

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

www.derbestebetriebsrat.de

der beste

Betriebsrat

für Sie!

Drei-Jahres-Plan Manager Wunschkonzert

Der Drei-Jahres-Plan für den UniCredit Konzern wurde mit Spannung erwartet. Wollten doch viele Mitarbeiter durch diesen Plan eine Vorstellung erhalten, wie es in den Divisionen der HVB weitergehen soll. Statt einer klaren Orientierung liegt jetzt allerdings ein Zahlensalat vor, der eher Ratlosigkeit hervorruft.

Stolze Ziele wie 8 % Wachstum pro Jahr und eine Eigenkapitalrendite von 17% - was sich eben jeder Manager so wünscht - wechseln sich mit Personalabbauzahlen ab, die völlig unklar sind und durch nichts hinterlegt.

Brennpunkte für Veränderungen in der AG scheinen uns das Privatkundengeschäft / Retail und der Bereich Risikomanagement / Kredit zu sein.

Was hier allerdings genau geplant ist, was die Ziele des UniCredit für jeden Einzelnen in der HVB bedeuten – das steht weiterhin in den Sternen.

Wir werden im Betriebsrat Klarheit einfordern: Wie sehen die konkreten Planungen und Vorhaben für die HVB aus?

Und wir werden diese Planungen nur dann unterstützen, wenn sie im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll sind.



Dr. Roland Pauli
Vorsitzender des
Betriebsrates München
Tel.: 089/378-26236



Peter König
Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrates
Tel.: 089/378-23533

Deterministischer Bonus

Die Geschäftsleitung hat vor einigen Tagen im Intranet einen neuen Vorschlag zu einem "deterministischen" Bonus im Vertrieb veröffentlicht.

Der Gesamtbetriebsrat hatte im Februar Verhandlungen zu diesem Thema abgebrochen, da ein erster Vorschlag der GL deutliche Verschlechterungen für die Mitarbeiter enthielt.

Im jetzt vorliegenden neuen Vorschlag sind einige unserer wesentlichen Kritikpunkte an der vorangegangenen Version berücksichtigt worden.

Die Grundvorstellung eines rechenbaren Bonus im Vertrieb haben wir von Anfang an für durchaus überlegenswert gehalten. Zudem kann ein solcher Bonus als eine Fortentwicklung in das 12+2 System eingebaut werden, ohne das Gehaltssystem flächendeckend zu ändern.

Servicebarometer

Ein wesentlicher Kritikpunkt in einem deterministischen System ist in der bisherigen Diskussion das Servicebarometer. In den Zielvereinbarungen soll die Kundenzufriedenheit eine wichtige Rolle spielen. Dagegen gibt es nichts zu sagen. Allerdings muss man sie dann auch richtig messen. Und in dieser Frage wird dem derzeitigen Servicebarometer nicht viel zugetraut. Es ist zu ungenau, um wirklich zu ermitteln, wie sich die Kundenzufriedenheit auf die einzelne Filiale bezogen darstellt und wie sich die Kundenzufriedenheit verändert.

Wenn also eine Messung der Kundenzufriedenheit – dann bitte passgenau auf die einzelne Filiale und auf die Servicetätigkeiten bezogen, die die Filialmitarbeiter leisten und beeinflussen können.

Wir haben deshalb, um Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen, in den vergangenen Monaten Forderungen an ein deterministisches System erarbeitet. Es geht uns darum, einen rechenbaren Bonus für Vertriebsmitarbeiter so zu gestalten, dass er zu einer Verbesserung, das heißt zu einer zusätzlichen Honorierung guter Vertriebsleistungen führt. Klar ist aber auch: für alle Nicht-Vertriebsmitarbeiter bleibt 12+2 völlig unverändert.

Unsere Forderungen sind vor allem:

- das 13 Monatsgehalt muss für alle Tarifmitarbeiter bei einer Veränderung des Bonussystems wieder individuell (d.h. als Minimumbonus) garantiert werden. Damit würde verhindert werden, dass in einem deterministischen System alle, die unter der Zielerreichung bleiben, im Vergleich zum jetzigen 12+2 Bonus verlieren würden.
- Zudem ist es beim deterministischen System extrem wichtig, wie die Ziele vereinbart und errechnet werden. Ein deterministischer Bonus im Vertrieb ist aus unserer Sicht nur akzeptabel mit einer klaren und fairen Zielstruktur und mit Zielen, die auch tatsächlich erreichbar sind. Dazu brauchen wir entsprechende Vereinbarungen.

Bonus und MAG im 2 Halbjahr

zur Einführung des deterministischen Bonus will die Geschäftsleitung im Vertrieb einen Parallellauf für das zweite Halbjahr 2006 starten.

Das bisherige 12+2 mit seiner Budgetgarantie auf Niederlassungsebene und ein deterministischer Bonus laufen dabei gleichzeitig. Zur Auszahlung kommt jeweils die Bonusvariante, die für die Mitarbeiter besser ist. Es wird damit also keine Verschlechterungen geben können.

Allerdings darf es damit nicht zu einer übereilten Einführung des neuen Bonus durch die Hintertür kommen. Denn derzeit sind für eine Einführung im "Normalbetrieb" zu viele Details noch nicht klar. Der Parallellauf hat damit auch Testcharakter. Ein endgültiges deterministisches System muss durch eine Betriebsvereinbarung sauber vorbereitet und geregelt sein. Wir werden diese Verhandlungen im Gesamtbetriebsrat führen.

Neben diesen Hauptforderungen sind noch eine Menge an Details zu klären, die wir in einem Katalog an die Geschäftsleitung zusammengestellt haben: Darunter unter anderem:

Steuerungs- und Meßsysteme, hier vor allem die Feststellung der Kundenzufriedenheit, Definition Vertrieb /Nichtvertrieb, Anpassungen im MAG, usw.

In diesem Sinne werden wir Verhandlungen über einen deterministischen Bonus aufnehmen.

Neuer Wirbel im Vertrieb?

In der Toskana ist es schön. Außerdem liegt die Toskana in Italien und deshalb hat es sich angeboten, dort ein Führungskräfte-Treffen zu veranstalten.

Weniger schön waren die Gerüchte, die nach diesem Treffen die Runde machen.

Im Filial-Service soll es Veränderungen des Konzepts geben.

Und es entstehen Befürchtungen, dass mit neuen Vorschriften und Kontrollen zur Terminquote wieder einmal der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen in den Filialen erhöht werden soll.

Wir haben seit einigen Jahren ein Servicekonzept mit einer strikten Trennung von Service und Vertrieb. Dieses Konzept hat dazu geführt, dass nach vielen Problemen mit anderen Servicekonzepten die Zufriedenheit der Kunden wieder gestiegen ist und dass unsere Filialen sich sehen lassen können. Ein funktionierendes System zu ändern ist absolut nicht schlau.

Was die Terminquote angeht wollen wir ganz ausdrücklich nicht bestreiten, dass eine hohe Terminquote ein Schlüssel zum Erfolg sein kann.

Wir können uns aber noch gut erinnern, welche Flut von Beschwerden und welche Demotivation es gab,

als die Terminquote und der elektronische Terminkalender standardmäßig eingeführt wurden und es nicht wenige Filialen und Niederlassungen gab, in denen Kontrollen und Reglementierungen überzogen wurden.

Eine Erhöhung der Terminquote geht nur dann, wenn man den Betreuern auch wirklich die Möglichkeit gibt, mehr Termine zu machen. Man kann das beispielsweise durch eine weitere Entlastung von administrativen Arbeiten tun. Die bloße Forderung nach mehr Terminen mit einer einhergehenden Erhöhung des Drucks wird nur Schaden anrichten.



Florian Schwarz
Mitglied im Gesamtbetriebsrat
Sprecher des Arbeitskreises Vertrieb
Tel.: 089/378-23778

Martina Toni Azizpour
Freigestellte Betriebsrätin
Tel.: 089/378-43705



Tarifrunde 2006

Die Tarifrunde war kurz und schmerzlos. Anders als letztes mal mussten wir nach anfänglichen Irritationen keine Zumutungen der Arbeitgeberseite abwehren: Es ging ohne Kundgebungen oder gar Warnstreiks ab.

Das Verhandlungsergebnis kann sich in der derzeitigen wirtschaftspolitischen Landschaft sehen lassen.

3 % ab 01.09.06

1,5 % ab 01.12.07.

100 Euro Pauschale im August 06

Laufzeit bis 30.06.08.

Zusätzlich erwähnenswert: Der umstrittene Vorruhestand wurde bis Ende 2008 verlängert und das Ausbildungsplatzangebot wird in der HVB konkret von 540 auf 600 Stellen erhöht.

Und wieder einmal kann sich jeder, der nicht Gewerkschaftsmitglied ist, die Frage stellen, womit er das eigentlich verdient hat. Ausgehandelt wurde das Ergebnis von der Gewerkschaft Verdi. Im Auftrag und im Namen der Verdi-Mitglieder in den Banken.

Funktionieren wird dieses System der Verhandlungen und Tarifabschlüsse in schwieriger werdenden Zeiten nur dann, wenn **auch Sie sich in der Gewerkschaft organisieren.**



Hans Eberhard
Mitglied des Gesamtbetriebsrats
Tel.: 089/378-23403

Iris Wartenberg
Freigestellte Betriebsrätin
Tel.: 089/378-27286



Verkauf der PAS an die Postbank

Nach dem jahrelangen Trauerspiel um die Zukunft der PAS scheint es jetzt eine abgemachte Sache – die PAS soll an die Postbank bzw. deren Tochter BCB verkauft werden.

Ob diese Lösung aber im Sinne der Kolleginnen und Kollegen ein guter Weg ist, kann derzeit nicht zweifelsfrei beantwortet werden.

Zunächst müssen wir feststellen, dass vergangene Projekte mit der Deutschen Bank, der Commerzbank, der Bayern LB und vermutlich auch noch weiterer möglicher Partner allesamt scheiterten. Das lag zum einen daran, dass die Zusammenführung der Systeme zu komplex war, vor allem aber daran, weil eine Prüfung der Kosten-Nutzen-Betrachtung stets ergab, dass die PAS Benchmark ist und ein möglicher Kosteneffekt daher bestenfalls kurzfristig. Zugegeben – das Modell der Postbank sieht anders aus. Sie wollen laut Ihren Aussagen die Systemwelt zunächst unverändert lassen und auch 370 der 420 Vollzeitstellen übernehmen. Über die Dauer dieser "Garantie" gibt es aber derzeit nur Schweigen, was uns zumindest nachdenklich stimmt.

Und auch die Frage nach möglichen Alternativen sieht nicht rosig aus. Frau Bernardi, dem Namen nach leicht als Italienerin zu identifizieren, träumt laut von einer europaweiten UCI-Lösung in Brunn oder Bukarest. Klar, dass da den meisten PAS-Mitarbeitern ein leicht wackliger Job in Deutschland tausendmal lieber ist. Trotzdem stellt sich uns die Frage: warum um alles in der Welt kann diese Lösung nicht auch den Standort Deutschland haben, zumal doch die PAS mehrfach als Benchmark identifiziert wurde.

Außerdem haben wir für den Fall des Verkaufs an die Postbank klare Forderungen an die Bank gestellt:

1. Im Vertrag mit der Postbank muss festgeschrieben werden, dass für 3 Jahre kein Personalabbau in der PAS stattfinden darf.
2. Die Verträge der Mitarbeiter dürfen für den gleichen Zeitraum nicht verschlechtert werden.
3. Auch danach darf sich der Servicelevel der (dann) Postbank-PAS nicht verschlechtern, weil dies deutlich negative Auswirkungen auf unsere Kunden hätte.

Wenn diese Grundforderungen erfüllt werden, sehen wir bei der Postbank auch für unsere Kolleginnen und Kollegen eine gute Chance auf eine sichere Zukunft. Andernfalls wäre diese Lösung bestenfalls das kleinere Übel und könnte mittelfristig sogar für die Bank zu Desaster werden.

Wir hoffen, diese Forderungen quasi als "Abschiedsgeschenk" für SIE in der PAS durchsetzen zu können. Falls der sog. share-deal zustande kommt, werden wir in der PAS umgehend dafür sorgen einen Betriebsrat zu installieren und für die "PAS neu" einen Tarifvertrag zu verhandeln. Dafür brauchen wir dann aber Ihre aktive Mitarbeit – sowohl für die BR Wahl als auch als Mitglied in ver.di!



Peter Aschenbrenner
stv. Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrates der PAS
Tel.: 089/378-25302

Klaus Hartmann
Mitglied des PAS GBR
Tel.: 089/378-22657



Wir vertreten IHRE Interessen im Betriebsrat – aktiv, erfahren, erfolgreich!

Name, Vorname	Telefon	Versandadresse
Aschenbrenner Peter*	-25302	BRM
Azizpour Martina Toni*	3 81 93-120	8336PKB
Biegerl Carolin	-23985	REV3FT
Demertzoglou Paraskevi	-21326	GSC4RD
Drischel-Kubasek Ralf	-26190	MCT10MS
Eberhard Johann*	-23403	BRM
Ferstl Lothar	-20230	7800WDI
Fried Gudrun	-14401	MTS5
Hanel Walter	-14429	MTR1
Hartmann Klaus*	-22657	BRM
Hesener Hans-Georg	-13012	MRM6

Name, Vorname	Telefon	Versandadresse
Hofstetter Norbert	17915-287	7646PBB
König Peter*	-23533	BRM
Mumme Klaus A.	-25920	BRM
Dr. Pauli Roland*	-26236	BRM
Sahin Arzu	-25072	GCO11KS
Schnell Veronika	-45074	8332KRI3
Schwarz Florian*	-23778	BRM
Wartenberg Iris*	-27286	BRM
Weidner Tim	-24908	CCS1VD
Zettl Helga	-26338	GFR2
Ziegltrum Ingrid	99 83 78-28	8316PKB

* freigestellte Betriebsräte