten. In wirtschaftlichen Abschwüngen ist es unfair und demotivierend.

Am ehesten hat in den vergangenen Jahren noch ein budgetbasiertes System wie 12+2 funktioniert. Zwar ist hier die Budgetbegrenzung ständig in der Kritik. Aber in den vergangenen Jahren gab es immerhin auch in schlechten Jahren noch ein Budget und es fielen nicht sofort mehr als die Hälfte der Mitarbeiter auf Null, wie das im MBO der Fall ist.

Budgetbindung?

Welche anderen Möglichkeiten gibt es noch? Von der Erfolgsbeteiligung bis zur Provisionszahlung ließ sich noch vieles vorstellen - was aber in der Regel kein Fortschritt wäre.

Wir selber haben eine vorsichtige Tendenz, die heißt: Sicherung des 13. Gehalts als Festgehalt ohne wenn und aber – auch im AT. Darauf aufbauend ein 13+1 System mit klarer Verbindung zum MAG. Im Rahmen dieses 13+1 die Bildung großer Budgeteinheiten, in denen dann auch die Honorierung von überdurchschnittlichen Leistungen durch einen Budgetausgleich möglich ist.



Tim Weidner
frg. Betriebsrat
München

Im Vertrieb kann man dann die MAGs mit Score Cards verbinden, die aber deutlich abgespeckt und vereinfacht sein müssten. Im Ergebnis wäre das ein 13+1 System mit einer Kombination aus MAG und Score Card. Das hieße, es steht wie bei 12+2 ein Budget zur Verfügung, das vollständig verteilt werden muss. Die Einwertung in die 5 Kategorien des MAGs hängt unter anderem von einem vereinfachten Score Card Ergebnis ab.,

Was meinen Sie? Für Vorschläge sind wir dankbar

info@derbestebetriebsrat.de

Fortsetzung von Seite 1

... aber die Vertriebsunterstützung und der Service abgebaut werden, um wenig später festzustellen: in einzelnen Bereichen, z.B. bei den Geschäftskundenbetreuern, müssen die Vertriebsassistenzen doch bleiben, weil es ohne sie nicht geht. Aber dafür können nun nach Ansicht der PuG – Leitung plötzlich in derselben Zahl Privatkundenbetreuer abgebaut werden. Wieso kann man plötzlich Assistenzen mit Betreuern verrechnen?

Wie passt dieser Stellenstreichungs-Basar mit der Verlautbarung zusammen, man könne in PuG eine sauber berechnete Grundlage für den Personalabbau liefern?



Toni Azizpour
frg. Betriebsrätin
München

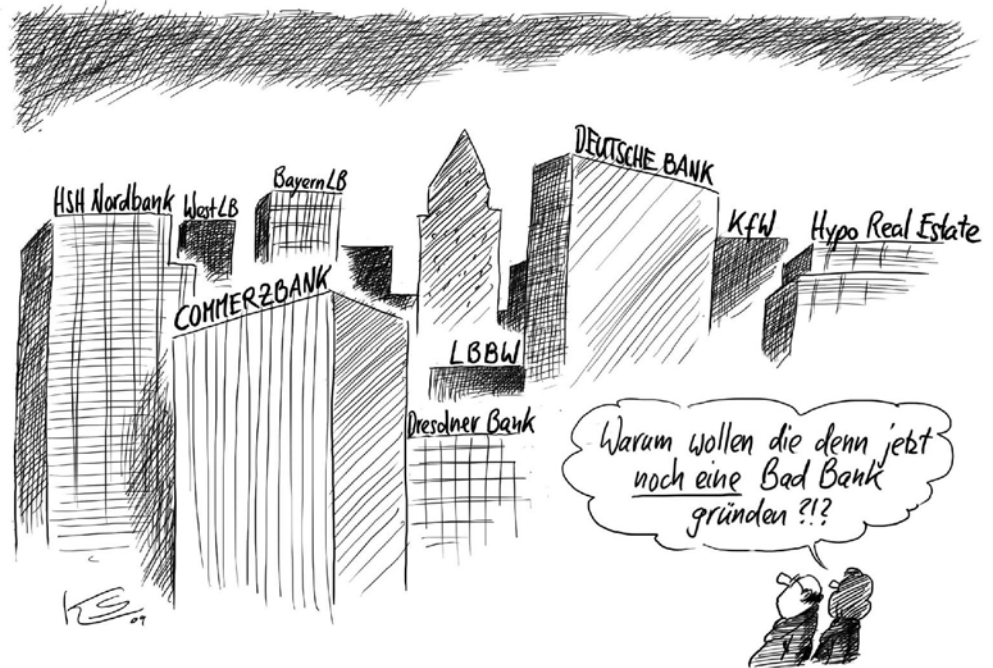
Wie passt es zusammen, dass man bei der Einführung von Eurosig einen erheblichen Schulungs- und Lernaufwand prognostiziert, es aber andererseits nicht für nötig hält, diesen Aufwand in den Zielen zu berücksichtigen?

Wie passt es zusammen, wenn auf der Intranet-Startseite links oben steht, dass das Quartalsergebnis gut ist (siehe Seite 1) und in



Iris Wartenberg
frg. Betriebsrätin
München

der Spalte rechts daneben wird bekanntgegeben, dass es wegen der schlechten Situation keine Anpassung der AT-Gehälter gibt? Und wie ist es dann zu begründen, wenn zwei Wochen später in MIB doch eine Gehaltsrunde angekündigt wird?



Fragen in der Krise

Dürfen wir in der Krise solche Fragen nicht mehr stellen, oder müssen wir das jetzt erst recht tun ?

Wir haben den Eindruck, im oberen Management weiß die Linke oft nicht, was die Rechte tut. Und wir haben den Eindruck, dass man keine Strategie durch die Krise findet.

Außer: Stellenabbau auf Kosten der Mitarbeiter - Erhöhung der Anforderungen auf Kosten der Mitarbeiter



Hans Eberhard
frg. Betriebsrat
München

Faires Banking sieht anders aus.

Wir müssen unsere Interessen dagegen setzen und fordern:

Stimmige Konzepte und ein Geschäftsmodell für die HVB als Universalbank am deutschen Markt

Schluss mit Totsparen und personellem Kahlschlag.

Wir fordern eine Anerkennung der Leistungen der Belegschaft durch den Verzicht auf Kündigungen.



Peter Aschenbrenner
frg. Betriebsrat
München

Tarifabschluss

Was wurde eigentlich aus der Tarifaueinander-
setzung des vergangenen Jahres? Letztes Jahr
würde auch in der HVB kräftig gestreikt . In
München, Augsburg, Nürnberg, Hamburg und
auch in kleineren Betrieben beteiligten sich viele
hundert HVB Mitarbeiter an Streiks im Rahmen
der Tarifrunde.

Dabei ging es nicht nur um Gehalt: Streikursa-
che in der HVB war auch immer das Thema Be-
schäftigungssicherung. Kein Wunder angesichts
des Personalabbaus und der 2008 angekündig-
ten Auslagerung von großen Einheiten, wie dem
ISC.

Im Vertrieb stand zusätzlich die Sicherung der
Festgehälter im Zentrum. Die Bankarbeitgeber
wollten in den Verhandlungen eine weitere, um-
fangreiche Variabilisierung der Gehälter durch-
setzen.

Gehalts- Flexibilisierung und Samstag vom Tisch!

Seit April gibt es einen Abschluss. Wir halten ihn
für einen Erfolg angesichts der schwierigen
wirtschaftlichen Lage:

Bereits seit November 2008, nach den ersten
Verhandlungsrunden, zahlen die Banken im
Vorgriff auf einen Tarifabschluss 2,5 % mehr.
Das war ein erster Erfolg der Tarifaueinander-
setzung. Dieser vorgezogene Teil des Tarifver-
trages wurde jetzt abgesichert und alle ursprüng-
lich von den Unternehmern geforderten Vorbe-
dingungen sind vom Tisch!

Die variable Vergütung wird nicht ausgeweitet
und verschärft!

Die befristete Vereinbarung zu Samstagsöffnung
wird nicht verlängert. Der Samstag ist damit vom
Tisch!

Über eine Verbesserung des tariflichen Rationa-
lisierungsschutzes werden Verhandlungen auf-
genommen. Bislang weigerten sich die Arbeitge-
ber, darüber zu verhandeln!

Die Altersteilzeit wurde bis zum 30.04.2010 ver-
längert!

Wir danken allen, die sich für das Zustande-
kommen diese Abschlusses engagiert und an
unseren Aktionen beteiligt haben!!!!

Beitrittserklärung Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:
Name _____
Vorname _____ Titel _____
Straße/Hausnummer _____
PLZ _____ Wohnort _____
Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) _____
Telefon (privat/dienstlich) _____
E-Mail _____
Geburtsdatum _____ Krankenkasse _____
Nationalität _____
Geschlecht weiblich / männlich

Beschäftigungsdaten
 Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in DO-Angestellte/r
 Selbstständige/r freie Mitarbeiter/in

Vollzeit
 Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.
 Arbeitslos
 Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
 Schüler/in-Student/in bis _____
 Praktikant/in bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____
Straße/Hausnummer _____
PLZ _____ Ort _____
Personalnummer _____
Branche _____ ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in
Ingenieur/in

Werber/in:
Name _____

Vorname _____
Mitgliedsnummer _____
Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____
von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:
Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug
 monatlich vierteljährlich
 halbjährlich jährlich einzuziehen.
Name des Geldinstituts, in Filiale _____
Bankleitzahl _____ Kontonummer _____
Name des Kontoinhabers _____
Datum/Unterschrift des Kontoinhabers _____
Tarifvertrag _____
Tarifl. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe _____
It, Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____
Bruttoeinkommen _____
Euro _____
Monatsbeitrag
Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum _____ Unterschrift _____

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.