

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren



Claudia Enzer



Marco Marabelli



Angelika Stettner



Stefan Schneider



Claudia Baudach



Fabian Niedermeier



Shentong Jiang



Günter Zweckinger



Gabriela Edelmann



Michael Merkle

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Sonderausgabe geht es um das Thema Geld und Entlohnung. Die Nachricht „das Deutschland Ticket kommt“ sorgte zuletzt für gute Stimmung. Durch den Zuschuss der Bank kostet das Ticket nur noch 29 Euro pro Monat. Wir halten das für eine gute Sache, außerdem ist dies ein positiver Beitrag zum Thema Mobilität und Umweltschutz. Im Jahr 2022 gab es auch einige Sonderzahlungen: Corona-Aufwandsentschädigung in Höhe von 350 Euro, steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsprämie in Höhe von 2.500 Euro und zuletzt die Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro für Tarifangestellte zu Beginn dieses Jahres.

Trotz all dieser guten Nachrichten wollen wir noch eine Nachbetrachtung zum Thema Gehalt und Bonus vornehmen. Eine Gehaltsanpassung von 3% zum Beispiel bei AT-Einstieg, derzeit 5.750 Euro, bedeutet monatlich 173 Euro mehr Gehalt. In Zeiten von fast 10% Preissteigerung ist dies zwar kein Ausgleich, für viele aber sehr bedeutsam und wichtig, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Leider gibt es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bank, die keine 3% Gehaltssteigerung erhalten haben. Da sind dann die 20 Euro Zuschuss für das Deutschland Ticket doch wieder nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Mit Bonus, AT und TC alles OK?

Leider nein. Die letzten Wochen waren für uns gefüllt mit vielen Gesprächen zum Thema Bonus, AT- und TC-Anpassung. Natürlich melden sich bei uns eher die Kolleginnen und Kollegen, die mit ihren Briefen nicht glücklich waren. Aber es drängt sich schon der Verdacht einer großflächigen Unzufriedenheit, Unverständnis und rückläufiger Motivation auf. Wir halten das für sehr bedenklich.

Zunächst einmal zu den Fakten:

Bonus

Tarif (TG) und AT

Hier sind die Boni an die Bewertung im Mitarbeitergespräch gekoppelt:

Nicht ausreichende Leistung	Eingeschränkte / Gute / Überzeugende Leistung	Herausragende Leistung
0 - 50%	70 - 130%	130 - 200%

Das bedeutet, wer eine bestimmte Bewertungsstufe erhält, bekommt einen Bonus in dieser Bandbreite „mal“ den Bonusbasiswert. Das ist in der Regel ein Monatsbruttogehalt. Also jemand, der die Stufe „Eingeschränkte Leistung“ hat, kann theoretisch 130% bekommen. Jemand mit „Überzeugende Leistung“ aber auch nur 70%.

Beispielrechnung: Basiswert / Monatsbrutto 6.000 x Faktor 1,10 x 90% Bonus = 5.940 Euro Bonus

Total Compensation (TC)

Ähnlich wie im TG/AT-Bereich besteht eine Orientierung an den Bewertungsstufen des Mitarbeitergespräches, jedoch sind die Bandbreiten beim Bonus nicht festgeschrieben. Es ist eine diskretionäre Bonusverteilung möglich, die im Extremfall „Null“ bedeuten und nach oben hin offen sein kann. Bei der Bonus-Festlegung fließen noch mehrere Kriterien ein, siehe Punkt 4.2. der [BV zur Regelung der Total Compensation Vergütung \(unicredit.eu\)](#).

Gehalt

Tarif (TG)

Diese Gehaltsanpassung ist abhängig von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen. Per 01.08.2022 waren das 3%, zum 01.08.2023 folgen weitere 2% Erhöhung.

AT

Die seit dem Jahr 2018 gültige Betriebsvereinbarung besagt, dass das Budget aus einer Tarifverhandlung im Folgejahr per 1.6. zur AT-Anpassung zur Verfügung steht, in diesem Jahr waren es die 3%. Diesen Prozentsatz gibt es jedoch nur auf Ebene Division oder Corporate-Center. Jegliche Verteilung auf die Ebenen darunter und die Mitarbeitenden erfolgen diskretionär, eine Spreizung ist also möglich. Das bedeutet im Einzelfall könnte es auch „Null“ sein.

Davon sind aber auch die bereits zum 1.8.2022 erfolgte Mindest-AT-Anpassung, unterjährige AT-Anpassungen, die Schließung des Gender-Pay-Gaps und die besondere Berücksichtigung der AT-Gehälter unter € 6.500 zu bestreiten. Letzteres ist aus unserer Sicht in der abgeschlossenen Runde so gut wie gar nicht erfolgt.

Das Einstiegs-AT liegt jeweils 10% über TG9/11. Berufsjahr, aktuell bei 5.750 Euro. Sollte ein AT-Bezieher durch die Tarifsteigerungen unter diese Grenze geraten, ist er auf diesen Betrag anzuheben. Die Anpassung muss schrittweise innerhalb von drei Jahren erfolgen. Im letzten Jahr war diese Anpassung erfreulicherweise zeitgleich mit der Tariferhöhung.

Bei einer Tarifierhöhung von über 3% pro Jahr, entscheidet die Bank, ob und inwieweit sie ein Budget von mehr als 3% pro Jahr zur Verfügung stellt.

Wichtig zu wissen: Tarifliche Einmalzahlungen werden laut Betriebsvereinbarung bei der Festlegung des AT-Budgets grundsätzlich nicht berücksichtigt!

[Betriebsvereinbarung zu den Grundsätzen für die Anpassung des Gesamtjahresfestgehalts der außertariflichen vergüteten Mitarbeiter Anlage 1](#)

TC

Das Einstiegs-TC liegt 10% über dem Brutto-AT-Einstiegsgehalt, derzeit bei 6.150 Euro. Sollte ein TC-Bezieher durch die Tarifierhöhungen unter diese Grenze geraten, ist er grundsätzlich auf diesen Betrag anzuheben. Was die Ausnahmen von diesem Grundsatz sind, ist leider nicht geregelt.

Die TC-Gehälter darüber hinaus sind (marktorientiert) frei verhandelbar und unterliegen keiner automatisierten Steigerung. Gerade hier gibt es sehr viele Mitarbeitende, die bereits seit Jahren keine oder nur geringe Steigerungen erfahren haben. Sollte ein TC-Festgehalt 3 Jahre hintereinander nicht erhöht worden sein, wird gesondert geprüft, ob dies erforderlich ist. Das Ergebnis ist mit dem Mitarbeitenden zu besprechen und dazu kann auf Wunsch ein Betriebsrat hinzugezogen werden.

Management von Erwartungshaltung und Kommunikation

Die Erwartungshaltung hinsichtlich Bonus und Gehaltsentwicklung orientiert sich oft nicht an diesen Fakten. Ein Grund dafür liegt unserer Meinung nach in einer falschen oder unverständlichen Kommunikation von Führungskräften an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir hören oft: „Das wusste ich nicht.“

Dass die Bandbreiten bzw. die diskretionäre Verteilung zu Unzufriedenheit führen können, liegt auf der Hand. Jedoch hat eine Führungskraft bei der Begründung der Werte die Möglichkeit, eine plausible Erläuterung zu geben. Wenn die Mitarbeitenden die Erläuterung nicht verstehen (können), wie sollen sie dann mit den Beträgen zufrieden sein?

Zusätzlich trägt der Preisanstieg der letzten Monate dazu bei, dass ein Ausgleich der gesunkenen Kaufkraft „erwartet“ wird.

Zum Vergleich: In Österreich wurde im Kreditsektor per 01.04.2023 eine Tarifierhöhung von durchschnittlich 9,48% (!!!) abgeschlossen.

Die größten Enttäuschungen 2023

Das im Jahr 2022 von Herrn Orcel verkündete **Gender-Pay-Gap Budget** von € 100 Mio. für 3 Jahre, davon € 10 Mio. für die Unicredit Bank AG, existiert nicht. Es ist vielmehr ein entsprechender Teil des regulären Gehaltssteigerungsbudgets (siehe oben) dafür zu verwenden. Wir sind davon ausgegangen, dass das on-top erfolgt. Leider mussten wir auf Nachfrage erfahren, dass dem nicht so ist.

Es erübrigt sich daher die Frage, warum die UniCredit Bank AG von diesem Topf nur 10 % erhält, während unser Ertragsanteil der letzten Jahre sicher darüber lag. Ganz einfach: 10% von „NIX“ sind „NIX“.

In einem Jahr mit dem als Top-Ergebnis der letzten 15 Jahre gepriesenen Jahresabschluss erscheint ein **Bonus-Basiswert von 110%** nicht als Top-Bonus, sondern eher als mickrig. Zumal, wie oben erläutert, ja nicht bei jedem 110% ankommen. Wir sind uns bewusst, dass die Geschäftsleitung auch in weniger guten Jahren Boni in den Bandbreiten von 85%-90% zur Verfügung gestellt hat und schätzen dies. Ebenso die Unterstützung in der Coronazeit, die Extrazahlung von € 2.500 (+€ 500 im TG-Bereich) und vieles mehr, sind als erfreulich und anerkennenswert einzustufen. Aber bitte, man muss den Bonus für 2022 nicht schöner reden, als er ist.

Es ist uns aufgefallen, dass sowohl viele **ältere Kolleginnen und Kollegen** als auch **Freiwillige für einen Ausstieg** (MYP24) mit geringeren Boni und mit „Null“- oder geringen AT-Anpassungen bedacht wurden. Auch sind viele Frauen, aber mittlerweile auch immer mehr Männer, trotz Gender-Pay-Gap-Diskussionen mit ihrer Gehaltsentwicklung nicht zufrieden. Freiwilligenmeldungen helfen der Bank, die hohen Abbauzahlen zu erreichen. Viele Freiwillige wissen jedoch noch gar nicht, ob sie die Bank verlassen können, werden dennoch dafür abgestraft. Das können wir so nicht hinnehmen und fordern ein Umdenken der Geschäftsleitung.

„Culture“ und „Caring“

Zwei Schlagworte, „Culture“ und „Caring“, die sich die Bank auf die Fahnen geschrieben hat. Doch das muss auch gelebt werden. Vieles in dem diesjährigen Gehalts- und Bonusprozess hat uns gezeigt, dass hier noch viel Luft nach oben ist. Wir fordern, die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst zu nehmen. Wenn Budgets knapp sind und die Verteilung problematisch ist, muss es zumindest verständlich erläutert werden. Das gebietet die Wertschätzung unserer Belegschaft gegenüber. Mangelnde Kommunikation und „Schönreden“ führt zu Demotivation, Abwanderung und noch schlimmer zur „Innerlichen Kündigung“. Das kann nicht die Zukunft unserer Bank sein. Wir hoffen, dass diese Signale wahrgenommen werden.

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära



Wir sind für Sie da. Weitere Infos finden Sie unter www.neueära.de

Die DSGVO verpflichtet uns, Sie darauf hinzuweisen, dass ihre Mailadresse bei uns gemäß <http://neueära.de/impressum.html> gespeichert ist und zum Versand unseres Newsletters genutzt wird.

Wenn Sie keine Newsletter mehr erhalten möchten, können Sie sich mit folgender Adresse abmelden (bitte auf den Link klicken): unsubscribe@die-neue-aera.de

Anbieterkennzeichnung nach EIGVG:

Neue Ära
Postfach 810104
81901 München

info@neueära.de

<http://www.neueära.de>