

Tarifvertrag der ING-DiBa als Pilotabschluss für die Direktbanken

Vortrag zur ver.di-Call-Center-Tagung
25. bis 27. Oktober 2006 in Berlin

Gudrun Schmidt
Landesfachbereichsleiterin



Finanzdienstleistungen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Hintergrund

- ING-DiBa kam auf ver.di zu und wollte Gespräch über die Möglichkeit führen, die Arbeitsbedingungen einheitlich tariflich zu regeln.
- Unterschiedliche Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Sozialleistungen an den 3 Standorten führten zu Unzufriedenheit und Demotivierung bei den Beschäftigten.
- Die Standorte Hannover und Nürnberg waren als separate Servicegesellschaft (GmbH) geführt, der Standort Frankfurt als AG – daraus resultierten Organisations- und Führungsprobleme. Es bestand die Überlegung, diese Bereiche wieder in die AG zu integrieren (Insourcing).



Hintergrund

- Es gab für den Standort Frankfurt (AG) einen Haustarifvertrag, der sich am Tarif Bankgewerbe orientierte, in Nürnberg und Hannover gab es mit einzelnen Beschäftigten Tarifbindung an den Bankentarifvertrag über die Arbeitsverträge (aus Übernahmen) und für knapp die Hälfte der Beschäftigten gab es überhaupt keine tariflichen Regelungen.
- In Sondierungsgesprächen wurde geklärt, ob Chancen bestehen, zu einem einheitlichen Tarifvertrag zu kommen und wie dieses Ziel erreicht werden könnte.
- ½ Jahr wurde sondiert, dann erst eine ver.di-Tarifkommission gebildet (je zwei Tarifkommissionsmitglieder pro Standort, Versuch – verschiedene Beschäftigtengruppen abzubilden) .



Hintergrund

Verhandlungen dauerten 1 ½ Jahre – weil:

- alle Tarifverträge (Mantel, Gehalt, VL, Altersteilzeit, Überleitungstarifvertrag) durchverhandelt werden mussten
- eine neue ING-DiBa spezifische Vergütungstabelle erarbeitet wurde
- alle Stellen im Haus gesichtet, Stellenbeschreibungen überarbeitet und neu erstellt wurden (dazu gab es eine gemeinsame Kommission aus ver.di-Tarifkommission und Arbeitgeber) und in die neu geschaffenen Vergütungsgruppen einsortiert werden mussten, Durchlässigkeitskriterien entwickelt und das Ganze mit Führungskräften und Beschäftigten abgestimmt werden musste
- wir Spagat zwischen Wahrung der Interessen der Alt-Haustarifler und der Nicht-Tarifler hinbekommen mussten. Arbeitgeber war zwar bereit, die Personalkosten aufzustocken, aber nicht unbegrenzt, d.h. Umverteilung war erforderlich, um möglichst viel Gleichbehandlung zu erreichen.
- ver.di dafür sorgen musste, dass in wichtigen Regelungen Bankentarifvertrag nicht unterboten wird.



- **Der neue Haustarifvertrag der ING-DiBa AG:**

Einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter

(Gültigkeit: 01. Januar 2006)



INSURANCE – BANKING – ASSET MANAGEMENT



- Die ING Group ist ein weltweit tätiger Finanzdienstleister niederländischen Ursprungs mit über 110.000 Beschäftigten.
- In den drei Geschäftsfeldern Versicherungen, Bankdienstleistungen und Vermögensverwaltung betreut die ING Group über 60 Millionen Kunden in über 50 Ländern.



ING Group Head Office, Amsterdam

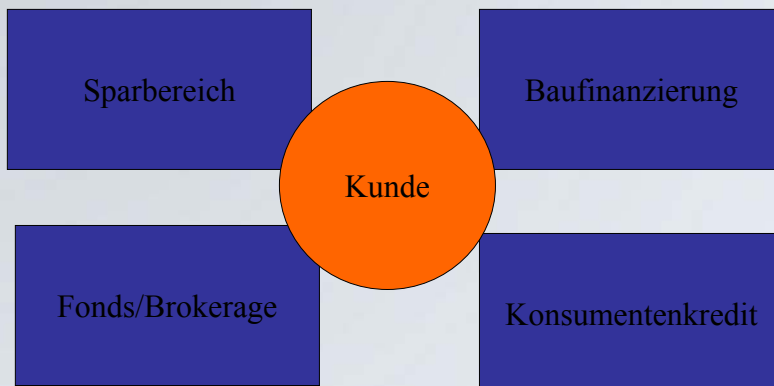


ING-DiBa Chronik

Gründung der „BSV-Bank für Sparanlagen und Vermögensbildung AG“ in Frankfurt am Main.	1965
Namensänderung in „Allgemeine Deutsche Direktbank AG“.	1994
Niederländische ING Group kauft 49%-Beteiligung.	1998
Start der Markenkampagne „DiBa“; Ausbau Standort Hannover.	1999
Kauf der Entrium Direct Bankers AG in Nürnberg; ING Group erwirbt 100% der DiBa-Anteile.	2003
Die DiBa ist die viertgrößte Privatkundenbank in Deutschland; neue Marke „ING-DiBa“.	2004
Umfirmierung in „ING-DiBa AG“. Begrüßung des 5-millionsten Kunden.	2005

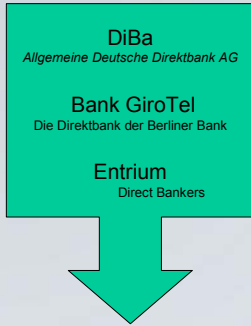


ING-DiBa: 4 Kernprodukte





Entwicklung der Mitarbeiterzahl in Deutschland



- 1999: Kauf der Bank GiroTel, Hannover
- 2003: Kauf der Entrium Direct Bankers, Nürnberg



Mitarbeiterzahl nach Standorten

Drei Standorte – eine Bank

Frankfurt: 1.025 Mitarbeiter

Hannover: 496 Mitarbeiter

Nürnberg: 658 Mitarbeiter





Die Mitarbeiter der ING-DiBa



- Gesamtzahl: **2.179**
- Frauenanteil: **59%** (1.279)
- Teilzeitquote: **27%** (588)
- Auszubildende: **62**
- Mitarbeiter, die 2005 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben: **85%** (1.861)
- Altersdurchschnitt: **35** Jahre
- Anteil Führungskräfte an der Gesamtmitarbeiterzahl: **11%** (249)



Ziele des neuen ING-DiBa Haustarifvertrages

- Zusammenführung aller Mitarbeiter unter dem „Dach“ der ING-DiBa AG
- einheitliche Personalregelungen
- auf ING-DiBa zugeschnittene Arbeitszeitgestaltung
- auf ING-DiBa zugeschnittene Vergütungsregelung
- angemessene soziale Standards (z.B. Betriebliche Altersversorgung)





Was sind aus ver.di-Sicht die Besonderheiten der neuen Haustarifverträge ?

(Mantelhaustarifvertrag, Gehaltstarifvertrag, Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, Tarifvertrag zur Altersteilzeit, Überleitungstarifvertrag)



Besonderheiten der neuen Haustarifverträge

- Sie sind Basis für Insourcing und damit gegen den allgemeinen Branchentrend, Bereiche auszusourcen
- Sie gelten für alle ING-DiBa-beschäftigten und für mehr als die Hälfte der Belegschaft werden erstmalig die Arbeitsbedingungen tariflich geregelt und gesichert
- Sie übernehmen viele Regelungen aus dem Tarifvertrag für das private Bankengewerbe und unterlaufen damit nicht den Branchentarifvertrag



Besonderheiten der neuen Haustarifverträge

- Die 39-Stunden-Woche wird gehalten, eine 5-Tage-Woche garantiert
- Gewerkschaftliche Mindestanforderungen bei der Arbeitszeitgestaltung werden im Tarifvertrag verankert



Grundsätze bei Nutzung von Arbeitszeitvarianten und für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen Arbeitszeit

- **Wochenarbeitszeit 39 Std.**
- **Grundsatz 5 Tage-Woche**
- **verschiedene Arbeitszeitvarianten sind zugelassen (feste Arbeitszeit, flexible Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Schichtarbeit) – dazu gibt es jeweils tarifliche Leitplanken, was eingehalten werden muss bzw. in Betriebsvereinbarungen mit den BR zu regeln ist**
- **Grundsatz freier Wochenenden, Ausnahmen sind geregelt und eindeutig definiert (Kundendialog und Aufrechterhaltung der EDV) – weitere Bereiche nur mit Zustimmung von ver.di**
- **Schutzregelungen: maximal 2 Wochenenden im Monat und 24 Wochenendeinsätze im Jahr – (es sei denn, AN wünscht andere Regelung – Bsp. StudentInnen)**
- **weitere Samstagsarbeit nur im Rahmen einer Testphase für 6 % der Belegschaft (wie im Bankenbereich) oder als angeordnete Mehrarbeit möglich**



Grundsätze bei Nutzung von Arbeitszeitvarianten und für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen Arbeitszeit

- für Samstagsarbeit generell Zuschlag von 25 % sowie gestaffelt nach Häufigkeit zusätzliche Arbeitsbefreiung – 8 Samstage 1 Tag, 16 Samstage 2 Tage, 24 Samstage 3 freie Tage als Zeitgutschrift
- kein Verfall von Arbeitszeiten
- bei Mehrarbeit Freizeitausgleich als Grundsatz
- in Betriebsvereinbarungen müssen Regelungen zur Sicherstellung der Arbeitszeitbelange von ArbeitnehmerInnen aufgenommen werden
- bei Arbeitseinsätzen am Wochenende sind die sozialen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildungsmaßnahmen, ehrenamtliche Tätigkeit)
- einen Rechtsanspruch auf Teilzeit haben Mütter und Väter mit Kindern unter 14 Jahren
- für den gleichen Kreis ist der Arbeitgeber gehalten, familienfreundliche Arbeitszeiten zu gewähren. Wenn kein Einvernehmen, dann BR mit im Boot.
- StudentInnen haben Anspruch darauf, dass die Arbeitszeit mit dem Studium und Prüfungen/Examen vereinbar ist (im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten).



Arbeitszeitregelungen - Zuschlagsregelung

Mehrarbeit	25 %
Nachtarbeit (20:00 bis 06:00 Uhr)	25 %
Arbeit an Samstagen	25 % plus zusätzliche Arbeitsbefreiung: <ul style="list-style-type: none">• 3 Tage bei 24 Einsätzen p.a.• 2 Tage bei 16 Einsätzen p.a.• 1 Tag bei 8 Einsätzen p.a.
Arbeit an Sonn- und Feier- tagen	50 % Zusätzliche Regelungen für vollkontinuierliche Schichtarbeit
Arbeit am 24.12. und 31.12. (Bankfeiertage)	50 % Zusätzliche Regelungen für vollkontinuierliche Schichtarbeit



Besonderheiten der neuen Haustarifverträge

- Ungünstige Arbeitszeiten wurden begrenzt (2 Wochenenden im Monat arbeitsfrei, maximal 24 Wochenendeinsätze im Jahr),
- Ausgleichsregelungen und Ansprüche und Verpflichtungen zur Berücksichtigung sozialer Belange der ArbeitnehmerInnen geschaffen (z.B. Rechtsanspruch auf Teilzeit für Menschen mit Kindern unter 14 Jahren, Teilzeit zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Berücksichtigung ehrenamtlichen Engagements, Zeitbedürfnisse von StudentInnen usw.)



Besonderheiten der neuen Haustarifverträge

- Sie enthalten gute Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und 6 Monate zusätzlichen Elternurlaub wie in der Branche und stellen gleichgeschlechtliche Partnerschaften und LebenspartnerInnen den Ehepartnern gleich
- Es wurde eine ING-DiBa-spezifische Vergütungstabelle geschaffen, die den Bankentarifvertrag nicht unterläuft
- Tarifierhöhungen der Bankenbranche werden übernommen



Auf ING-DiBa zugeschnittene Vergütungsregelung

Neue Vergütungsgruppen

Berufsjahr	VG A	VG B	VG C	VG D	VG E	VG F	VG G
im 1. – 3.	€ 1.800	€ 1.900	€ 2.075	€ 2.275	€ 2.600	€ 3.000	€ 3.450
im 4. – 6.	€ 1.900	€ 2.000	€ 2.225	€ 2.425	€ 2.775	€ 3.150	€ 3.600
im 7. – 9.	€ 2.000	€ 2.125	€ 2.375	€ 2.625	€ 2.950	€ 3.300	€ 3.750
ab dem 10.	€ 2.100	€ 2.275	€ 2.525	€ 2.825	€ 3.150	€ 3.450	€ 3.900

- Sämtliche Stellenprofile der ING-DiBa wurden in die neue Tarifsystematik eingruppiert.
- Die Tariferhöhungen der Bankenbranche werden übernommen.
- Besitzstandsregelung
 - Die Höhe der heutigen monatlichen Vergütung bleibt erhalten.
 - Sofern sich eine Besitzstandszulage ergibt, ist diese „dynamisiert“.



Tarifliche Sonderzahlungen/Sonderleistungen

13. Monatsgehalt
als Weihnachtsgratifikation

„Abschlussvergütung“
in Höhe ½ Monatsgehalt möglich

Betriebliche Altersversorgung BVV
für jeden Mitarbeiter

Vermögenswirksame Leistungen



Besonderheiten der neuen Haustarifverträge

- Der Tarifvertrag sieht keine leistungs- oder erfolgsbezogene Bezahlung vor, auch das 13. Gehalt wird nicht flexibilisiert
- Alle Beschäftigten erhalten wie in der Bankenbranche unabhängig vom Alter 6 Wochen Urlaub
- Er regelt auch für Bayern einen bezahlten Bildungsurlaub von 1 Woche pro Jahr analog dem Hess. Bildungsurlaubsgesetz



Besonderheiten der neuen Haustarifverträge

- Er ist gegen den Trend, weil soziale Leistungen und Altersvorsorge für alle tariflich geregelt werden
- Er ist gegen den Trend, weil im Ergebnis nicht weniger, sondern erheblich mehr Geld für die Beschäftigten ausgegeben wird



Weitere Leistungen

Berufsausbildung sowie Ausbildung
von Berufsakademie-Studenten

Teilzeitanpruch

Kündigungsschutz von älteren
Arbeitnehmern

Krankengeldzuschuss im Anschluss
an die Lohnfortzahlung



Kommunikations- und Implementierungsschritte

Betriebsversammlungen an allen Standorten



Informationsmeetings für alle Mitarbeiter
gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di



Pressekonferenz