

DBV

DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND

Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

***Ein Tarifvertrag
für die
Norisbank***

***Hinweise
für die Mitarbeiter
der Norisbank
zum neuen Tarifvertrag***

Ein Tarifvertrag für die Norisbank!

Hinweise für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Norisbank zum neuen Tarifvertrag

Die neue Norisbank hat einen Tarifvertrag. Nach 12 Verhandlungsrunden ist es gelungen, uns mit der Geschäftsführung der norisbank GmbH auf ein Tarifwerk zu einigen. Kern ist neben einer Grundabsicherung ein modernes, erfolgsabhängiges Vergütungssystem, auf dessen Ausgestaltung wir in den Verhandlungen besonderes Augenmerk legten. Darüber hinaus haben wir der heterogenen Beschäftigtenstruktur der norisbank Rechnung getragen. Eines ist sicher: Mit dem Abschluss des Tarifvertrages werden die Arbeitsbedingungen auf neue Füße gestellt und klare Verhältnisse geschaffen.

a Auswirkungen auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen

Deutsch-Bänker in Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)

Die Mitarbeiter der Deutschen Bank in Arbeitnehmerüberlassung (cirka 180 Mitarbeiter), werden ein Angebot für einen Umstieg in die neue Tarifwelt erhalten. Diese werden u.a. Ausgleichsregelungen für den Fall vorsehen, dass der neue Tarifvertrag Schlechterstellungen gegenüber dem Tarifvertrag für das Private Bankgewerbe bedeuten sollte. Da es im Hause Deutsche Bank üblich ist, dass solche Überleitregelungen („Bridging-Modell“) vom Gesamtbetriebsrat verhandelt werden, haben wir auf tarifliche Wechselregelungen verzichtet. Wir sind im Übrigen davon überzeugt, dass insbesondere die meisten jüngeren Kollegen auch ohne Bridging vom neuen Tarifvertrag sofort profitieren werden. Dennoch ist eine Absicherung, auch im Hinblick auf BVV und Bankrente, natürlich sinnvoll und wünschenswert.

Alt-Norisbänker („Gruppe der 61“)

Die Alt-Norisbänker (61 Mitarbeiter) haben aufgrund einer sogenannten Bezugnahme Klausel auf den Tarifvertrag des Privaten Bankgewerbes Besitzstandswahrung per Arbeitsvertrag sicher. Da der neue Tarifvertrag uneingeschränkt Anwendung findet, gilt aufgrund des Günstigkeitsprinzips die jeweils für Sie bessere Regelung. Zusätzlich wurde vereinbart, dass Ihnen eine wertgleiche Bridging-Lösung analog der für die Mitarbeiter aus der ANÜ angeboten wird. Hierfür wird der Arbeitgeber ein Angebot erstellen. Ob dieses Angebot angenommen wird, ist letztlich die Entscheidung des Einzelnen. Mitarbeiter, die der Bridging-Lösung nicht zustimmen, können aber zu jedem späteren Zeitpunkt die Bezahlung nach dem neuen Tarifvertrag, der als Mindestarbeitsbedingung zwingend ist, nachträglich einfordern.

Neue Mitarbeiter

Für diese Mitarbeitergruppe (bereits mehr als 150 Mitarbeiter) sind die Verbesserungen, die der Tarifvertrag mit sich bringt, am offensichtlichsten. Die schlechteren, individuellen Arbeitsbedingungen, neben einer 42-Stunden-Woche, 25 Tage Urlaub und noch viele weitere unzumutbare Regelungen, haben sich ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages für Sie erledigt. Ab diesem Termin gilt nur noch der Tarifvertrag, da dieser besser als Ihre arbeitsvertraglichen Bedingungen ist.

b Arbeitszeit

Für die norisbank wurde eine 39 Stunden-Woche vereinbart, die von Montag bis Samstag (je nach Schalteröffnung) gehen kann. Den Mitarbeitern, die samstags tätig sein müssen, ist unter Beteiligung des Betriebsrats spätestens im Durchschnitt von 2 Monaten eine 5 Tage-Woche sicherzustellen.

Es wurden 27 Tage Erholungsurlaub vereinbart. Diese können sich durch Samstagseinsätze im Einzelfall auf bis zu 30 Tage Urlaub erhöhen (für die Anwesenheit an Samstagen wird zusätzlich natürlich noch Freizeitgleich unter der Woche gewährt). Diese Regelung ist sicherlich ein Wehmutstropfen in einem ansonsten ausgewogenen Tarifvertrag, wir haben hart um einen längeren Jahresurlaub gekämpft. Letztlich scheiterte eine bessere Regelung jedoch leider an der starren Haltung des Arbeitgebers.

Wie im Bankentarif ist der 24. Dezember Bankfeiertag, der 31. Dezember grundsätzlich dienstfrei. Nachtarbeit ab 20:30 Uhr wird mit Zuschlägen von 25 % versehen.

C

Vergütungsgruppen

Es wurden jeweils drei Vergütungsgruppen für den Vertrieb (V1-V3), und für das Orange Office (O1-O3) geschaffen. Der Mindestanstieg (und damit die Grundabsicherung) entspricht im Übrigen der Einstiegsstufe der Tarifgruppe 4 des Privaten Bankgewerbes. Die Details finden Sie im gedruckten Tarifwerk (Anforderung siehe Seite 4).

d

Bonus / Vertriebsabhängige Vergütung

Vertriebsabhängiger Vergütungsbestandteil (Vertriebsmitarbeiter)

Vorausgeschickt sei, dass dieser Vergütungsbestandteil in zwei Teile unterfällt: Ein monatlich ausgezahlter Erfolgsbonus, sowie ein jährlich ausgezahlter Qualitätsbonus. Bei den Filialleitern (V3) kommt noch ein weiterer Anteil hinzu, der vom Ergebnis der Filiale abhängt.

Komponente	V 1	V 2	V 3	Auszahlung
Individuelle Vertriebsleistung des Arbeitnehmers auf der Grundlage von Einzelmessung (z.B. Erfassung nach Produktabschlüssen, Volumina, Neukunden)	80%	80%	40%	monatlich
Ergebnisbeitrag der Filiale	-	-	40%	monatlich
Qualitätskomponente	20%	20%	20%	jährlich

Folgender Ablauf wurde für den vertriebsabhängigen Vergütungsbestandteils vereinbart:

Für eine ganze Reihe von Produkten werden fest hinterlegte Vertriebspunkte vergeben, die Ziel-Vertriebsleistung (100%) wurde fest vereinbart. Über das Grundgehalt ist eine Vertriebsleistung von 70% der Vertriebsziele bereits abgedeckt. Alle Vertriebspunkte, die diese Marke pro Monat übersteigen, führen dann zur Auszahlung und erhöhen mit steigender Punktzahl die monatliche, vertriebsabhängige Vergütung entsprechend. In den Monaten, in denen das Vertriebsziel zu 100% bzw. sogar zu 130% und mehr erreicht wird, greift ein sogenannter „Kicker“, und erhöht die auszuzahlende Vergütung nochmals überproportional. Es ist für einen Mitarbeiter also überaus lohnend, und sei es auch nur vorübergehend, Vertriebsziele zu mehr als 100% zu erfüllen, und damit in den Genuss der beiden Kickerstufen zu kommen. Änderungen des Punktecataloges bzw. der Vertriebsziele (= 100%) sind nur mit Zustimmung der Gewerkschaft oder des Betriebsrats möglich. Wir haben weiterhin vereinbart, dass im Rahmen eines Review-Prozesses die Umsetzung eng begleitet wird, und eventuelle Fehlentwicklungen zu Ihren Lasten zu Nachverhandlungen führen.

Damit ist eine größtmögliche Sicherheit für die Mitarbeiter gegeben. Hiermit wird erreicht, dass bei der künftigen Schaffung neuer Produkte der Punkte-

katalog zwar mühelos angepasst werden kann, dies aber nicht einseitig zu Ihren Lasten erfolgt, da hierauf die Betriebsräte bzw. der DBV ein Auge haben werden.

Auch das Thema Qualität findet Beachtung: Einmal im Jahr wird ein weiterer Bonus, der an zu vereinbarenden Qualitätszielen festgemacht wird, ausgezahlt. Hier sind insbesondere Themen wie Stornoquoten und ähnliches als Messkriterium vorgesehen. Die Gesamtsumme dieses Qualitätsbonus wird 20% des Gesamtopfes für die vertriebsabhängige Vergütung betragen. Genaue Kriterien für die Ausschüttung dieses Topfes sind mit den Betriebsräten zu vereinbaren.

Bonus (Orange Office)

Da für die Mitarbeiter des Orange Office ein vertriebsabhängiger Gehaltsanteil naturgemäß nicht sinnvoll ist, haben wir uns auf eine eher traditionelle Bonusregelung verständigt. Der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt steigt dabei mit der Tarifgruppe, da wir glauben, dass gerade im unteren Tarifbereich die Planbarkeit des Einkommens von besonderer Bedeutung ist. Wert haben wir allerdings darauf gelegt, dass auch der untere Tarifbereich mit einem Anteil von 10-15 % an der Gesamtvergütung von guten Leistungen profitieren kann und von den Erfolgsboni nicht nur die Besserverdiener profitieren.

e

Weitere Arbeitsbedingungen

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist das durchschnittliche Gehalt der letzten 26 Wochen maßgeblich. Das heißt, auch die vertriebsabhängige Vergütung fließt hier ein. Diesen Punkt zu vereinbaren kostete uns erhebliche Überzeugungskraft, da der Arbeitgeber das Grundgehalt für kranke Mitarbeiter für ausreichend hielt. Auch einen großzügigen Krankengeldzuschuss, der für den Fall der Fälle die Betroffenen vor enormen persönlichen Risiken absichert, konnten wir erreichen.

Bei den Kündigungsfristen ist es uns gelungen, eine gestaffelte Kündigungsfrist nach Betriebszugehörigkeit analog des Bankentarifvertrags zu vereinbaren. Auch unter dem Stichwort Beschäftigungsperspektiven wurde eine moderne Regelung aufgenommen. Zum Thema Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen konnten wir eine Vielzahl von Arbeitsbefreiungstatbeständen rechtsverbindlich aufnehmen.

Der Tarifvertrag tritt zum 01.09.2007 in Kraft, und hat eine Laufzeit bis zum 30.06.2009. Wir werden rechtzeitig vorher mit dem Arbeitgeber Gespräche über Gehaltserhöhungen und weitere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aufnehmen.

Wir hoffen, dass unsere Regelungen Ihre Zustimmung finden, und würden uns über Anregungen, Ihre Hinweise oder auch Ihre Kritik sehr freuen:

info@dbv-gewerkschaft.de

Wenn Sie ein kostenloses Druckexemplar des neuen Tarifvertrags wünschen, bitten wir um kurze Mitteilung per E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de unter Angabe Ihrer Adresse.*) Ebenso sind Sie recht herzlich zu Anregungen und Hinweisen eingeladen. Sollten Sie bei uns mitarbeiten wollen, und/oder Mitglied werden wollen, würde uns das natürlich ebenfalls sehr freuen. Unsere Beiträge kann sich jeder leisten!

*) Wir bitten um Beachtung, dass sich der Tarifvertrag im Augenblick im Druck befindet, und die Auslieferung sich etwas verzögern kann. Das druckfrische Exemplar erhalten Sie natürlich sofort nach Fertigstellung zugesandt. Vielen Dank für Ihr Verständnis.

DBV-Mitglieder genießen noch weitere Vorteile:

- ▶ nur DBV-Mitglieder fallen unter den vollen Schutz des Tarifvertrages
- ▶ DBV-Mitglieder erhalten kostenlosen Arbeits- und Sozialrechtsschutz
- ▶ Fragen zu den Tarifverträgen erläutern nicht selbsternannte „Experten“, sondern diejenigen, die den Tarifvertrag auch verhandelt haben
- ▶ DBV-Mitglieder sind Teil einer starken Solidargemeinschaft

Ihre Haustarifkommission:

Karin Ruck, karin.ruck@db.com;
Stephan Szukalski, szukalski@dbv-gewerkschaft.de;
Martin Mauracher, mauracher@dbv-gewerkschaft.de;
Sigrid Betzen, betzen@dbv-gewerkschaft.de;
Brigitte Venzke, brigitte.venzke@db.com;
Ursula Feikes, ursula.feikes@db.com;
Stephanie Jeck, stephanie.jeck@db.com;
Wolfgang Böhr, wolfgang.boehr@db.com;
Thomas Kirbisch, thomas.kirbisch@norisbank.de;
Matthias Weidner, matthias.weidner@db.com;
Jens Runge, jens.runge@norisbank.de

DBV

DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND

Gewerkschaft
der Finanzdienstleister

Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister geworben durch: _____

Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.: _____ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ Betriebsrat Personalrat

Tätig bei _____ in _____ Ehrenamt _____

Tarifgruppe (bei Auszubildenden Ende der Ausbildungszeit eintragen) Monatsbeitrag (EURO) _____ Vollzeit Teilzeit

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister, meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto abzubuchen.

kontoführende Bank _____ Ort _____

Konto-Nr. _____ BLZ _____ monatl. vierteljährl. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____

Bitte
ausreichend
frankieren,
falls Marke
zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Oststraße 10**

40211 Düsseldorf

DBV

Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Unsere Monatsbeiträge:

Jahresgehalt bis 23.000,00 €	6,60 €
Jahresgehalt bis 35.000,00 €	9,90 €
Jahresgehalt über 35.000,00 €	14,30 €
Teilzeitkräfte / Auszubildende	3,30 €

Beiträge sind als
Werbungskosten absetzbar.