

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!

...wenn die Arbeit zur Belastung wird

In den letzten Jahren sind im Bank- und Versicherungswesen die psychischen Krankheiten wie zum Beispiel Depressionen stark angestiegen. Wenn die Ziele jedes Jahr steigen und teilweise schon nicht mehr erreichbar sind, wenn die Arbeit immer schneller erledigt werden soll und der Druck in den einzelnen Abteilungen immer kostengünstiger zu arbeiten steigt. Ist das noch FAIR?

Der/die einzelne Mitarbeiter/-in hat zu funktionieren und den gewünschten Beitrag zu leisten. Solange das klappt ist scheinbar alles in Ordnung. Doch was ist:

- wenn sich Sonntag nachmittags ein Grummeln im Bauch bemerkbar macht, weil am Montag wieder die Arbeit ruft?
- wenn die Nerven blank liegen, weil die vielen unerledigten Aufgaben, die zum Tagespensum noch dazu kommen, aufs Gemüt drücken?
- wenn man sich krank in die Arbeit schleppt, weil sonst die ganze Arbeit liegen bleibt, weil die Kollegen/-innen selber in Arbeit ersticken?
- wenn man abends todmüde nach Hause kommt und eigentlich nur noch seine Ruhe haben will?
- Was ist mit dem sozialen Umfeld, mit Freunden, mit der Familie? Wie lange tolerieren sie, dass man gestresst ist bzw. können sie noch für den notwendigen Ausgleich sorgen und einen auffangen?

Zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung bestehen direkte Zusammenhänge. Die emotionale Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen gehört zu den wichtigsten Erfolgsbedingungen. Das bestätigen zahlreiche Studien. Bei Beschäftigten, die fair behandelt werden, dominieren stabile und progressive Arbeitszufriedenheit, Stolz, Freude und Begeisterung über die Arbeit.

Demgegenüber leisten unzufriedene Mitarbeiter (das sind derzeit laut Umfragen knapp 70 Prozent) weit weniger, als sie könnten. Betriebe, die in Gesundheit, Wohlbefinden und Qualifizierung ihre Beschäftigten investieren, legen den Grundstock für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung.

Daher werden wir dieses Jahr noch stärker auf faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen achten! Wir wollen, dass Arbeit wieder Spaß macht und Sie dabei gesund bleiben!



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

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



Zukunft? Ein Ausblick!

Wenn man sich mit Mitarbeitern der HypoVereinsbank unterhält, fällt häufig eins auf: das Vertrauen in die Zukunft ist gering. In vielen Divisionen sind die Erwartungen negativ.

CRO: Erwartet wird ein weiter Stellenabbau und eine eventuelle Auslagerung der Abwicklung in eine "Bad Bank".

COO: In vielen Teileinheiten von COO halten sich Auslagerungsgerüchte. Das "Rumänien-Thema" ist nicht tot zu kriegen und Nokia lässt grüßen. Glaubhafte Dementis von Seiten der Geschäftsleitung kennen wir nicht.

PuG: Die Diskussion über zu hohe Ziele wird auch heuer wieder eine prominente Rolle spielen – obwohl die Ziele nach monatelangen, heftigen Diskussionen mit den Betriebsräten laut Geschäftsleitung bereits um 140 Millionen reduziert wurden.

In diesem Zusammenhang wird auch nach wie vor der Verdross mit dem deterministischen Bonus erhalten bleiben, der bei zu hohen Zielen unerreichbar wird.

MIB: Die fetten Jahre sind leider auch hier vorbei. Dazu kommt, dass ein Aufbau von Managementstellen in London die Frage aufwirft, ob hier ein UniCredit interner Konkurrenzstandort zu München im Entstehen ist.

Insgesamt: Die Belastung wird weiter steigen, weil auch in 2008 ein Projekt nach dem anderen aufgesetzt werden wird, ohne dass ausreichend Personal dafür vorhanden ist.

Vielleicht sind nicht alle diese Befürchtungen begründet. Klar ist aber, dass an allen Ecken und Enden weiter gewurstelt wird. Derweilen fällt das Vertrauen in das Management und in die Zukunft dieser Bank in gefährliche Regionen.

Man kann ein großes Unternehmen nicht auf Dauer führen, ohne die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten. Man kann ein großes Unternehmen nicht dadurch führen, dass man ständig von den Mitarbeitern neue Opfer und "Anpassungsleistungen" fordert.

Zukunft und faire Arbeit:

Was werden wir als Betriebsräte tun?

Wir werden in München und Mailand bei jeder Gelegenheit anmahnen "Zukunft zu liefern":

Darunter fällt für uns eine Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigungen über 2008 hinaus. **Die Bank muss sich zu ihren Mitarbeitern bekennen.**

Wir verlangen von den Verantwortlichen aus Mailand einen Verzicht auf Auslagerungen und Offshoring. **Die Bank muss sich zum Standort Deutschland und München bekennen.**

Und wir werden alles uns Mögliche tun, um Belastungsgrenzen zu ziehen und für faire Arbeitszeiten zu sorgen. Das heißt: realistische Ziele und ausreichendes Personal.



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



Peter Aschenbrenner
freigestellter Betriebsrat
Tel.: 089/378-25302



Klaus Hartmann
freigestellter Betriebsrat
Tel.: 089/378-22657



Hans Eberhard
freigestellter Betriebsrat
Tel.: 089/378-23403

Gedanken eines Betriebsrates zum deterministischen Bonussystem

Früher war sogar die Zukunft besser. Warum ich bei diesem Zitat von Karl Valentin an den Bonus der HVB denke, insbesondere an den PuG Bonus? Weil ich die großen Versprechungen der Geschäftsleitung zum neuen deterministischen Bonus im Ohr habe.

"Wir wollen für die Vertriebsdivisionen einen einfachen, nachvollziehbaren, leistungsorientierten und rechenbaren (deterministischen) Bonus."

Wer seine Ziele gut, sehr gut erreicht, soll viel verdienen können. Wer sein Ziel deutlich verpasst, bleibt bei 13 Monatsgehältern.

Soweit so gut. Die Verhandlungen in den letzten Monaten wurden zäh, die Vorstellungen der Vertriebsdivisionen sehr unterschiedlich, insbesondere sehr schwierig bei PuG. Mittlerweile bekommen die Mitarbeiter in PuG seit dem 2. Halbjahr 2006, die vierte ScoreCard! Wenigstens wurde sie mit der Zeit besser. Gerade der "Wurf" für 2008 weist deutliche Verbesserungen auf. Endlich. Unsere Argumente warum was nicht geht wurden in den vergangenen Monaten zu wenig wahrgenommen, bzw. nicht ausreichend eingearbeitet. Aber ein paar wichtige Veränderungen konnten wir doch durchsetzen.

Trotzdem kann im Moment niemand sagen, was er exakt an Bonus bekommt, obwohl dieser rechenbar ist und jederzeit einsehbar und transparent. Bloß gut, dass unsere Verhandlungen im Februar noch erfolgreich waren. Jeder Mitarbeiter in PuG bekommt einen Minimumbonus von 0,5 GH, sprich im schlechtesten Fall 13,5 GH für das Jahr 2007. Mit einem verhandelten Zusatzbonus konnten wir erreichen, dass das Budget nicht unter dem von "12+2" liegt.

Ein Problem bleibt allerdings: selbst die besten ScoreCards funktionieren nur dann, wenn die dahinterstehenden Ziele erreichbar sind. Ein Hürde die von Anfang an zu hoch ist, wo klar ist, dass man sie nicht erreichen kann, ggf. überhaupt übertreffen kann, dürfte gar nicht erst gesetzt werden. Hier sind unsere Vorstände gefragt!

Wenn eine gesamte Division im Durchschnitt die gesetzte Eingangshürde nicht erreicht, muss man sich fragen an was es liegt und entsprechend angepasst werden. Einen festen Zielanpassungsmechanismus fordern wir ja seit langem, für den Fall, dass sich Ziele als unrealistisch und unerreichbar herausstellen.

Ziele dürfen ambitioniert, müssen aber erreichbar sein.

Wenn der deterministische Bonus ein Erfolg werden soll, dann geht das nur mit erreichbaren, motivierenden Zielen, alles andere macht das System von Anfang an kaputt und die Akzeptanz geht gegen Null. Dessen muss sich das Management doch bewusst sein. 2008 ist ja noch lange. Und ich war schon immer Optimist. Vielleicht adjusten wir ja heuer schon im Frühjahr! Man kommt nicht umhin, die Zukunft zur Rate zu ziehen.

Florian Schwarz
freigestellter Betriebsrat
Tel.: 089/378- 23778



Kommentar: Meine Meinung

MITARBEITER-MEINUNGS-UMFRAGE 2008: 50% – 60% – 70% – 80% HURRA!!!

Mitarbeiter nach ihrer Meinung zu fragen ist gut. Die Meinung dann ernst zu nehmen ist besser. Wird das nach dem People Survey (welch ein Unwort) auch passieren?

Ich hoffe es. Ich habe aber zugleich Zweifel. Schließlich gibt es schlechte Erfahrungen aus der Vergangenheit. Der Erfolg der MMU muss sich aus meiner Sicht daran messen, ob Defizite und Missstände abgestellt werden. Konkret: dort wo Kollegen unter miserablen Führungsstil leiden, muss etwas passieren. Führungskräfte mit mangelnder sozialer Intelligenz müssen nachsitzen. Wer die Änderungschance verpasst, muss in die Fachlaufbahn zurück. Wichtig zudem: das Top-Management sollte sich Gedanken über Vorbildfunktion und Glaubwürdigkeit machen!

Die Glaubwürdigkeit der Banken hat bekanntlich stark gelitten. Das HVB-Management unter italienischen "Regierungsverhältnissen" ist da keine Ausnahme. Davon kann der Betriebsrat ein Lied singen. Wie viel Vertrauen haben eigentlich Manager verdient, die Mitarbeiter täglich mit mehr oder weniger Druck zur Teilnahme an der Meinungsumfrage veranlassen? Nicht nur das: man hat versucht, das soziale Gewissen der Mitarbeiter über sog. "cause related marketing" zu nutzen (Teilnahme=Spende). Zur Klarstellung: die Spendenaktion ist für sich betrachtet zweifellos positiv. Die Krönung des People Survey aber war die Verlängerung der Teilnahmefrist. Der Grund: die 80% Beteiligungsquote wurde bis 25. Januar nicht erreicht. Einige Personalmanager wollten sich mit den 80 wohl ein Denkmal setzen und ihren Bonus sichern. Die MMU droht damit zu einer reinen Aktion zu verkommen, zu einer (Hochglanz)Hülle.

Die schleppende Beteiligung dürfte bereits ein deutliches Stimmungssignal gewesen sein. Ebenso wie der anfangs sehr unterschiedliche Beteiligungsgrad nach Bereichen ein Indikator war (PuG, COO, MIB und UCI lagen nicht umsonst zunächst weit hinten). Die Kollegen in Italien wissen offenbar schon länger, was von People Surveys à la UCI zu halten ist.

Hans-Georg Hesener
Betriebsrat
MRM6
Tel.: 089/378-13012



Wo ist denn nun mein Arbeitsplatz? Nachgefragt von Lothar Ferstl

Tucherpark, HHO, Quadriga, Plinganserstrasse, Arabellapark. Wo ist mein künftiger Arbeitsplatz? Mai, Juni. 3.Quartal, 4.Quartal. Wann werde ich umziehen? Öffentliche Verkehrsmittel, Privat-PKW, Pendelbus, Parkplatzsituation. Wie komme ich in die Arbeit? Das alles sind Fragen, die sich unsere Kolleginnen und Kollegen stellen. Warum? Nicht deshalb um wieder zu lamentieren wie schlecht es uns allen geht, sondern schlicht und einfach um Planungssicherheit zu bekommen. MVV-Tickets müssen gekauft oder geändert werden, Fahrzeiten und -Gemeinschaften abgestimmt und -wege gefunden werden. Nicht nur die Bank plant, sondern, und das aus notwendigen Gründen, auch die Kolleginnen und Kollegen.

Ist es denn wirklich so schwierig, die sicher notwendigen Flächenarrondierungen frühzeitig und terminsicher zu kommunizieren? Ich sage, es ist möglich. Voraussetzung hierfür ist allerdings ein offener und fairer Umgang mit allen Beteiligten. Geheimniskrämerei, stures Festhalten an Rahmenparametern, das Negieren von offensichtlichen Notwendigkeiten, die mangelnde Flexibilität, auf Bedürfnisse des angeblich so wichtigen human capital einzugehen, fördern nur den Flurfunk und Unzufriedenheit. Nicht nur harte Kosten, auch weiche Kosten belasten die Ertragslage dieser Bank.

Das ist übrigens ganz ausdrücklich keine Kritik an den ausführenden Kolleginnen und Kollegen der strategischen und operativen Raumplanung, die bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit ihr Bestes geben. Die Verantwortung liegt in den "oberen Etagen".



Lothar Ferstl
Betriebsrat
SRM13UM
Tel.: 089/378-21981