Klicken Sie hier, um auf unsere WEBSITE zu gelangen

Multi-Year-Plan – eine unendliche „Abbau-Story“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Zitat von Luc de Clapiers (Französischer Philosoph) besagt: „Die Kunst, Pläne zu machen, besteht darin, den Schwierigkeiten ihrer Ausführung zuvorzukommen“. Auch wir sehen bei den vielen Terminen zum munter fortgeführten Multi-Year-Plan „UniCredit Unlocked“, unter den verschiedensten Begriffen wie Update, Stretch 2025 oder Enhancement, einige Schwierigkeiten auf uns alle zukommen. Sei es die immer geringere Mitarbeiterzahl, die immer mehr Aufgaben erledigen muss oder die versprochene IT-Unterstützung, die nicht, oder erst sehr verspätet zum Einsatz kommt. Wir werden weiterhin die Schwierigkeiten, die wir im Vorfeld mit Ihnen zusammen erkennen, bei der Geschäftsleitung nachdrücklich platzieren, um, wie in dem Zitat ausgeführt, diesen zuvorzukommen.
Wie auch immer die Begriffe heißen, es erwarten uns in diesem Jahr sicher wieder viele Umstrukturierungen und ein weiterer Personal- und Arbeitsplatzabbau. In den letzten Tagen wurden bereits Kolleginnen und Kollegen der Corporate Center CRO und

DOP über neue Maßnahmen informiert. Egal was passiert, wir sind für Sie da, Ihre Interessen als Belegschaft der HVB bestmöglich zu vertreten und sie persönlich zu unterstützen.
In den DOP-Calls der letzten Woche ist übrigens von Führungskräften ein paarmal MYP 2024-2026 gefallen. Falls ein solcher existieren sollte, ist er uns im Betriebsrat München noch nicht vorgestellt worden.

Jahresauftakt PBK: mit Volldampf ins Jahr 2025 oder - wie wir mit weniger Personal immer mehr erreichen

Die Inhalte des Jahresauftaktes PBK 2025 könnten aus einem Handbuch für visionäres Management stammen. In der heutigen, sich ständig verändernden Geschäftswelt zählt nur maximales Wachstum. Für das kommende Jahr hat die Geschäftsleitung uns - wieder einmal - ehrgeizige Ziele gesetzt, die alle begeistern werden - vor allem unsere Aktionärin. Wir streben zum Teil zweistellige Wachstumsraten an. Wie wollen wir das erreichen? Ganz einfach: mit viel Qualität, viel Digitalisierung, viel Restrukturierung und mit weniger (erfahrenem) Personal. Die Rede ist wieder von "organischer Effizienzsteigerung". Böse Zungen könnten auch behaupten, hier und da ein paar Änderungen, aber kein Unterschied zu den Vorjahren.
Nicht so ganz, denn eine Aussage hat dann doch ungeahnte Zukunftsvisionen dargelegt. Der neue Kollege BOT 2.0.
Dieser neue Mitarbeiter soll unsere Kolleginnen und Kollegen in Zukunft bei der Beratung unterstützen, Ihnen im Kundengespräch hilfreiche Informationen zur Verfügung stellen und sogar die Emotionen unserer Kunden erkennen, um bei Bedarf dem Betreuer Warnhinweise zu geben („Beschwerde droht“). Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI oder englisch AI) wird in der EU sehr streng reguliert (siehe EU AI Act). Aus diesem Grund müssen wir die weitere Entwicklung genau beobachten.

Bitte umdrehen - wir stehen jetzt hinten

Die von Mastercard betriebene Aufkündigung der Maestro-Funktion hat Einfluss auf unsere Debitkarten. Das bringt viele Veränderungen in unterschiedlichsten Ebenen und Bereichen mit sich – viel Arbeit für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Übrigens beim einzigen haptischen Produkt der Bank, was auch eine gewisse Bindung zur Bank herstellt. Jede Veränderung birgt Chancen und Risiken – ob die Balance mit einer UniCredit Card für den gesamten deutschen Markt ausgewogen berücksichtigt wurde, bleibt abzuwarten. Die Entscheidungen werden wie üblich in Italien getroffen – Group-weit und mit Fokus auf maximale

Kosteneffizienz – mit Wirkung nicht nur intern, sondern nun auch mit Außenwirkung. Als vereintes Unternehmen agieren (Zitat Andrea Orcel) bedeutet: die lokalen Märkte müssen sich fügen und so haben wir nicht mehr das deutsche „Branding“ mit HypoVereinsbank auf der Kartenvorderseite. Unser Markenname versteckt sich künftig auf der Kartenrückseite, neben vielerlei anderen Informationen. Das neue Kartenprodukt soll deutliche Ertragssteigerungen mit sich bringen – für den regionalen Markt Deutschland war da aber ein eigener, identitätsstiftender Karten-Rohling wohl dann doch zu teuer.
Zur Info: ONE-Kartentransformation

Zeitplan Bonus- und Gehaltsaktion 2025

Die Bonusfestlegung für das Geschäftsjahr 2024, die Gehaltsanpassungen für AT-Angestellte sowie die Umgruppierungen 2025 erfolgen zeitgleich im HR-Gate. Die Eingabemasken werden voraussichtlich vom 03. bis einschließlich 10. Februar 2025 für die Führungskräfte freigeschalten sein. Wenn Sie mit Ihrer Führungskraft daher noch einmal über eine Gehaltserhöhung oder über Ihre Bonusentwicklung sprechen möchten, ist jetzt der richtige Zeitpunkt. Ab dem 11. Februar schließt sich das Fenster wieder für ein Jahr.
Die Erfolgsfaktoren je Division und Corporate-Center werden von der Geschäftsleitung zu einem späteren Zeitpunkt verkündet. Die Eingaben im HR-Gate erfolgen daher zunächst mit dem Faktor 1,0 und werden dann angepasst. Die Auszahlung des Bonus 2024 erfolgt wieder mit dem April-Gehalt.
Die Gehaltsanpassung für AT-Angestellte erfolgt zum 01. Juni 2025. Das Budget, das für die Erhöhungen zur Verfügung steht, beträgt diesmal 5,5% und wird wie üblich „discretionary“ verteilt. Das AT-Einstiegsgehalt wird auf 6.190 Euro brutto angehoben.
Die Umgruppierungen im Tarifbereich und von TG in AT erfolgen zum 01. Juli 2025 und zum 01. Januar 2026. Letztere werden aber ebenfalls bereits jetzt im HR-Gate erfasst.
Der Bonus- und Gehaltsprozess für TC-Angestellte, Risk Taker und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb Deutschlands wird separat über die verantwortlichen P&C Strategic Partners gesteuert.

Falls Sie hierzu weitere Fragen haben oder Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte kurzfristig an uns.

Gebärdensprache – eine neue Erfahrung

Im Rahmen des Innovation Hub fand am 16. Januar 2025 ein Crashkurs in Gebärdensprache statt, moderiert von der Inklusionsbeauftragten Mara Helikum und Benjamin Husch vom Bayerischen Institut zur Kommunikationsförderung für Menschen mit Hörbehinderung. Die Veranstaltung bot einen spannenden Einblick in die Welt der Gebärdensprache, was auch das große Interesse der Mitarbeiter widerspiegelte. Neben 50 anwesenden Gästen vor Ort waren rund 320 Teilnehmer online dabei.
Die Vielseitigkeit der Kommunikation zu verstehen und anzuerkennen, dass es viele Wege gibt, miteinander in Verbindung zu treten, war eine wertvolle Lektion für alle. Betroffene berichteten außerdem live von ihren Schwierigkeiten im täglichen Alltag.
Die Welt der Gebärdensprache ist faszinierend und unglaublich wichtig, um Inklusion und Kommunikation auf verschiedenen Ebenen zu fördern. Mit so vielen Teilnehmern zeigte sich das große Interesse und Engagement für dieses Thema. Sie waren nicht nur sehr beeindruckt, sondern konnten auch viele wertvolle Erkenntnisse mitnehmen.

Bundesfachstelle Barrierefreiheit - Gebärdensprache
Information & Kommunikation | Bayern barrierefrei

Mission Unlocked: Gabriela Edelmann übernimmt die Tätigkeiten von Claudia Enzer

Gabriela Edelmann

Claudia Enzer

Gabriela Edelmann, bisher in Compliance tätig, hat im Januar als erfahrene Betriebsrätin die Freistellung und Tätigkeiten von Claudia Enzer übernommen. Sie kann damit ihre volle Arbeitszeit der Vertretung der Interessen der Belegschaft zur Verfügung stellen. Sie ist Mitglied im Personalausschuss und zuständig für die Bereiche CEO, CS, PBK und DOP.

Gabriela Edelmann: „Neu im Team der freigestellten Betriebsräte! Keine Sorge, ich habe nicht das Büro gegen ein Sofa eingetauscht, sondern bringe als Vermittler und Ansprechpartner mehr Zeit und Energie für Ihre Anliegen mit. Immer im Dienst der guten Kommunikation. Ich freue mich auf spannende Gespräche und konstruktive Lösungen, herzliche Grüße Gabriela Edelmann“.

Claudia Enzer war 25 Jahre Betriebsrätin, die letzten 15 Jahre als freigestellte Betriebsrätin in unserem Team.
Hier noch ein paar Worte von Claudia: Enzer‘s Exit - meine Mission Unlocked
„Nach 33,33 Jahren voller spannender Herausforderungen, unvergesslicher Momente und zahlloser Umstrukturierungen steht für mich nun die größte Veränderung bevor: meine eigene! Ich verlasse die Bank, kümmere mich fortan um mein „Well-Being“ und „mache mir die Welt, so wie sie mir gefällt.“ Es war eine großartige Zeit, und ich nehme viele wunderbare Erinnerungen mit. Bleibt fröhlich und macht’s gut!“ Viele Grüße, Claudia Enzer

Mein Betriebsrat-Tipp: Sprinterprämie, Aufhebungsvertrag und Vorruhestand

Die Sprinterprämie wurde bis 30.06.2025 verlängert. Dies bedeutet eine Erhöhung der Abfindungszahlung oder des Vorruhestands um drei Brutto-Monatsgehälter. Wichtig ist hier das Datum der Unterschrift, diese muss bis 30.6.2025 erfolgen. Das Austrittsdatum kann je nach Kündigungsfrist zu einem späteren Zeitpunkt sein. Wenn Sie ein Angebot für einen Aufhebungsvertrag oder Vorruhestand erhalten, so kontaktieren Sie bitte unsere Betriebsräte und lassen dieses Angebot und die Berechnung überprüfen. Wir helfen Ihnen gerne!

Für alle Arbeitnehmer, die 2025 eine Abfindung bekommen, gilt eine angepasste Regelung zur Versteuerung der Abfindung über die Fünftelregelung. Ab Januar 2025 sind die Arbeitgeber nicht mehr für die Fünftelregelung zuständig, sondern die Finanzämter übernehmen die Erstattung des Steuervorteils. Die Fünftelregelung muss künftig über die Steuererklärung beantragt werden.

Ihr Kontakt zur Redaktion

Wie zufrieden sind Sie mit dem heutigen Newsletter? Fragen oder Anregungen? Möchten Sie ein konstruktives Feedback mit uns teilen?

Dann schreiben Sie uns an kontakt@meinbetriebsrat.info, denn Ihre Meinung ist uns wichtig!

Mein Betriebsrat – kompetent und engagiert

Marco Marabelli
Freigestellter
Betriebsrat

Gabriela Edelmann
Freigestellte
Betriebsrätin

Stefan Schneider
Freigestellter
Betriebsrat

Angelika Stettner
CRO

Fabian Niedermeier
Vertrauensperson der
schwerbehinderten
Menschen

Claudia Baudach
CRO

Günter Zweckinger
DOP

Shentong Jiang
Corporates

Michael Merkle
DOP

Hülya Swar
CEO