

**Herausgeber**

Deutsche Postbank AG  
Zentrale, Personal und Sozialwesen  
Postfach 40 00

53105 Bonn

**Stand: Juni 2000**

# Zukunft gemeinsam gestalten

Postbank Personal- und Sozialbericht 1999

Fakten, Zahlen, Hintergründe

# Inhalt

<b>Auf dem Weg an die Spitze</b> .....	3
Vorwort	
<b>Starker Auftritt</b> .....	4
Das neue Postbank Personalmarketing	
<b>Übergang vollzogen</b> .....	5
Personal: Zahlen und Tendenzen	
<b>Herausforderung für junge Menschen</b> .....	9
Immer mehr Auszubildende entscheiden sich für die Postbank	
<b>Studieren und ausprobieren</b> .....	9
Freiwillige Weiterbildung	
<b>Fit für die Aufgaben der Zukunft</b> .....	10
Förderung von Nachwuchs und Management	
<b>Lernen just in time am Arbeitsplatz</b> .....	11
Wie sich das Trainingsgeschäft entwickelt	
<b>Spezialisten im Netzwerk</b> .....	13
Qualifizierungsoffensive und Angebot für Personalreserve	
<b>Kompetenz schafft Vertrauen</b> .....	13
Trainingsmaßnahmen für Kooperationspartner	
<b>Geballtes Wissen auf allen Kanälen</b> .....	14
Multimedialtraining	
<b>Chancen für die Laufbahn gesichert</b> .....	15
Personalinstrumente und Regelungen für Beamte	
<b>Orientierung durch offene Gespräche</b> .....	16
Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	
<b>Stabile Basis für den Wechsel</b> .....	16
Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	
<b>Personalverwaltung mit Köpfchen</b> .....	19
Lohn und Gehalt	
<b>Das tun wir für Sie</b> .....	21
Sozialleistungen	
<b>Gute Perspektiven für die Zukunft</b> .....	22
Betriebliche Altersversorgung	
<b>Auf dem Sprung an die Spitze</b> .....	23
Vorwärtsprogramm der Postbank	

# Auf dem Weg an die Spitze

1999 war für die Postbank ein Jahr des Übergangs. Gemeinsam mit dem neuen Eigentümer, der Deutschen Post AG, haben wir die Postbank als äußerst vielseitigen und kompetenten Partner im Bankgeschäft positioniert. Heute hat das Unternehmen als starke, eigenständige Leistungsmarke von Deutsche Post World Net seinen festen Platz gefunden. Über zehn Millionen zufriedene Kunden sind der beste Beweis dafür.

Wir erschließen laufend neue Geschäftsfelder und bauen die Postbank zu Deutschlands führender Retailbank aus. Der Motor, der diesen dynamischen Prozess am Laufen hält: unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihrem Einsatz und Ihrer Motivation ist es zu verdanken, dass der Aufbruch so gut gelungen ist!

Der Postbank Personal- und Sozialbericht 1999 liefert Ihnen Zahlen, Fakten und Hintergründe aus dem Personalbereich und aus der Arbeitsweise der Personalabteilung (Stand: 31. Dezember 1999). Zentrale Themen sind dabei auch Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, die betriebliche Altersversorge und weitere Sozialleistungen, kurzum: all das, was ein Unternehmen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun kann.

Wir wissen, dass ein zufriedener Mitarbeiter für den Erfolg eines Unternehmens so wichtig ist wie ein zufriedener Kunde. Deshalb legen wir großen Wert auf unser Engagement für Sie.

Neue Aufgaben kommen auf die Postbank zu. Deshalb wachsen wir weiter, erweitern und verbessern unser Angebot. Im vergangenen Jahr haben wir die Übernahme der Deutschen Siedlungs- und Landesrentenbank (DSL) vorbereitet, die inzwischen erfolgreich zum Abschluss geführt wurde. Aktuell gehören rund 12.000 Beschäftigte zu uns. Nach der Phase des Übergangs treten wir jetzt mit allen Kräften in den Wettbewerb ein. Auf Sie, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, können wir uns dabei voll verlassen.



Gerd Hartwig

Direktor Personal und Sozialwesen

# Starker Auftritt

## Das neue Postbank Personalmarketing

Nach dem Eigentümerwechsel zum Januar 1999 haben wir den internen und externen Auftritt des Postbank Personalmarketings vollständig neu gestaltet. Optik und Text der Personalanzeigen wurden gründlich überarbeitet. Angelehnt an die neue Produktwerbung der Postbank, signalisiert jetzt schon das einprägsame Layout, dass es sich um eine Personalanzeige unseres Unternehmens handelt.

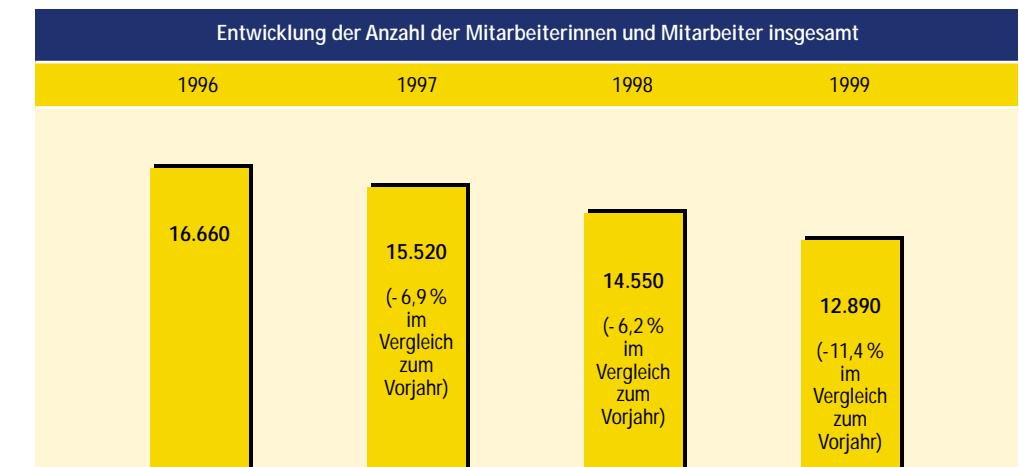
Für viele engagierte und qualifizierte Berufseinsteiger ist die Postbank ein zunehmend attraktiver Arbeitgeber. Auf dem externen Arbeitsmarkt hat die Postbank sich erfolgreich positioniert: Wir präsentieren uns regelmäßig auf Hochschul- und Rekrutierungsmessen, schalten Personalanzeigen in überregionalen Zeitungen und Karriereführern und veröffentlichen Stellenanzeigen in den Internet-Jobbörsen.

Unsere interne Stellenbörse informiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über freie Stellen innerhalb der Postbank. Das schafft Transparenz und ermöglicht es uns, möglichst viele Stellen intern zu besetzen. Seit Juni 1999 haben wir die Stellenbörse um offene Stellen der Deutschen Post AG erweitert. Dadurch wird der Wechsel innerhalb des neuen Konzerns Deutsche Post World Net deutlich leichter.

# Übergang vollzogen

## Personal: Zahlen und Tendenzen

Die Postbank beschäftigte Ende 1999 insgesamt 12.890 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang von 11,4 Prozent.



Im Einzelnen verlief diese Entwicklung wie folgt:

Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Gesellschaften

Stichtag	31.12.1996		31.12.1997		31.12.1998		31.12.1999	
Einheit	AkrE*	Mitarb.	AkrE	Mitarb.	AkrE	Mitarb.	AkrE	Mitarb.
Deutsche Postbank AG	14.172	15.861	13.051,4	14.607	12.274,6	13.660	10.822,7	12.056
Data GmbH	692	699	701,4	709	661,7	669	693,5	702
Postbank Immobilien und Baumanagement P.I.B. GmbH	52	52	120	121	125,5	127	3	3
Deutsche Postbank International S.A.	54	54	67,1	71	63,9	66	84,1	87
Deutsche Postbank Invest KAGmbH	–	–	13	13	16	16	18,5	19
Deutsche Postbank Privat Invest KAGmbH	–	–	–	–	15	15	23	23
Summe Tochtergesellschaften	798	805	901,5	914	882,1	893	822,1	834
Differenz Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Vorjahr**					-1.145		-968	
								-1.663

Bestand ohne Berücksichtigung von Zu- und Abordnungen; inkl. Auszubildende

\* Arbeitskräfte-Einheiten \*\* Konzern gesamt

Die personelle Zusammensetzung der Postbank entwickelte sich folgendermaßen:

Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Status (nur Deutsche Postbank AG)								
Stichtag	31.12.1996		31.12.1997		31.12.1998		31.12.1999	
Einheit	AkrE*	Mitarb.	AkrE	Mitarb.	AkrE	Mitarb.	AkrE	Mitarb.
Beamte	9.639	10.763	8.558,4	9.651	7.744,3	8.720	6.748,8	7.639
Angestellte	3.809	4.341	3.667	4.103	3.572,9	3.967	3.274,9	3.547
Arbeiter/-innen	538	571	421	448	363,4	379	243	254
Summe (ohne Auszubildende)	13.986	15.675	12.646,4	14.202	11.680,6	13.066	10.266,7	11.440
Veränderung zum Vorjahr			-1.339,6	-1.473	-965,8	-1.136	-1.413,9	-1.626
Auszubildende	186	186	405	405	594	594	616	616
Gesamtsumme	14.172	15.861	13.051,4	14.607	12.274,6	13.660	10.882,7	12.056

Bestand ohne Berücksichtigung von Zu- und Abordnungen

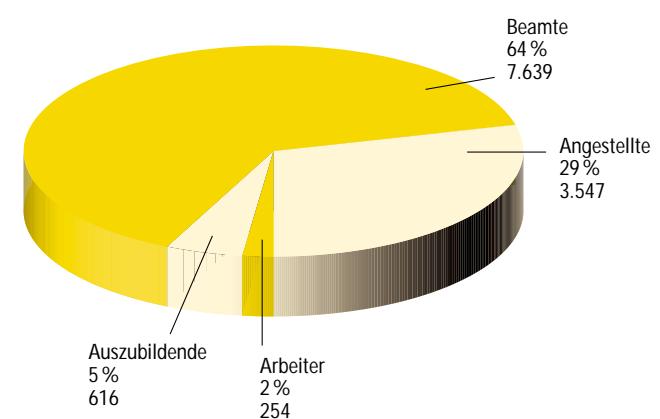
\* Arbeitskräfte-Einheiten

2.524 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verblieben im „Urlaub ohne Bezüge“; dies sind 45 weniger als am Jahresende 1998 (2.569).

Die folgenden Grafiken zeigen, wie sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Postbank AG nach ihrem Status als Beamte oder Angestellte, dem Anteil an Männern und Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte zusammensetzen. (Stand: 31. Dezember 1999)

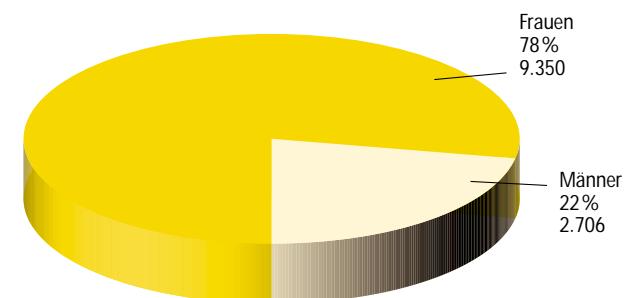
Status 1999

bei 12.056 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



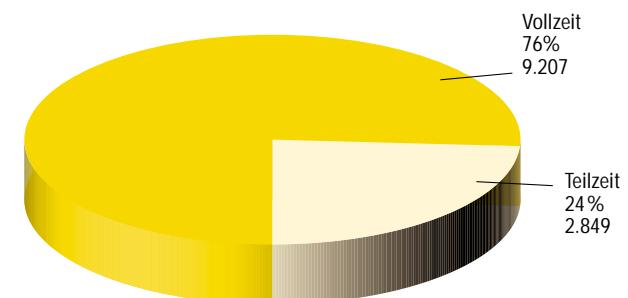
Frauen/Männer 1999

bei 12.056 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



Teilzeit 1999

bei 12.056 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



### Personalanpassung

Die Personalanpassung verlief kontinuierlich. Die 1999 ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen dabei folgende sozialvertragliche Möglichkeiten in Anspruch:

Personalanpassung 1999	
	Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Gesetzlicher Vorruhestand der Beamten	-203
Tariflicher Vorruhestand der Arbeitnehmer	-109
Abfindungsregelung für Arbeitnehmer	-221
Abfindungsregelung für frühere Beamte nach Wechsel in ein tarifliches Arbeitsverhältnis	-250
Sonstige Gründe bei Beamten	-883
Sonstige Gründe bei Arbeitnehmern	-145
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-1.811</b>

Weitere Personalveränderungen ergaben sich per Saldo aus der Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den „Urlaub ohne Bezüge“, der Verlängerung oder Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder der Übernahme von Auszubildenden (65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Gleichzeitig haben wir 250 neue Mitarbeiter vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Der Personalbestand der Deutschen Postbank AG hat sich damit im Jahre 1999 ohne Berücksichtigung der Auszubildenden im Saldo um 1.626 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert. Die Auszubildenden eingeschlossen, sind es 1.604 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Herausforderung für junge Menschen

Immer mehr Auszubildende entscheiden sich für die Postbank

Die Postbank hat ihr Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen erweitert und die Gesamtausbildungsquote von 154 auf 230 Ausbildungsplätze erhöht. In der Winterprüfung 1998/99 haben wir 155 und in der Sommerprüfung 1999 weitere 45 Kaufleute für Bürokommunikation zu einer erfolgreichen Abschlussprüfung geführt. Zum ersten Mal nahmen 180 angehende Bankkaufleute bundesweit ihre Ausbildung auf.

Die insgesamt 653 Auszubildenden verteilen sich auf folgende Berufe:

Auszubildende 1999	
Ausbildungsberuf	In Ausbildung befindlich, Jahrgänge 97-99
Kaufleute für Bürokommunikation	438
Bankkaufleute	180
Diplombetriebswirt (FH) im ausbildungsintegrierten Studium	27
Informatikkaufleute und Fachinformatiker	8
<b>Gesamtsumme</b>	<b>653</b>

### Studieren und ausprobieren

Freiwillige Weiterbildung

Das „Training Bankausbildung“ bleibt ungebrochen aktuell. 1994 haben wir das Fernstudium in Zusammenarbeit mit der BANKAKADEMIE eingerichtet, seitdem erfreut es sich großer Beliebtheit. Über hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen daran teil.

Aufbauend auf das „Training Bankausbildung“ unterstützen wir organisatorisch die Weiterqualifizierung zur Externenprüfung als Bankkaufmann oder Bankkauffrau vor der Industrie- und Handelskammer. Auch hier steigt die Nachfrage. 50 neue Bankkaufleute erreichten so ihren Abschluss, mit durchweg guten Ergebnissen.

37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizieren sich in Fernstudienlehrgängen.

# Fit für die Aufgaben der Zukunft

## Förderung von Nachwuchs und Management

### Personalentwicklung

Nachwuchs und Management zu qualifizieren und zu fördern ist einer unserer wichtigsten Erfolgsfaktoren im Wettbewerb. Dafür gibt es die Postbank Personalentwicklung. Durch vielfältige Maßnahmen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Potenzial gezielt unterstützt und an neue Aufgaben herangeführt.

Als zentrales Instrument für die qualitative Personalplanung und -entwicklung bei der Postbank haben wir die Förderrunde eingerichtet. Mit diesem Instrument suchen wir geeignete Kandidaten und Kandidatinnen aus, um sie weiter zu qualifizieren.

Je nach Zielgruppe bieten wir bestimmte Förderungsprogramme an; neben individuellen Maßnahmen für Führungskräfte sind dies vor allem die Managementzirkel und die Entwicklungskreise für Nachwuchs-Führungskräfte.

Im Rahmen des Entwicklungskreiskonzepts haben wir den bereits im Vorjahr begonnenen internationalen Austausch von Nachwuchsführungskräften der europäischen Postbanken fortgeführt. Benchmarking und Performance-Entwicklung stehen dabei im Vordergrund.

Das in Modulen aufgebaute Führungskräfte-Entwicklungsprogramm haben wir in diesem Jahr um die „Praxisqualifizierung“ für die Einstiegs-Führungsebene erweitert, mit zurzeit rund 140 Beteiligten. Ein wesentliches Element des Programms ist das kollegiale Teamcoaching: Im Kollegenkreis supervidieren und coachen sich die Nachwuchsführungskräfte untereinander, entwickeln gemeinsam Lösungen und schließen neue Handlungsvereinbarungen.

### Organisations- und Bereichsentwicklung

Wir haben Führungskräfte kontinuierlich in Veränderungsprozessen beraten und begleitet. Vorrangig ging es um das Ziel, Veränderungen in einzelnen Organisationsbereichen erfolgreich zu bewältigen und dabei die Qualität zu halten oder die Leistungsergebnisse auf eine bestimmte Marke hin zu steigern.

Organisationsentwicklung in der Postbank zeichnet sich durch ein Bündel an Maßnahmen aus: Implementieren von Führungsinstrumenten, Klären von Rollen und Kompetenzen, Fördern von Zusammenarbeit (Teamentwicklung), Information und Kommunikation und das Einbeziehen und Optimieren von Arbeitsprozessen. Die Weiterqualifizierung der Führungskräfte haben wir in die Veränderungsprozesse integriert.

Auch 1999 wurden verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen teilautonomer Arbeitsgruppen durchgeführt. Begleitend zu den vielfachen strukturellen Veränderungen im Unternehmen, stand die Entwicklung neu zusammengesetzter Teams (Teambildung) dabei im Mittelpunkt.

### Traineeprogramme für Nachwuchskräfte

Das 1996 aufgelegte 18-monatige Traineeprogramm der Deutschen Postbank AG mit zwei bis drei unterschiedlichen Ausbildungsphasen wurde erfolgreich fortgeführt. Zudem haben wir unser Angebot um ein Fachtraineeprogramm erweitert. In Abgrenzung zu den anderen Programmen sieht es eine einjährige Ausbildungsphase in ausschließlich einem Fachbereich vor.

Erstmals wurde ein Traineeprogramm mit der Postbank Data konzipiert. Da es immer schwerer geworden ist, EDV-Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu gewinnen, soll durch die Initiierung dieses EDV-Traineeprogramms eine mittelfristige Personalentwicklung aufgebaut werden. Zurzeit befinden sich 15 Hochschulabsolventen in diesem Traineeprogramm.

Acht Trainees durchlaufen das allgemeine Traineeprogramm, sieben weitere das Fachtraineeprogramm.

## Lernen just in time am Arbeitsplatz

### Wie sich das Trainingsgeschäft entwickelt

Auch 1999 wurden auf den individuellen Bedarf der Abteilungen abgestimmte Trainingsmaßnahmen durchgeführt. Die Nachfrage nach Trainings zum gezielten Produktverkauf (z.B. aktiver Verkauf von Girokonten) war gleichermaßen vorhanden wie der Wunsch nach Vertiefung von speziellem Bankwissen (z.B. Bausparen und Baufinanzierung) und Stärkung der verkäuferischen Kompetenz.

Um diese maßgeschneiderten und stark arbeitsplatzorientierten Fortbildungsmaßnahmen just in time konzipieren und anbieten zu können, sieht das Fortbildungskonzept eine individuelle Betreuung der Kunden vor Ort durch qualifizierte Postbank-Trainer vor.

### Training

In Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen wurden zahlreiche neue Trainings entwickelt, insbesondere für Account Manager und Key Account Manager im Firmenkunden-Bereich, für die Call-Center, im Bereich Brokerage und im Kreditbereich.

Außerdem wurden Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit der Software-Anwendung KORDOBA angeboten.

### Fortbildungsprogramm

Wir haben das Fortbildungsprogramm neu strukturiert und gestaltet und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das neue Angebot informiert. Zudem werden sie durch die Leiter der Trainerzentren und durch „Fortbildung aktuell“ auf dem Laufenden gehalten.

## Übersicht Teilnehmer

Insgesamt wurden 1999 rund 1.800 Trainings mit ca. 18.000 Teilnehmern (insgesamt 54.733 Bildungstage) durchgeführt, auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Post AG.

Im Einzelnen wurden 1999 in den folgenden Fachrichtungen Trainings durchgeführt:

Trainings 1999				
Fachrichtung	Seminartypen	Anzahl der Maßnahmen	Trainierte Teilnehmer	Fortbildungstage
Führung	11	59	728	1.828
Vertrieb (inkl. TOJ, Workshops und Auszubildende)	41	447	3.122	8.665
CUL-Programme	28		4.196	5.448
Fachübergreifend	264	727	4.337	10.814
Individuelle Maßnahmen der Trainerzentren	32	129	889	1.222
Einweisungsposten				16.339
Aktionstrainings	21	298	2.639	6.195
Seminare für Deutsche Post AG	16	147	2.115	4.222
<b>Gesamtsumme</b>	<b>413</b>	<b>1.807</b>	<b>18.025</b>	<b>54.733</b>

## Spezialisten im Netzwerk

Qualifizierungsoffensive und Angebot für Personalreserve

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalüberhang haben wir in Zusammenarbeit mit der Firma Siemens zwei hochwertige Weiterbildungsreihen zum Netzwerk-administrator bzw. Systemtechniker angeboten. In einem zehnmonatigen Training erhalten die Teilnehmer einen Einblick in die grundlegende Funktionsweise der Soft- und Hardware eines PCs, die durch Spezialthemen – wie die Vernetzung von PCs (Netzwerk-administratoren) oder die Installation und Verwaltung der Software bei den Endanwendern (Systemtechniker) – ergänzt wird. Durch diese Qualifikation, die mit einem allgemein anerkannten Zertifikat abschließt, eröffnet sich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine neue Perspektive in die zukunftsweisenden Bereiche der IT-Welt.

## Kompetenz schafft Vertrauen

Trainingsmaßnahmen für Kooperationspartner

### Deutsche Post AG: Center-Filial-Fortbildung für Finanzdienstleistungs-Berater

1999 haben wir hier elf Trainingsreihen mit jeweils 26 Trainingstagen umgesetzt. Dies entspricht einem Volumen von 286 Trainertagen und 3.168 Teilnehmertagen. Die Post-Trainer nutzen den Besuch der Trainings der Regelfortbildung Postbank kontinuierlich, um sich Fach- und Verkaufswissen anzueignen.

Weiterhin wurden die Center-Filial-Fortbildungsmaßnahmen, die von den Bildungsabteilungen der Post organisiert wurden, durch Postbank-Trainer fachlich unterstützt.

### Vertriebsstrategie Filialen

Die Trainingsmaßnahmen der Vertriebsstrategie haben wir nach erfolgreicher Pilotierung in den Testfeldern in der ersten Phase Oktober/November 1999 in den Geschäftsbereichen Nord/Süd realisiert. Die Seminare wurden von Trainern eines externen Instituts und von Postbank-Trainern im Auftrag des Vertriebs Finanzdienstleistungen bei der Deutschen Post AG durchgeführt.

Zielgruppen der Trainingsmaßnahmen sind 246 Filialbezirksleitungen und Vertriebsunterstützer der Postbank, 2.400 Berater und ca. 22.000 Mitarbeiter Verkauf.

Für Vertriebsunterstützer der Postbank werden zusätzlich Trainingsmaßnahmen „Gezielte Verkaufsförderung on the job“ angeboten, um die neuen Verkaufsprozesse in den Geschäftsbereichen optimal zu begleiten.

#### Weitere Maßnahmen

Für das Baufinanzierungsgeschäft werden ca. 100 Vertriebsbetreuer fachlich und verkäuflich auf ihren Einsatz in den Baufi-Centern vorbereitet. Das Training „Verkauf Bausparan“ wurde auf Grund von Änderungen im Produktpfifl in Abstimmung mit Wüstenrot angepasst. Im Versicherungsgeschäft bieten wir im Rahmen der Regelfortbildung zurzeit alle Seminare an, die anlässlich der Einführung des Versicherungsgeschäfts bei der Postbank konzipiert wurden. Das Investment- und Brokerage-Geschäft, die Einführung der Software PFIFF sowie das Projekt Call-Center werden durch vielfältige Trainings- und Servicemaßnahmen begleitet und unterstützt.

## Geballtes Wissen auf allen Kanälen

### Multimedialtraining

Den wichtigen Bereich des multimedialen Trainings, insbesondere das computergestützte Lernen (CUL), haben wir durch das Angebot neuer Lernprogramme und anderer moderner Medien ausgebaut.

Dank einer besonderen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Nutzung computergestützter Lernmedien im August 1999 sind die Weichen für einen noch flexibleren kundenorientierten Einsatz moderner Medien gestellt. War der Einsatz von Lernprogrammen bisher ausschließlich auf Einzelplatz-PCs in den Info-Centern möglich, wurden mit dieser GBV die Voraussetzungen dafür geschaffen, den Beschäftigten Weiterbildung bedarfsgerecht und kundenorientiert über vernetzte Arbeitsplatzrechner und mobile Lernstationen direkt zu vermitteln. So wird individuelles Lernen möglich.

Erste Erfahrungen mit Lernprogrammen an den Arbeitsplätzen der Beschäftigten können mit Programmen zu den Office-Anwendungen gesammelt werden.

### Ergänzende Printmedien

Wir haben das Angebot zur Fortbildung mit didaktisch aufbereiteten Printmedien und neuen Medien abgerundet – wobei durchaus auf bewährte Ideen zurückgegriffen wird.

Zur Unterstützung des Vertriebs der Postbank-Produkte wurde eine Reihe modern und handlich gestalteter Hefte in Form programmierter Unterweisungen konzipiert. Eine Serie von verkaufsorientierten „Comics“ ist als weitere Ergänzung geplant.

### Trainer als Spezialisten

Ein Team engagierter Trainer entwickelt die beschriebenen Projekte, betreut sie und setzt sie um. Die Trainer werden „on the job“ und über geeignete Fortbildungsmaßnahmen zu Spezialisten im Bereich multimedialer Trainings und Medien aufgebaut. Sie übernehmen eine wichtige Rolle bei der Implementierung neuer Medien in unser Unternehmen.

## Chancen für die Laufbahn gesichert

### Personalinstrumente und Regelungen für Beamte

1999 wurden im Rahmen der freien Planstellen 1.026 Beamte (1998: 960) befördert.

#### Verwendungsaufstieg

1998 hatten sechs Beamte die Ausbildung für den Verwendungsaufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst begonnen. Im März 1999 schlossen alle Teilnehmer das Feststellungsverfahren erfolgreich ab.

#### Fachaufstieg

Die Grundsatzregelung für den Fachaufstieg/Qualifizierungsprogramm zur Übernahme in den gehobenen Dienst gibt es seit Ende 1997. Ende 1999 erfolgte nun erstmals der Aufruf zum Fachaufstieg in die Laufbahn des gehobenen nicht technischen Dienstes. Geeignete Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes können zum Fachaufstieg vorgeschlagen werden oder sich selbst zum Aufstieg melden.

#### In-sich-Beurlaubungen und Beurlaubungen zu Dritten

1999 bewilligte die Postbank insgesamt 379 Anträge auf „In-sich-Beurlaubungen“. Seit Einführung dieses Instruments im Jahre 1996 wurden bis Ende letzten Jahres 876 Beamte der Postbank „in-sich-beurlaubt“. In 300 Fällen ist die Beurlaubung abgelaufen. Die Zahlen im Einzelnen:

„In-sich-Beurlaubungen“ 1999		
	PB-Standorte	PB-Zentrale
Einfacher Dienst	3	1
Mittlerer Dienst	267	6
Gehobener Dienst	82	19
Höherer Dienst	1	0

1999 nahmen 18 Beamte die Möglichkeit eines Wechsels zu Arbeitgebern außerhalb des Postbank-Konzerns – die sogenannte „Beurlaubung zu Dritten“ – wahr. Durch die Tätigkeit in verschiedenen kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Bereichen können unsere Mitarbeiter wertvolle berufliche Erfahrungen sammeln.

## Orientierung durch offene Gespräche

### Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Nach der gelungenen Pilotierung haben wir im Laufe des Jahres 1999 erstmals für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine umfassende Beurteilung eingeführt. Als neues Instrument nutzen wir dafür ein spezielles Mitarbeitergespräch. Ergänzt wird es durch einen Beurteilungsbogen, einen Leitfaden und eine Anleitung.

Diese Medien bildeten bereits 1999 die Grundlage der Beurteilungstrainings für alle Führungskräfte mit Personalverantwortung in der Postbank. Das Qualifizierungsprogramm wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Führungskräfte nahmen die Trainings begeistert an. So haben wir 623 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben auf solche Mitarbeitergespräche vorbereitet.

Der Beurteilungsbogen blieb seitdem weitgehend unverändert. Auch musste der Leitfaden für die Beurteilung nur in wenigen Teilen angepasst werden. Als „Implementierungsmedium“ entwickelten wir eine innovative „Anleitung für das Beurteilungsgespräch“, das beide Seiten – Mitarbeiter und Vorgesetzte – in allen Gesprächsaspekten anschaulich und lebensnah beschreibt.

**Tarifvertrag über die Rahmenbedingungen des Wechsels von Arbeitnehmern der Deutschen Postbank AG zur Deutschen Post AG vom 9. September 1999:** Der Tarifvertrag regelt die Grundsätze und Bedingungen des Wechsels von Arbeitnehmern der Postbank zur Post. Er betrifft diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz im stationären Filialvertrieb oder auf Grund sonstiger Maßnahmen des Vorwärtsprogramms zur Post übergeht oder für die auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen keine dauerhafte Beschäftigung bei der Postbank möglich ist. Für den Wechsel zur Post gilt das Prinzip der Freiwilligkeit. Die Postbank gleicht den wechselbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Unterschiede in den materiellen Arbeitsbedingungen für maximal sieben Jahre durch eine einmalige Entschädigung aus. Außerdem wird ihnen ein Zeitraum von fünf Jahren für die Rückkehr zur Postbank eingeräumt.

**Vertrag über die Rahmenbedingungen des Wechsels von Beschäftigten der P.I.B. zu den Immobiliengesellschaften der Deutschen Post AG vom 9. September 1999:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der P.I.B., die im Rahmen des Betriebsübergangs zu einer Immobilientochter der Post wechseln, können innerhalb von fünf Jahren zur Postbank zurückkehren. Im Falle der Rückkehr werden sie so gestellt, als wären sie ununterbrochen bei der Postbank beschäftigt gewesen. Darüber hinaus tritt die Postbank für alle wirtschaftlichen Nachteile aus den Arbeitsbedingungen ein, die sich nach dem Wechsel zu den Immobiliengesellschaften der Post ergeben können. Diese Regelung ist bis zum Abschluss branchenüblicher Tarifverträge bei den Immobilientöchtern befristet, längstens bis zum 31. Dezember 2004.

## Stabile Basis für den Wechsel

### Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

#### Tarifverträge

1999 wurden folgende Tarifverträge und Vereinbarungen abgeschlossen:

**Vergütungs- und Lohntarifvertrag vom 1. März 1999:** Gegenstand des Tarifvertrags ist die in der Lohnrunde 1999 vereinbarte Erhöhung des Entgelts der Arbeitnehmer um 3,1 Prozent zum 1. April 1999 und eine Einmalzahlung in Höhe von 500 DM für die Monate Januar bis März 1999. Die Ausbildungsvergütungen wurden zum 1. Januar 1999 – ohne eine Einmalzahlung – um 3,1 Prozent erhöht. Der Tarifvertrag besaß eine Laufzeit bis zum 31. März 2000.

**Organisationsvertrag vom 9. September 1999:** Der Vertrag enthält Regelungen, um die im Zusammenhang mit dem Vorwärtsprogramm geplanten Umstrukturierungen in der Postbank sozialverträglich zu gestalten. Weiterhin sieht der Vertrag vor, ein gemeinsames Beratungsgremium einzurichten. Es besteht aus Vertretern des Arbeitgebers, der Gewerkschaft und des Gesamtbetriebsrats.

**Vereinbarung über die Rahmenbedingungen des Wechsels von Beamten der Deutschen Postbank AG zur Deutschen Post AG vom 9. September 1999:** Die Vereinbarung regelt die Grundsätze und Bedingungen der Versetzung von Beamten und Beamten der Postbank zur Post. Sie betrifft diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz im stationären Filialvertrieb oder auf Grund sonstiger Maßnahmen des Vorwärtsprogramms zur Post übergeht, oder für die auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen keine dauerhafte Beschäftigung bei der Postbank möglich ist. Beamte werden nur mit ihrem Einverständnis zur Post versetzt. Die Postbank würdigt den besonderen Einsatz und das Engagement bei der Umstrukturierung mit einer einmaligen Zahlung in Höhe von 9.500 Mark, wobei bei teilzeitbeschäftigen Kolleginnen und Kollegen 50 Prozent dieses Betrages anteilig entsprechend der Wochenarbeitszeit ausgezahlt werden. Die Beamten besitzen darüber hinaus fünf Jahre lang ein Rückkehrrecht zur Postbank. Die Rückkehr ist frühestens ein Jahr nach der Versetzung möglich.

**Tarifvertrag zur Änderung tarifvertraglicher Vorschriften vom 9. September 1999:** Der neue Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung der Postbank regelt die Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Postbank und der Postbank Immobilien und Baumanagement (P.I.B.), die im Sinne der Regelungen vom 9. September 1999 zur Post oder zu den Immobilientöchtern der Post gewechselt sind und bislang schon vom TV BetrAV erfasst wurden. Danach werden die Beschäftigungszeiten nach dem Wechsel als anrechenbare Dienstzeit anerkannt, ebenso das dort erzielte Arbeitsentgelt als rentenfähiger Arbeitsverdienst im Sinne des TV BetrAV. Im Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so gestellt, als wären sie bis zum Eintritt des Versicherungsfalls bei der Postbank beschäftigt gewesen.

**Tarifvertrag zur Änderung tarifvertraglicher Vorschriften vom 24. September 1999:** Der Tarifvertrag fügt in den Übergangs-Entgelttarifvertrag und den Tarifvertrag für Auszubildende eine Öffnungsklausel ein. Danach können tarifliche geldwerte Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einvernehmlich auf freiwilliger Basis bis zur Höhe der steuerlichen Höchstgrenzen als Beiträge zu einer Direktversicherung umgewandelt werden.

**Tarifvertrag zur Änderung tarifvertraglicher Vorschriften vom 23. November 1999:** Der Tarifvertrag harmonisiert die Entgeltzahltermine der Postbank. Arbeiter und Auszubildende erhalten ihren Lohn bzw. ihre Ausbildungsvergütung ab Januar 2000 wie Angestellte am 15. eines Kalendermonats für den laufenden Kalendermonat. Außerdem wurde in diesem Zuge der unverzinsliche Lohnvorschuss für Arbeiter aufgelöst.

#### **Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarungen**

1999 wurden folgende Gesamtbetriebsvereinbarungen verhandelt:

**Gesamtbetriebsvereinbarung Computergestütztes Lernen (CUL):** Im Rahmen des computergestützten Lernens werden interaktive Lernprogramme und für das Medium Computer didaktisch aufbereitete Lerninhalte angeboten.

**Übergangs-Gesamtbetriebsvereinbarung zum IT-System PFIFF bei der Postbank:** Um die Einführung des IT-Systems PFIFF angemessen zu begleiten, hat der Gesamtbetriebsrat einen Arbeitskreis gebildet. Die Gesamtbetriebsvereinbarung endet beim Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung IT-Systeme, spätestens am 31. Dezember 1999.

**Gesamtbetriebsvereinbarung Automatische Verkaufserfolgerfassung (VERFAS):** Die Vereinbarung regelt die Nutzung des Postbank Vertriebsschlüssels für die Zuordnung der Verkaufserfolge zu den Vertriebswegen der Postbank.

**Gemeinsame Erklärung über den Einsatz der Call-Center-Datenbank:** Die Telebanking-Komponente Call Center-Datenbank konnte danach bis zum 30. November 1999 in der Abteilung Kontoführung eingesetzt und genutzt werden. Die Nutzung der Kundenkontakthistorie wird auf die Anwendung Telefonbanking PIN-Verwaltung beschränkt. Über eine Verlängerung der Vereinbarung wird zurzeit verhandelt.

**Konzernbetriebsvereinbarung Voice Recording im Brokerage:** Diese Vereinbarung regelt die Modalitäten des Aufzeichnens von Telefongesprächen bei der EasyTrade AG.

**Übergangs-Konzernbetriebsvereinbarung IT im Brokerage:** Die Konzernbetriebsvereinbarung regelt bis zur Ablösung durch eine Neuregelung die gesamte IT-Struktur der EasyTrade AG.

## **Personalverwaltung mit Köpfchen**

### **Lohn und Gehalt**

#### **Personalsysteme**

Die Datenintegration im Postkonzern kann nur auf Basis einheitlicher Systeme gewährleistet werden. Aus diesem Grund ist beabsichtigt, das derzeit im Bereich Personal und Sozialwesen eingesetzte Personalinformationssystem SAP R/2 RP durch die moderne integrierte Standardanwendung SAP R/3 HR abzulösen.

Damit wird die Postbank analog zu zahlreichen anderen Unternehmen im Konzern eine eigenständige Lösung zur Datenverarbeitung für den Personalbereich haben.

Für das Personalwesen sind damit viele Vorteile verbunden, beispielsweise die Personalauswahl und -abrechnung aus einer Hand oder die Personalkostenplanung auf IST-Kostenbasis.

An dem derzeitigen Personalabrechnungssystem PLUSS werden keine aufwendigen Entwicklungsarbeiten mehr durchgeführt. Es wird jedoch modifiziert, so dass künftig Lohn- und Gehaltslisten für die Postbank ausgedruckt werden können.

#### **Umsetzung der Neuorganisation in den Personalsystemen**

Nach Entscheidung des Vorstands über die Planstellen in der Neuorganisation der Postbank AG wird der Bereich Personalwirtschaft und -systeme die infrastrukturellen Voraussetzungen schaffen, um die Mitarbeiter der neuen Organisation zuzuordnen. Dazu haben wir damit begonnen, Organisationseinheiten, die neuen Stellenbezeichnungen sowie Kostenstellen im Personalsystem abzubilden.

#### **Ersatz der derzeitigen PC-Gleitzeitanwendung**

Die Gleitzeitanwendung war nicht auf das Jahr 2000 vorbereitet. Durch Umstellung des internen Systemdatums auf das Jahr 1972 konnte dieser Mangel vorübergehend behoben und die Anwendung weiter betrieben werden.

Das zurzeit an fünf Standorten eingesetzte System soll durch eine neue Software für das Arbeitszeitmanagement ersetzt werden.

## Arbeitszeit

### Mehrarbeit und „sonstige Freizeitansprüche“

Im Jahr 1999 wurde einschließlich des 25-prozentigen Zuschlags Mehrarbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Umfang von 200.584 Stunden geleistet (Vorjahr: 124.225 Stunden).

Als „sonstige Freizeitansprüche“ werden Zuschläge und andere Ansprüche zum Ausgleich betrieblicher Belastungen anerkannt. Diese Ansprüche sind im Jahr 1999 überwiegend auf die Ausweitung der Kundenservicezeiten (Stichwort 7 x 24-Stunden-Service), höhere Zuschläge und einen größeren Fortbildungsbedarf durch neue Produkte und Verfahren zurückzuführen. Größte Einzelposten bilden die Zuschläge für Wochenend-, Feiertags- und Nacharbeit (42.362 Stunden) sowie die Ansprüche aus der Teilnahme an Lehrgängen (14.299 Stunden).

Die noch auszugleichenden sonstigen Freizeitansprüche stiegen im Jahr 1999 nur geringfügig von 35.173 Stunden auf 36.834 Stunden. Mit 88.322 Stunden (Vorjahr: 55.268 Stunden) waren die Ansprüche weitgehend ausgeglichen.

Mehrarbeit und sonstige Freizeitansprüche werden grundsätzlich durch Freizeit und daher beschäftigungswirksam ausgeglichen.

### Flexible Arbeitszeit

In der Postbank-Zentrale wurde ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt, das betrieblichen Belangen gerecht wird und gleichzeitig dem Beschäftigten eine weitgehende Zeitautonomie einräumt. Zeiten mit individueller Anwesenheitspflicht (Dienstplanzeit, Kernarbeitszeit etc.) gibt es dabei nicht mehr. Jede Abteilung stellt ihre Ansprechbarkeit innerhalb einer sachgerecht festgelegten Funktionszeit durch interne Abstimmung sicher und sorgt dafür, die betrieblichen Aufgaben unter Einhaltung der jeweiligen Qualitätsstandards abzuwickeln.

## Das tun wir für Sie

### Sozialleistungen

Die Postbank Vermögensbausteine werden in Anteile der Postbank Dynamik Select der PBI Luxemburg angelegt, einem branchenorientierten Aktienfonds. Um die Vorteile des § 19a Einkommensteuergesetz nutzen zu können, werden die Fondsanteile bei der PPI Bonn verwahrt.

1999 wurden über 800 neue Investment-Konten für Vermögensbausteine eröffnet. Damit nutzen nahezu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vorteile der Postbank Vermögensbausteine.

Die Mitarbeiterkonditionen wurden 1999 überprüft und modifiziert.

### Arbeitsschutz

Auch 1999 fiel die Postbank wegen ihrer verhältnismäßig geringen Unfallzahlen positiv auf. Sie erhielt dafür einen Beitragsnachlass von 50 Prozent. Jeder Unfall führte im Durchschnitt zu sieben Ausfalltagen.

Unfälle 1999	
Unfälle mit Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen	174
Unfälle mit Arbeitsunfähigkeit unter drei Tagen	88
Wegeunfälle mit Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen	360

### Schwerbehindertenförderung

Die Postbank beschäftigt 934 Schwerbehinderte. Sie liegt mit einer Quote von 7,2 Prozent deutlich über der gesetzlich geforderten Quote von 6,0 Prozent.

## Gute Perspektiven für die Zukunft

### Betriebliche Altersversorgung

#### **Parallelverpflichtung für die Betriebsrenten**

Für die im Rahmen der Parallelverpflichtung übernommenen Betriebsrentenzahlungen (ehemals Renten der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost, VAP) an ca. 6.000 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden 1999 erstmals Lohnsteuerkarten angefordert.

Der Übergang von der Pauschalversteuerung zur nachgelagerten individuellen Versteuerung führte trotz der nach der Nettorentenvereinbarung vorgesehenen steuerlichen Ausgleiche bereits 1999 zu Einsparungen. Darüber hinaus wurde gegenüber den Finanzbehörden eine Erstattungsforderung geltend gemacht.

#### **Direktversicherung gegen Gehaltsumwandlung**

Die Postbank bietet ihren Arbeitnehmern und Auszubildenden seit 1999 die Möglichkeit, eine Direktversicherung gegen Gehaltsumwandlung abzuschließen. Damit wird die dritte Säule der Alterssicherung, die private Vorsorge, mit einem steuerlich attraktiven Angebot unterstützt. Die Umsetzung erfolgt über die Postbank Versicherung (Produkt: Postbank Rente direkt).

#### **Deutsche Postbank Pensionsservice e. V.**

Die satzungsmäßigen Versorgungs- und Beihilfeaufwendungen des Deutsche Postbank Pensionsservice e. V. (PS) beliefen sich 1999 vorbehaltlich des Jahresabschlusses auf rund 475 Millionen Mark.

Die Anzahl der vom Deutsche Postbank Pensionsservice e. V. betreuten Versorgungsempfänger ist im Laufe des Jahres auf 10.870 angewachsen. Mit dem Jahreswechsel 1999/2000 sind 717 Versorgungsempfänger, die dem Deutsche Postbank Pensionsservice e. V. wegen der ausgewogenen Kostenverteilung nur vorübergehend zugeordnet waren, auf die Deutsche Post AG übergegangen.

## Auf dem Sprung an die Spitze

### Vorwärtsprogramm der Postbank

Im Rahmen des Vorwärtsprogramms hat die Postbank im August 1999 eine Managementpotenzial-Analyse für alle Führungskräfte der zweiten und dritten Führungsebene durchgeführt. Kernstück des hierfür gewählten Verfahrens, die Management-Potenzial-Systematik (MPS), waren zweistündige, von jeweils zwei Beratern mit jeder Führungskraft geführte Intensiv-Interviews. Ziel war die systematische Einschätzung von Managementpotenzial und Managementkompetenz als Grundlage für den Einsatz und die Entwicklung von Führungskräften.

Alle Führungskräfte gingen mit Offenheit in die Interviews. Ganz überwiegend wurde MPS als positives Signal für die beschleunigte Neuausrichtung der Postbank gesehen, verbunden mit der Erwartung, dass die Interviews und Feedbackgespräche innerhalb MPS den Auftakt für einen noch intensiveren internen Dialog bilden.