

Neue Ära ••••• Ihr Betriebsrat

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära informieren



Marco Marabelli



Claudia Enzer



Stefan Schneider



Fabian Niedermeier



Heidi Brossette



Robert Jacobshagen



Klementine Rehm



Michael Merkle



Hazne Christl



Günter Zweckinger



Michael Huber

Newsletter 01/2021 vom 15. April

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das neue Jahr fing in vielerlei Hinsicht an, wie das alte aufgehört hat. Corona hat uns nach wie vor fest im Griff, und an eine kurzfristige Änderung der Situation ist auch nach Ostern noch nicht zu denken.

In unserer künftigen Arbeitswelt wird das „Mobile Arbeiten“ nicht mehr wegzudenken sein. Die Rahmenbedingungen dazu werden derzeit im Gesamtbetriebsrat mit einer Betriebsvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“ erarbeitet und mit der Geschäftsleitung verhandelt.

Bonus 2020 und AT-Gehaltsanpassungen: Ergebnis BR-Prüfung

Im März hat der Betriebsrat München gut 8.200 Datensätze zum Bonus und zur AT-Anpassung geprüft.

Bei den AT-Gehaltsanpassungen stand ein Budget von 2% in einem Gesamtopf zur Verfügung. Die Bank hat konsequent versucht, im Sinne der Entgeltgleichheit sogenannte Spitzenverdiener in den Einheiten nicht zu erhöhen und das Budget auf diejenigen Mitarbeiter zu verteilen, die deutlich geringer vergütet werden. Bei großen Gehaltsunterschieden – zum Teil aus Anfragen zum Entgelttransparenzgesetz und zu den Vergleichspersonen – konnten wir deutliche Aufbesserungen erreichen. Die meisten Mitarbeiter bekamen eine Gehaltsanpassung, und wir konnten hier eine Mindesterrhöhung von 50 Euro vereinbaren. Knapp 10% der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter bekamen keine Erhöhung, dies ist nach der aktuellen Betriebsvereinbarung leider zulässig. Die AT-Erhörungen werden zum 1. Juni 2021 wirksam.

Bei der Bonusrunde im TG- und AT-Bereich ist unsere Prüfungsgrundlage ein abgeschlossenes Mitarbeitergespräch. Bei einer Leistungsbewertung in den Kategorien „mit Einschränkungen erreicht“, „gut erreicht“ und „deutlich übertroffen“ bedeutet dies eine erlaubte Bandbreite von 70-130%, innerhalb derer Ihre Führungskraft den persönlichen Bonusbetrag vergibt. Beachten Sie bitte folgende Rechnung: Ihr Basiswert (in der Regel ein Bruttomonatsgehalt) x Erfolgsfaktor der Division x Ihr individueller Bonusfaktor ergibt Ihren Bonusbetrag. Für Beschäftigte, die aufgrund Krankheit oder anderer Gründe keine Lohnfortzahlung erhalten haben, besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Bonus. Bitte berücksichtigen Sie dies bei Ihrer Berechnung. Die Bonuszahlung erfolgt mit dem Mai-Gehalt 2021. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Hier die Erfolgsfaktoren 2021:

Division / CC	Erfolgsfaktor
PBK	0,6
UBK	0,6
CIB	0,7
Corporate Center	0,65
COO	0,65

Die Prüfung der TC-Boni und Gehaltsanpassungen lief separat über den TC-Ausschuss des Gesamtbetriebsrats.

Altersvorsorge für TC-Angestellte: FDC statt AgFA

Im GBR Aktuell Nr. 30 des Gesamtbetriebsrates vom 17. Februar wurde auf die Zusatzleistungen der Bank im Zusammenhang mit der [AgFA](#), der „Arbeitgeberfinanzierten, fondsgebundenen Altersvorsorge“, hingewiesen. Im Rahmen dieses Instruments zahlt die Bank grundsätzlich einmal im Jahr ein Viertel des Monatsgehalts in eine Vermögensanlage. Davon [ausgenommen](#) sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Total Compensation- (TC-) Arbeitsvertrag haben. Diese Kolleginnen und Kollegen haben, quasi als Ersatz, die Möglichkeit, für eine zusätzliche Altersvorsorge über den BVV oder – bei einem Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (in 2021 von 85.200,-- Euro) einen [FDC](#)-Vertrag abzuschließen, eine „Fondsgebundene Deferred Compensation“. Anders als bei der AgFA werden bei der freiwilligen Altersvorsorge über den BVV oder dem FDC die Beiträge in Form einer Entgeltumwandlung vom Bruttolgehalt geleistet. Eine (selbstverständlich nicht repräsentative) Blitzumfrage hat ergeben, dass diese Möglichkeit zum Aufbau von Altersbezügen im Kollegenkreis ziemlich unbekannt ist. Der offensichtliche Vorteil dieser Vorsorgeform liegt darin, dass die Beitragsleistungen heute nicht versteuert werden müssen. Erst zum Zeitpunkt der Auszahlung der Versicherungsansprüche fällt eine einkommensteuerliche Belastung an – zu einem dann wahrscheinlich deutlich niedrigeren Steuersatz. Bei der FDC garantiert die Bank bei der FDC – wie bei der AgFA – eine jährliche Mindestverzinsung der eingezahlten

Beiträge von derzeit 2,75% pro Jahr. Weitere Hinweise, Voraussetzungen, umfangreiches Informationsmaterial und Ansprechpartner zur FDC finden Sie [hier](#).

Benvenuto, Andrea! Let's do the right things

Wir begrüßen unseren neuen CEO der UniCredit Gruppe, Andrea Orcel. Geboren im Jahr 1953, hat er in Rom und Paris studiert und arbeitete für Adressen wie Goldman Sachs, Merrill Lynch und UBS. Vor über 20 Jahren war Andrea Orcel maßgeblich daran beteiligt, die Grundpfeiler der heutigen Gruppenarchitektur zu errichten. Die Verantwortung unseres Hauses übernimmt er in einer Zeit des vielfältigen und beschleunigten Wandels. Diese Phase beinhaltet Chancen, birgt aber auch Risiken. Das klingt zwar abgedroschen, trifft aber den Kern: Wir wünschen ihm, dass er die Chancen des Wandels erfasst und dessen Risiken umschiffet. Medienberichten zufolge ist für den Herbst die Vorstellung einer neuen Strategie für die Gruppe vorgesehen. Als Vertreter des Betriebsrats werden wir seine Ideen konstruktiv, aber stets kritisch im Interesse der Kolleginnen und Kollegen begleiten. Letztendlich verfolgen wir doch alle das gleiche Ziel: Wir wollen das Richtige tun.

Team 23: Aktueller Stand

Bei dem strategischen Plan „Team 23“ (2020-2023) und damit verbundener Reduzierung der Belegschaft wurde, anders als bei früheren Umstrukturierungen, zwischen Geschäftsleitung (GL) und Gesamtbetriebsrat vereinbart, dass bei den Beratungen der jeweiligen Maßnahmen jeweils nur das nächste Jahr beraten und an die lokalen Betriebsräte delegiert wird. Das heißt, im Jahr 2020 wird nur das Jahr 2021 verhandelt, in 2021 das Jahr 2022 und so weiter. Hintergrund war, dass wir Betriebsräte erst sehen wollen, ob Prozesse vereinfacht wurden, Tätigkeiten weggefallen sind oder die erforderliche IT bereitsteht, bevor eine Reduzierung des Personalstandes erfolgt.

Für das Jahr 2021 sind fast sämtliche Beratungen abgeschlossen und größtenteils bereits auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert (im Einzelnen UBK, CIB, CFO, CEO). Lediglich für COO und CRO sind die Beratungen zwischen GL und BR München noch nicht abgeschlossen und können daher auch noch nicht kommuniziert werden. In der PBK warten wir noch auf Details auf regionaler Ebene.

Inwieweit die zu erwartende Präsentation einer neuen Strategie (siehe Artikel Benvenuto, Andrea!) zu Anpassungen bei „Team 23“ führt, werden wir kritisch und konstruktiv begleiten. Falls Sie Fragen zu „Team 23“ in ihrer Division oder Corporate Center haben, kommen Sie bitte gerne auf uns zu.

Interner Wissenstransfer: Social Learning mit Each One Teach One (EOTO)

EOTO ist ein unkompliziertes Format zur Förderung von informellem Lernen und zum bankweiten Teilen von Wissen. Die Trainings sind kostenfrei und finden ganzjährig statt. Das Angebot wechselt und ist auf den kurzfristigen Trainingsbedarf ausgerichtet. EOTO ist Arbeitszeit – für Trainer und Teilnehmer. Jede Mitarbeiterin und jeder

Mitarbeiter kann zum Trainer werden und sein fachliches Know-How anderen Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stellen.

Derzeit gibt es Trainings zu den Themen Informationsklassifizierung (AIP, Azure Information Protection), Samsung Mobiltelefon, Excel, Windows 10, OneNote, Schufa usw. Alle Inhalte sowie die Anmeldung finden Sie unter myLearning im HR Gate und im [Intranet](#).

Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihr Wissen zu teilen, und nehmen Sie sich die Zeit, mehr über die einzelnen Themengebiete zu erfahren.

Belastung Vertrieb: Wer hat an der Uhr gedreht?

Was hilft der beste Prozess, das beste Produkt, wenn es keiner kennt oder anwendet, da bei Termin- und Verkaufsdruck keine Zeit zum Einlesen bleibt? Für Vollzeitkräfte schon eine Herausforderung – für Teilzeitkräfte kaum umsetzbar. Trial & Error ist vielfach angesagt, mit hohem Frustrationspotenzial und Fehlern, die einer guten Lösung wenig Akzeptanz verschafft.

In der HVB wird die Digitalisierung mit Vehemenz vorangetrieben, und viele Dinge wurden und werden noch umgesetzt. Damit verbunden sind meist umfangreiche Veränderungen der Prozesse, IT-Infrastruktur und Formulare. Die Produktlandschaft ist ebenso dem stetigen Wandel unterworfen, und die Auswahl angebotener Produkte wird eher größer als kleiner. Dass alles irgendwie seine Berechtigung hat und wir mit guten Produkten und schlanken Prozessen am Ball bzw. Kunden bleiben müssen, ist ganz klar – nur muss dann auch die Möglichkeit gegeben werden sich mit den Neuerungen vertraut zu machen und sich entsprechende Umsetzungskompetenzen anzueignen.

Wir fordern daher einen klar definierten Freiraum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um sich mit Neuerungen beschäftigen und einlesen zu können! Ein Stützpfiler hierfür wären z.B. Schulungskonzepte und Erklär-Videos, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, je nach persönlichem Bedarf, nutzen können.

Michael Huber wird neues Mitglied des Betriebsrats



Zum 1. April durften wir Michael Huber als Mitglied des Betriebsrats München bei uns im Team der Neuen Ära begrüßen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und wünschen Michael gutes Gelingen.

Michael Huber: Seit 2009 habe ich „als echtes HVB Kind“ in dieser Bank viele wertvolle Erfahrungen sammeln dürfen. Nach meiner Ausbildung war ich Privatkundenbetreuer, danach Immobilienfinanzierungsexperte in Business Easy und im End-to-End Projekt Immobilienfinanzierung. Heute bin ich Business Manager der regionalen Remote Sales- and Service-Einheit. In all den Jahren bin ich meinem Motto stets treu geblieben: „Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen“ (Aristoteles). Ich freue mich deshalb auf die gemeinsamen Aufgaben mit Ihnen und werde Sie dabei unterstützen, damit auch Sie die Segel setzen können.

Ehrenamt: Mentoring Projekt "EnableMe"

Durch ihre Berufs- und Lebenserfahrung können Sie ehrenamtlich helfen, jungen Erwachsenen mit körperlicher Behinderung den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern. Das Programm ist für den Zeitraum vom 13. April bis 30. November 2021 angesetzt. Ihr persönliches zeitliches Engagement beträgt in Summe rund 10 Stunden. Sie können jederzeit starten und sich die Zeit individuell innerhalb der Programmlaufzeit einteilen. Sie brauchen keine Vorerfahrungen mitzubringen.

Mit durchdachten Onlinetools ist es auch für „Anfänger“ sehr geeignet, erste Erfahrungen als Mentor zu sammeln, dabei wertvolle Beziehungen aufzubauen und auch selbst viele spannende Einblicke und Lernerfahrungen mitzunehmen.

Die Teilnahme an EnableMe ist ein ehrenamtliche Tätigkeit, die Sie sich im Rahmen von [Ehrensache!](#) belohnen lassen können.

[Werden Sie Mentor*in für Menschen mit körperlichen Behinderungen.](#)

Nach über 35 Jahren: Erhöhung der Behinderten Pauschbeträge ab 1.1.2021

Das sogenannte Behinderten-Pauschbetragsgesetz wurde zum Jahreswechsel endlich verbessert. So wurden die Behinderten-Pauschbeträge ab dem Steuerjahr 2021 verdoppelt (die erste Erhöhung seit 1975!) und die Nachweispflichten verschlankt. Es empfiehlt sich schon rechtzeitig mit seinem Steuerberater über das weitere Vorgehen zu sprechen.

Das sind die Neuerungen:

- Die Pauschbeträge für Behinderte sind verdoppelt worden. Aufgrund einer Änderung in der Systematik wird ab 2021 außerdem bereits ab einem Grad der Behinderung von mindestens 20 ein Pauschbetrag gewährt.
- Eine behinderungsbedingte Fahrtkostenpauschale von 900 Euro bei Geh- und Sehbehinderung und 4.500 Euro bei stärkeren Einschränkungen wird eingeführt.
- Bei einem Grad der Behinderung kleiner als 50 wird zur Gewährung des Pauschbetrages auf weitere Anspruchsvoraussetzungen wie zum Beispiel den Nachweis einer dauerhaften Einbuße im Bewegungsapparat verzichtet.
- Der sogenannte Pflege-Pauschbetrag bei häuslicher Pflege wird auf 1.800 Euro erhöht. Für die Pflegegrade 2 und 3 wird künftig ein Pflege-Pauschbetrag von 600 bzw. 1.100 Euro gewährt.
- Pauschbeträge können anstelle von Einzelnachweisen für die Aufwendungen des typischen, täglichen behinderungsbedingten Lebensbedarfs beantragt werden. Sind die typischen Kosten höher als der Pauschbetrag, kann weiterhin auf diesen verzichtet werden und diese Kosten können als außergewöhnliche Belastungen allgemeiner Art nach § 33 EStG geltend gemacht werden. Über diese Norm können weiterhin auch sog. „atypische Kosten“ abgesetzt werden. Hierunter fallen z. B. aufwändige Umbaukosten in der Wohnung.

Achtung! Eine Geltendmachung nach § 33 EStG bedeutet, dass diese Aufwendungen einzeln nachgewiesen werden müssen. Sie werden bei der Gesamtschau um einen bestimmten Betrag („zumutbare Belastung“) gekürzt.

Wie geht es weiter?

Für das Lohnsteuerabzugsverfahren ab Januar 2021 werden die neuen Pauschbeträge – soweit die jeweilige Behinderung den Finanzämtern bekanntgegeben und keine Übertragung oder anderweitige Verteilung von Pauschbeträgen beantragt wurde – maschinell angepasst; es sind keine weiteren Schritte des Betroffenen erforderlich. Bei höheren Ausgaben sollten Sie zeitnah mit dem örtlich zuständigen Finanzamt oder Ihrem Steuerberater Kontakt aufnehmen, um die weitere Vorgehensweise zur „Steuroptimierung“ abzuklären.

Quelle: [Bundesfinanzministerium](#)

Ihre Betriebsräte der Neuen Ära



Wir sind für Sie da.

Weitere Infos finden Sie unter www.neueära.de