

ECKPUNKTEPAPIER

zur strategischen Neuausrichtung
des Privat- und Firmenkundengeschäfts
der Deutsche Bank

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Broschüre finden Sie die von den beiden Tarifkommissionen von DBV und ver.di am 25. Oktober genehmigten „Eckpunkte zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutschen Bank“.

Die Postbank-Integration wird den Konzern Deutsche Bank, trotz Beibehaltung der beiden Marken, in bislang kaum gekanntem Maß verändern. Daher sind wir stolz darauf, dass wir mit dem Eckpunktepapier eine begleitende Regelung schaffen konnten, die soziale Leitplanken für die Integration setzen wird.



Beachtenswert ist dabei aus unserer Sicht, dass uns nicht nur die Vereinbarung eines lange laufenden tariflichen Kündigungsschutzes bis zum 30.06.2021 für Gewerkschaftsmitglieder gelungen ist, sondern auch die Weitergeltung des Tarifvertrags für die Privaten Banken für die heutigen DB PGK-Mitarbeiter erreicht werden konnte. Dies war notwendig, weil die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Konsequenz der Fusion eines Unternehmens, das unter einen Haustarifvertrag fällt (wie der Postbank), und eines Unternehmens, das unter den Flächentarifvertrag fällt (wie der DB PGK), den Untergang des Flächentarifvertrags vorsieht.

Es wäre für uns nicht akzeptabel, den rund 11.500 Beschäftigten einen solchen Tarifwechsel zuzumuten, da dies immer Gewinner und Verlierer in der Belegschaft bedeutet. Bei Gehaltskürzungen aufgrund von Tarifvertragswechseln hört aber jede Freundschaft auf. Insofern ist der gefundene Kompromiss, der auch von der Bank zu einem frühen Zeitpunkt als einigungsfähig akzeptiert wurde, trotz der komplexen Detailregelungen ein großer Erfolg.

Zum besseren Verständnis und leichteren Lesen haben wir Erläuterungen zu den einzelnen Regelungen dem Text der Eckpunkte vorangestellt. Als weitere Hilfe für den Leser, der sich bislang nur wenig mit der Postbank beschäftigt hat, haben wir für den letzten Teil dieses Druckwerks Übersichten erstellt, die die Unternehmens-, Tarif- und Betriebsratsstrukturen des Konzerns vor, wie auch nach den anstehenden Veränderungen graphisch darstellen. Sollten sich für Sie beim Lesen der Eckpunkte oder der dazugehörigen Erläuterungen Fragen ergeben, haben Sie bitte keine Hemmungen, uns unter der E-Mail-Adresse info@dbv-gewerkschaft.de anzusprechen!

Ihr Stephan Szukalski
DBV-Bundesvorsitzender

Erläuterungen zum Eckpunktepapier

zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutschen Bank AG

Zeile	Nr.	Sachverhalt
22 - 60		Präambel Grundsätzliches zu Geschäftsmodell und dem Umgang mit anstehenden Veränderungen
25 - 27		Bekennnis zur Fläche und den beiden getrennten, unverwässerten Marken
28 - 36		Betonung der unterschiedlichen Ausrichtung der beiden Marken: <ul style="list-style-type: none">- Postbank: transaktions- und kontonahe Marke mit integriertem Postgeschäft- DB: Marke mit starker Beratungs- und Wertpapierkompetenz
36 - 37		„Bestehende Kundenzuordnungen sollen im Wesentlichen erhalten bleiben“ , für alle Kundensegmente keine „Zwangssegmentierung“ von Retail- und Private-Kunden zu den beiden Marken!
38 - 41		Ops-Einheiten: engere Verzahnung mit Lastspitzenausgleichen = Plattform 2.0
42 - 46		IT: Abschaltung der „Clone“ und möglichst vieler Einzelsysteme, das Beste aus zwei Welten
47 - 57		Optimierungen/Synergien <ul style="list-style-type: none">- Personalreduktion in IT-, OPS- und Head-Office-Einheiten (eine Zentrale, zwei Standorte)- Filialschließungen insbesondere bis 2022 nur im kleinen Umfang nach individueller Betrachtung der Wirtschaftlichkeit (kein Horizon 2.0)

Zeile	Nr.	Sachverhalt
63 - 68	1.	Regelungsgegenstand
64 - 78		Das Eckpunktepapier gilt für: <ul style="list-style-type: none"> • „Aquila Bank“ = fusionierte Postbank und DB PGK • Töchter im Bereich PCC (siehe Anlage 1) • Infrastrukturfunktionen im Center, die „business owned“ sind (PCC IT) • nicht: WM und übrige zentrale Infra-Struktureinheiten (auch wenn im einzelne Mitarbeiter von Fusion betroffen sein können)
80 - 111	2.	Interessenausgleich, Nachteilsausgleich, Regelungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen
85 - 88	2.1	Abschluss eines neuen TV Beschäftigungssicherung (Anlage 2) <ul style="list-style-type: none"> • dieser löst die alten TV Ratio's der Postbank und der Plattform ab • übernimmt viele Regelungsgegenstände des DB Sozialplans (z.B. zur Zumutbarkeit, Fahrtkostenübernahme, zeitlicher Mehraufwand, doppelter Haushaltsführung, freiwilliger Arbeitszeitverkürzung, Vorgehen bei Wegfall des Arbeitsplatz (Kaskade) • enthält den tariflichen Kündigungsschutz (siehe 4.)
90 - 94	2.2	<u>Hinweis</u> , konzernweiten Interessenausgleich und Sozialplan mit dem KBR Deutsche Bank zu verhandeln (unter Beteiligung GBR Postbank w/Beamtenthemen) <u>Anmerkung:</u> nach der Fusion geht die „Hoheit über Beamtenthemen auf den neuen Gemeinschafts-GBR mit DB AG über
96 - 100	2.3	<u>Hinweis/Verpflichtung:</u> Interessenausgleich- und Sozialplan- Verhandlungen sind zügig aufzunehmen und durchzuführen <u>Anmerkung:</u> Bank beabsichtigte ursprünglich, an dieser Stelle Zusagen der Gewerkschaften zu einem um 20-30% abgesenkten Sozialplan einzuholen. Es gibt allerdings mündliche Zusagen eines unbestimmten „Entgegenkommens“.
102 - 110	2.4	Allgemeine Regelungen zu Überleitungen <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung sozialverträglich Überleitregelungen zu schaffen • Abfindung „kleinerer Leistungen“ (z.B. Mitarbeiterkonditionen) auf Basis eines Ausgleichs des Verlustes der ersten 5 Jahre • Auf Aufforderung der Gewerkschaften Wechseltarifverhandlungen

Zeile	Nr.	Sachverhalt
115 - 299	3.	Maßnahmen im Kontext der Zusammenführung des Postbank-Teilkonzerns und dem Privatkundengeschäft der Deutschen Bank
120 - 152	3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Bekenntnis zur zügigen Umsetzung des Programms • Ops-Einheiten: sehr heftig diskutierte Passage zur Verschiebung von Spitzenlastausgleichen zwischen den unterschiedlichen Ops-Einheiten (auch produktübergreifend), Verpflichtung der Gewerkschaften tariflicher Regelungen
134 - 141	3.2	„Wohlverhaltensklausel“ der Gewerkschaften <ul style="list-style-type: none"> • Verzicht auf die Kündigung von Tarifverträgen während der Laufzeit des Eckpunktepapiers • soll die Integration befrieden und Planungssicherheit bringen
143 - 148	3.3	KBR-Einbindung <ul style="list-style-type: none"> • analog erster Integration sollen alle Maßnahmen vor Verhandlungen im KBR vorgestellt werden
150 - 173	3.4	Weitergeltung der bisherigen Tarifverträge (Zeile 150 – 157) Allgemeine Regelung zur Weitergeltung von Tarifverträgen nach <u>allen</u> Verschmelzungen <u>Grundsatz:</u> Die bisherigen Tarifverträge gelten auf den bisherigen Geltungsbereich beschränkt weiter, unabhängig von der eigentlichen Rechtslage (BCB-Modell). (Zeile 158 – 173) Spezielle Regelung zur Weitergeltung von Tarifverträgen für die Fusion von Postbank und DB PGK Die bisherigen Tarifverträge gelten bis 31.12.2023 für den bisherigen Geltungsbereich weiter (siehe Grundsatz). Frühestens ein Jahr nach Verschmelzung können beide Parteien Verhandlungen über eine Vereinheitlichung fordern <u>Anmerkung:</u> Das BCB-Modell läuft seit 2007 reibungslos in der BCB mit mittlerweile 4 Verlängerungen.
174 - 216	3.5	„Aquila-Bank“: Detailregelungen zur Anwendung der beiden Tarifverträge bei Versetzungen und Neueinstellungen <u>Anmerkung:</u> Diese (komplexen) Regelungen waren notwendig, da die ständige Rechtsprechung des BAG beim Aufeinandertreffen des spezielleren Haustarifvertrags der Postbank den „Untergang“ des „allgemeineren“ Flächentarif Banken verursachen würde.

Zeile	Nr.	Sachverhalt
		<p>(Zeile 178 – 180) 1. Versetzung aus Konzernunternehmen im Geltungsbereich TV Banken in die Aquila-Bank (z.B. von Bauspar, DB IS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung Bankentarif <p>(Zeile 181 – 182) 2. Versetzung aus Konzernunternehmen mit Haustarif in die Aquila-Bank (z.B. von BCB, Postbank Filialvertrieb, aber auch PCC Service und KEBA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung ETV Postbank <p>(Zeile 183 – 187) 3.+4. Externe Einstellungen in die Aquila-Bank</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsatz: Anwendung ETV Postbank • „blaue“ Filialen (außer PW&CC-Center): TV Banken <p>(Zeile 188 – 192) 5. Wechsel innerhalb der Aquila-Bank</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundsatz: jeder behält seinen Tarifvertrag • Versetzung in „blaue“ Filialen (außer PW&CC-Center): immer TV Banken • betr. Altersversorgung wird im alten System fortgeführt <p>(Zeile 194 – 216) Grundsatz, dass „alte Besitzstände“ bei allen (kollektiven) Wechseln erhalten bleiben (Wechsel aus dem Konzern oder innerhalb Aquila)</p> <ul style="list-style-type: none"> • kein Automatismus für neue Besitzstände • es besteht ein Anspruch, für 60 Monate neue Besitzstände auszugleichen • aber: Verpflichtung zu Wechseltarifverträgen • betr. Altersversorgung wird (wenn möglich) im alten System fortgeführt, ansonsten wertgleiche Überleitung (keine Doppelansprüche) • Grundsatz gilt auch bei Wechseln zwischen Konzerngesellschaften • Grundsatz gilt nicht für freiwillige, individuelle Wechsel
218 - 245	3.6	<p>(Zeile 218 – 226) Untergang des KBR-Postbank</p> <ul style="list-style-type: none"> • KBV'en gelten für den bisherigen Geltungsbereich weiter • findet eine Kollision mit DB-KBV statt (sollte die Ausnahme sein), soll eine einvernehmliche Anschlussregelung getroffen werden (insbesondere bzgl. Vergütung, betr. Altersversorgung und tariflichem Zielvereinbarungsprozess) • Erstellung einer Anlage 3 mit allen KBV bis zur Verschmelzung <p>(Zeile 235 – 240) Untergang des GBR-Postbank</p> <ul style="list-style-type: none"> • GBV'en gelten für den bisherigen Geltungsbereich weiter • findet eine Kollision mit DB-GBV statt (sollte die Ausnahme sein), <u>soll</u> eine einvernehmliche Anschlussregelung getroffen werden (insbesondere bzgl. Vergütung, betr. Altersversorgung und tariflichem Zielvereinbarungsprozess)

Zeile	Nr.	Sachverhalt
		<p>(Zeile 227 – 240) GBR- und KBR-Strukturen in der Aquila-Bank vor der Verschmelzung Postbank/DB PGK wird ein §3-TV geschlossen, der GBR-/KBR-Strukturen regelt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bildung eines Teil-KBR's für die Aquila-Bank und ihre Tochter-/Enkelunternehmen • Bildung eines Gemeinschafts-GBR's für Deutsche Bank AG, „Aquila-Bank“, PB Firmenkunden und Postbank Akademie (bisheriger GBR Deutsche Bank + 9 Postbank-Standorte) <p>(Zeile 242 – 245) Verschmelzung weiterer Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • analoge Regelung zu KBV'en/GBV'en und zu §3-TV
246 - 252	3.7	<p>Örtliche Betriebsräte bleiben trotz Fusion für die gesamte Amtszeit im Grundsatz erhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • kein Fusion von örtlichen BR an Postbank AG – Standorten • Soll-Regelung insoweit, da nicht komplett auszuschließen ist, dass (kleine) Standorte während der Amtszeit weitgehend „mitarbeiterfrei“ werden, z.B. durch dauerhaften Wechsel von Beamten in eine Behörde, oder lokal überproportionale Schließung von Filialen • Beteiligung der Gewerkschaften bei Änderung der bestehenden §3-TV
253 - 255	3.8	<p>Bildung eines Teilkonzerns</p> <ul style="list-style-type: none"> • abhängig von Regulatoren (steuerliche Themen) • bei Bildung eines Teilkonzerns würde die Neuwahl des AR-Aquila (also des heutigen AR DB PGK) unter Einbeziehung deren Töchter anstehen, daher ggf. 2 AR-Wahlen in 2018
256 - 297	3.9	<p>Regelungen zu Beamten</p> <ul style="list-style-type: none"> • weitgehend identisch mit den 2013 zur Plattform getroffenen Regelungen • neu: Ausschluss der Beendigung von Beurlaubungen durch die Verschmelzung (und dem Wechsel der Dienstherreneigenschaft) • neu: GBV Ratio wird zu GBV Beschäftigungssicherung (1:1 Übernahme des neuen TV Beschäftigungssicherung als GBV für die Beamten, soweit beamtenrechtlich zulässig)
299 - 321	4.	<p>Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • gilt nicht, wenn der Beschäftigte einen zumutbaren Arbeitsplatz oder eine Qualifizierung ablehnt • gilt nicht bei Widerspruch gegen einen Betriebsübergang im Konzern • gilt nicht bei Widerspruch gegen einen Betriebsübergang aus dem Konzern, wenn die Gewerkschaften angesichts des Erwerbers den Kdg-Schutz aufheben • keine Anrechnung der Laufzeit des Kdg-Schutz auf Aufhebungssummen

Zeile	Nr.	Sachverhalt
326 - 342	5.	Filialnetze und Standorte
326 - 342	5.1	<ul style="list-style-type: none"> • GBV „Standortgarantie“ der Postbank-Filialvertrieb AG ist verpflichtend auf „Aquila-Bank“ (d.h. die „blauen“ Filialen) im ersten Quartal auszudehnen • GBV enthält Regelungen zum Umgang mit Planungen für Filialschließungen
343 - 345	5.2	Ops- und Zentralstandorte <ul style="list-style-type: none"> • Standortschließungen unterliegen Einigungszwang in Interessenausgleichsverhandlungen
348 - 362	6.	Schlussbestimmungen <ul style="list-style-type: none"> • Inkrafttreten am 01.11.2017 • Eckpunkte gelten bis zum 31.12.2023
364 - 372		Ergebnisniederschrift <ul style="list-style-type: none"> • Freistellungen sollen während der Laufzeit der Wahlperiode trotz anstehendem Personalabbau z.B. in den Zentralen grundsätzlich unverändert bleiben

Erläuterungen zu Anlage 2: TV Beschäftigungssicherung

Zeile	Nr.	Sachverhalt
1 - 246	alle	<p>tarifliche Regelungen, die sich aus dem Eckpunktepapier ergeben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geltungsbereich wie Eckpunktepapier • ersetzt die bisherigen TV Ratio's vollständig • tarifliche Regelung des Kündigungsschutz • Übernahme vieler Regelungen aus dem Rahmensozialplan Deutsche Bank als Tarifvertrag: <ul style="list-style-type: none"> ○ Definition Gleichwertigkeit und Zumutbarkeit ○ Vorgehen bei Arbeitsplatzverlust bzw. Anwendung der Kaskade ○ Regelungen zum Nachteilsausgleich ○ Fahrtkostenersatz ○ Umzugshilfen ○ Zeitlicher Mehraufwand ○ doppelte Haushaltsführung ○ freiwillige Arbeitszeitverkürzung • setzt damit tarifliche Standards und bessere Einklagbarkeit, engt aber Möglichkeiten der Betriebsräte zu abweichenden Regelungen deutlich ein
z.B. 245		im Detail jedoch teilweise kleinere Abweichungen, z.B. bei der räumlichen Zumutbarkeit „von Haltestelle zu Haltestelle“ statt „von Haustür zu Haustür“
211 - 215	8.	<p>Schiedsstelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • aus zwei Vertretern der Arbeitgeberseite und je einem Vertreter von DBV und ver.di, Einigungszwang
224 - 226	9.	<p>Schlußbestimmungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • TV Beschäftigungssicherung gilt nicht für Alt-Fälle, z.B. aus Horizon
233 - 245		<p>Ergebnisniederschrift zum Sozialplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • regelt verpflichtende Inhalte des Rahmensozialplans

1

2 **Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung** des Privat- und Firmenkundenge-
3 schäfts der Deutsche Bank

4

5 **zwischen**

6

7 **Deutsche Bank AG**

8

9 **Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG**

10

11 **Deutsche Postbank AG**

12

13 **und**

14

15 **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) - vertreten durch den Bundes-**
16 **vorstand**

17 **DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister - vertreten durch den Bundesvor-**
18 **stand**

19

20

21 **Präambel**

22 Im Rahmen der strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts hat
23 sich der Vorstand der Deutschen Bank entschlossen, die beiden Marken Postbank und
24 Deutsche Bank künftig eng zu verzahnen. Mit dem Gesamtkonzept verbunden ist ein klares
25 Bekenntnis zum Privat- und Firmenkundengeschäft und dem Erhalt eines flächendeckenden
26 Filialnetzes im strategisch bedeutenden Heimatmarkt Deutschland unter Wahrung des ge-
27 wachsenen Stammhausprinzips.

28 Die Zusammenführung der geschäftlichen Aktivitäten unter Beibehaltung der verschiedenen
29 Marken mit ihrer besonderen Positionierung bietet die realistische Chance, als Marktführer
30 im strategisch wichtigen deutschen Heimatmarkt weitere Marktanteile zu gewinnen. Die be-
31 sonderen Stärken im Verhältnis zu den Wettbewerbern bestehen in der sehr hohen Bera-
32 tungs- und Wertpapierkompetenz der Deutschen Bank und in den herausragenden Eigen-
33 schaften der Postbank als digitales, persönliches sowie transaktions- und kontonahes Insti-
34 tut. Beide Marken sollen im Rahmen der strategischen Neuausrichtung weiter geschärft
35 werden. Durch Betonung der Stärken der jeweiligen Marke soll den Bedürfnissen der Kun-
36 den in noch größerem Umfang Rechnung getragen werden. Die bestehenden Kundenzu-
37 ordnungen sollen im Wesentlichen erhalten bleiben.

38 Die Operationseinheiten beider Marken sollen künftig eng zusammenarbeiten. Dabei sollen
39 die gemachten Erfahrungen aus dem Projekt der Schaffung einer PBC-Banking-Services-
40 Plattform einfließen, wobei insgesamt eine deutlich weitergehende und engere Verzahnung
41 seitens des Managements geplant ist.

42 Für die – bislang getrennten – IT-Bereiche gilt, dass bewusst vermieden werden soll, durch
43 die komplette Abschaltung einer der beiden Systemlandschaften Dyssynergien zu schaffen.
44 Vielmehr soll unter dem Motto „das Beste aus zwei Welten“ die jeweils am besten geeignete
45 Anwendung zum Einsatz kommen, ohne das Ziel aufzugeben, möglichst viele Einzelsysteme
46 komplett abzuschalten.

47 Gleichzeitig soll jedoch auch eine größere Effizienz durch Skaleneffekte erlangt werden und
48 in diesem Zusammenhang die Strukturen, Organisationseinheiten und Arbeitsabläufe effizien-
49 ter gestaltet, optimiert und zusammengeführt werden. Damit werden Personalreduktionen
50 in den Head Offices sowie in den IT- und Operations-Einheiten einhergehen. Weiterhin sind
51 Zusammenlegungen von Einheiten und Verschmelzungen von Unternehmen angestrebt.
52 Zudem wird der digitale Wandel und die mit diesem einhergehenden veränderten Kunden-
53 bedürfnisse sowie eine Optimierung der Marken- und Kundenstrategie zur Schließung so-
54 wohl von Deutsche Bank- als auch Postbank-Filialen in kleinerem Umfang führen. Insgesamt
55 sollen in diesem Zusammenhang Synergien in Höhe von 900 Millionen Euro gehoben wer-
56 den. Die Umsetzung wird so sozialverträglich wie möglich unter Beachtung der Eckpunkte
57 dieses Papiers erfolgen.

58 Die Parteien sind der festen Überzeugung, dass eine konsequente Umsetzung der getroffenen
59 Strategieentscheidung nicht nur die Position des Konzerns im deutschen Privat- und
60 Firmenkundenmarkt stärken wird, sondern auch langfristig die verbleibenden Arbeitsplätze
61 sichert.

62

63 1. Regelungsgegenstand

64 Diese schuldrechtliche Vereinbarung gilt für die aus einer Verschmelzung von Deutsche
65 Postbank AG und Deutsche Bank PGK AG hervorgegangene Gesellschaft (im Folgenden
66 auch „Neue Bank“ genannt), ihre Tochter- und Enkelgesellschaften (beabsichtigter Aquila
67 AG -Teilkonzern) und die weiteren in der Anlage 1 genannten Gesellschaften sowie für die
68 Mitarbeiter von PCC Deutschland in der DB AG (dies schließt die Mitarbeiter ein, die in so-
69 genannten „business owned“ Funktionen - beispielsweise PCC IT Einheiten - tätig sind).
70 Wealth Management und die Infrastrukturbereiche des Konzerns fallen nicht in den Gel-
71 tungsbereich.

72 Sie gilt sachlich für alle zukünftigen Maßnahmen und Projekte gemäß dem – nach Vorliegen
73 der jeweiligen Detailpläne – betrieblich zu verhandelnden Rahmeninteressenausgleich und
74 den Teilinteressenausgleichen zur Zusammenführung des Postbank-Teilkonzerns und des
75 Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutschen Bank.

76 Diese Vereinbarung gilt persönlich für alle von im vorigen Absatz genannten Maßnahmen
77 und Projekten betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamtinnen und Beamte¹
78 (im folgenden Mitarbeiter genannt).

79

80 2. Interessenausgleich, Nachteilsausgleich, Regelungen zur Sicherung von Ar- 81beitsplätzen, Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen

82 Die für die Beschäftigten möglichen Konsequenzen sowie die zur Sicherung von Arbeitsplät-
83 zen, Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen zu treffenden Bestimmungen werden in
84 entsprechenden Vereinbarungen mit folgender Struktur geregelt:

¹ Die in dieser Vereinbarung verwendeten Sammelbegriffe wie Mitarbeiter und Beamter werden im weiteren Text gleichermaßen für Frauen und Männer angewandt.

- 85 2.1 Grundlage ist ein Tarifvertrag Beschäftigungssicherung, der alle anderen entspre-
86 chenden tariflichen Regelungen dauerhaft ablöst, dabei aber sicherstellt, dass er
87 auch für alle künftigen weiteren Maßnahmen im Bereich der in Anlage 1 genannten
88 Einheiten und Unternehmen gilt. Die nähere Ausgestaltung regelt Anlage 2.
89
- 90 2.2 Darauf aufbauend werden die Parteien darauf hinwirken, dass die Betriebsparteien
91 Bestimmungen zum Nachteilsausgleich durch einen konzernweit geltenden Rah-
92 menmaßnahmensozialplan treffen. Dieser wird zwischen der Deutschen Bank AG
93 und dem Konzernbetriebsrat der Deutsche Bank AG unter ggf. notwendiger Einbin-
94 dung von GBR/ KBR Postbank verhandelt.
95
- 96 2.3 Die betriebsrätliche Zuständigkeit für die weiteren betriebsverfassungsrechtlichen
97 Vereinbarungen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Parteien der
98 Vereinbarung werden gemeinsam auf die Betriebsparteien einwirken, Interessenaus-
99 gleichsverhandlungen im Zusammenhang mit den Integrationsmaßnahmen kurzfris-
100 tig aufzunehmen und zügig durchzuführen.
101
- 102 2.4 Auswirkungen von Ausgründungen/Verlagerungen von Arbeitsplätzen auf die Ar-
103 beits- und Einkommensbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer sind sozialver-
104 träglich zu gestalten und soweit erforderlich durch entsprechende Überleitungsver-
105 einbarungen und/oder Überleitungstarifverträge zu begleiten. Bestimmte materielle
106 Nachteile (zum Beispiel Wohnungsfürsorge, freiwillige Altersversorgung [Versiche-
107 rungen, Konzernvorsorgerente], Parkplatznutzung, Kantinennutzung, Erholungswerk
108 etc.) werden für die Dauer von 5 Jahren ausgeglichen oder abgefunden. Einzelheiten
109 regeln die betrieblichen Vereinbarungen bzw. die Überleitungstarifverträge. Auf Auf-
110 forderung einer der Tarifparteien erfolgt die kurzfristige Aufnahme von Verhandlungen
111 über Wechseltarifverträge, die die materiellen Konditionen von Mitarbeiterwech-
112 seln regeln.
113

114 3. **Maßnahmen im Kontext der Zusammenführung des Postbank-Teilkonzerns** 115 **und dem Privatkundengeschäft der Deutschen Bank** 116

117 Die unterzeichnenden Parteien verständigen sich auf die folgenden Grundsätze, die
118 bis zum 31.12.2023 gelten, sofern nachstehend nichts anderes geregelt ist.
119

- 120 3.1 Die unterzeichnenden Parteien sind sich der besonderen wirtschaftlichen Situation
121 bewusst und werden daher ihre Möglichkeiten ausschöpfen, um die strategischen
122 Entscheidungen und die mit diesen einhergehenden angestrebten Maßnahmen kon-
123 struktiv, zielgerichtet, zügig und vertrauensvoll zum Wohle des Unternehmens und
124 dessen Mitarbeiter zu begleiten und zu unterstützen

125 Beide Parteien arbeiten intensiv an der Weiterentwicklung der Operationseinheiten
126 am Standort Deutschland mit dem gemeinsamen Ziel, diese zu Deutschlands moder-
127 nster, effizientester und leistungsfähigster Back-Office Einheit und Digitalfabrik für
128 Bankservices zu entwickeln. Die Parteien verpflichten sich, auf Aufforderung Ver-
129 handlungen über eine tarifliche Regelung zur flexiblen Verteilung der Auftragsvolumi-
130 na über Gesellschaftsgrenzen hinweg, aufzunehmen. Die Parteien der Vereinbarung
131 werden auf die Betriebsparteien einwirken, entsprechende betriebliche Regelungen
132 abzuschließen.
133

- 134 3.2 Für die Dauer eines Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen wer-
135 den die Parteien von der Möglichkeit, Tarifverträge zu kündigen (mit Ausnahme der
136 Entgelttarifverträge, der Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentli-
137 chen Banken sowie der Beschäftigungssicherungstarifverträge) keinen Gebrauch
138 machen. Sofern in dieser Zeit aus Sicht einer Partei die Anpassungen oder Neurege-
139 lungen einer bestehenden tariflichen Vereinbarung erforderlich werden, treten die
140 Parteien hierüber in Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Anpassung
141 oder Neuregelung (z.B. zur Weiterentwicklung von Stellenprofilen o.ä.).
142
- 143 3.3 Der Konzernbetriebsrat der Deutsche Bank AG und ggf. das zuständige betriebsver-
144 fassungsrechtliche Gremium wird rechtzeitig und umfassend über die anstehenden
145 Betriebsänderungen informiert und laufend in die Planungen einbezogen. Die im
146 Deutsche Bank Konzern vertretenen Gewerkschaften stehen dem Konzernbetriebs-
147 rat hierbei beratend zur Seite. Ziel ist eine höchstmögliche Transparenz und Betei-
148 lungung der Arbeitnehmervertretungen.
149
- 150 3.4 Die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen bleiben auf ihren bisherigen Gel-
151 tungsbereich begrenzt erhalten. Dies gilt auch bei Umwandlungen auf gesellschafts-
152 rechtlicher Ebene, so dass abweichend von der gesetzlichen Folge nicht die speziel-
153 leren Firmentarifverträge sondern auch weiterhin die bisherigen Tarifverträge ein-
154 schlägig sind.
- 155 Die Unternehmen werden im Einvernehmen mit den Gewerkschaften entsprechende
156 Geltungsbereichsbeschränkungen bzw. –präzisierungen der einschlägigen tariflichen
157 Regelungen vornehmen.
- 158 Im Falle einer Verschmelzung von DB PGK AG und Postbank AG finden die bis zur
159 Verschmelzung geltenden Tarifverträge in dem verschmolzenen Unternehmen be-
160 grenzt auf ihre bisherigen Geltungsbereiche bis Ablauf des Jahres 2023 nebenei-
161 nander Anwendung. Die Parteien der Firmentarifverträge tragen für eine entspre-
162 chende Anpassung der jeweiligen Regelungen zum Geltungsbereich in den Firmen-
163 tarifverträgen rechtzeitig vor der Verschmelzung Sorge. Die Parteien der Tarifverträ-
164 ge werden für den Zeitraum der parallelen Geltung der bisherigen Tarifverträge Re-
165 gelungen für die Anwendung des jeweiligen Tarifwerkes für neueintretende Tarifmit-
166 arbeiter sowie bestimmte Wechselkonstellationen von Tarifmitarbeitern innerhalb des
167 verschmolzenen Unternehmens ebenfalls rechtzeitig vor der Verschmelzung aufstel-
168 len.
- 169 Die Tarifparteien verpflichten sich, auf Antrag einer der Parteien der Tarifverträge in
170 Verhandlungen über die Möglichkeit einer einheitlichen, das bis dahin bestehende
171 Tarifsysteem ablösende tarifliche Regelung einzutreten, wobei diese Gespräche frü-
172 hestens nach Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt der Verschmelzung auf
173 Wunsch einer Partei begonnen werden.
- 174 3.5 Beim Wechsel von Beschäftigten bzw. externen Einstellungen in die aus einer Ver-
175 schmelzung von Postbank und Deutsche Bank PGK AG hervorgegangene Gesell-
176 schaft (im folgenden auch „Neue Bank“ genannt) gelten folgende tarifliche Grundsät-
177 ze:
- 178 1. Beschäftigte aus den Konzerngesellschaften im Geltungsbereich der Tarifver-
179 träge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken fallen weiter un-
180 ter diese Tarifverträge.

- 181 2. Auf Beschäftigte aus Konzerngesellschaften mit Firmentarifverträgen findet das
182 Tarifwerk für die Deutsche Postbank AG Anwendung.
183 3. Für künftige Einstellungen von außerhalb des Konzerns findet das Tarifwerk für
184 die Deutsche Postbank AG Anwendung.
185 4. Abweichend von 2. und 3. gilt für Einstellungen in die Filialen der Marke Deut-
186 sche Bank die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen
187 Banken (mit Ausnahme des Betriebs PW&CC-Center).
188 5. Bei Wechseln innerhalb der „Neuen Bank“ wird der bisherige Tarifvertrag ange-
189 wendet. Abweichend hiervon gilt bei Wechseln in die Filialen der Marke der
190 Deutschen Bank die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentli-
191 chen Banken (mit Ausnahme des Betriebs PW&CC-Center). Die betriebliche Al-
192 tersversorgung wird im bisherigen System fortgeführt.
193

194 Bei allen Wechseln gemäß 3.5. gilt im Hinblick auf das individuelle Vergütungsniveau
195 ein dauerhaftes Verschlechterungsverbot für in der Vergangenheit erworbene Besitz-
196 und Rechtsstände in ihrer jeweiligen Form (dynamisch bzw. nicht-dynamisch). Es
197 werden hierzu tarifvertragliche und/oder betriebliche Regelungen getroffen, die si-
198 cherstellen, dass erworbene kollektiv-rechtliche Besitzstände sowie weitere Rechts-
199 stände von der aufnehmenden Arbeitgebergesellschaft anerkannt und weiterhin an-
200 gewendet oder, weil für die aufnehmende Gesellschaft noch keine inhaltlich entspre-
201 chenden tariflichen und betrieblichen Arbeitsbedingungen gelten, daraus resultieren-
202 de materielle Nachteile vollumfänglich ausgeglichen oder aber abgefunden werden.

203 Bestehenden Zusagen auf betriebliche Altersversorgung werden vom aufnehmenden
204 Unternehmen fortgeführt oder wertgleich in die bei dem aufnehmenden Unternehmen
205 bestehende Versorgungszusage übergeleitet.

206 Sollte aus regulatorischen oder personalpolitischen Gründen eine Fortführung oder
207 Überleitung nicht möglich sein, wird für den Einzelfall bzw. die einzelne Maßnahmen
208 eine andere wirtschaftlich adäquate Lösung im Rahmen des Wechsels vereinbart.

209 Doppelansprüche auf Zusagen auf betriebliche Altersversorgung sind auszuschlie-
210 ßen.

211 Die vorstehenden Grundsätze gelten auch bei Wechseln zwischen „Neue Bank“-
212 Tochter- und Enkelgesellschaften aufgrund von z. B. Verschmelzungen/ [Teil-] Be-
213 triebsubergängen. Hierzu schließen die Parteien jeweils Wechseltarifverträge.

214 Soweit ein Mitarbeiter aus freien Stücken auf einen anderweitigen Arbeitsplatz wech-
215 selt, gelten die vorgenannten Grundsätze und Regelungen zum Bestandsschutz
216 nicht.
217

218 3.6 Bei Wegfall des KBR Postbank gilt für dessen Konzernbetriebsvereinbarungen, dass
219 diese für den bisherigen Geltungsbereich als Konzernbetriebsvereinbarungen wei-
220 tert gelten. Eine entsprechende Auflistung werden die Tarifparteien nachträglich als
221 Anlage 3 zu dieser Vereinbarung nehmen. Für den Fall, dass bestehende Konzern-
222 betriebsvereinbarungen nach Verschmelzung miteinander kollidieren sollten, emp-
223 fehlen die Parteien den Betriebsparteien eine vorherige einvernehmliche Anschluss-
224 regelung. Dies gilt insbesondere für Betriebsvereinbarungen, die unmittelbar die Ver-
225 gütung (inkl. Betriebliche Altersversorgung) oder den Zielvereinbarungsprozess / das
226 Performance Management regeln.

227 Im Falle einer Verschmelzung von Postbank AG und Deutsche Bank Privat- und Ge-
228 schäftskunden AG wird auf der Grundlage eines vorher zu vereinbarenden Zuord-

- 229 nungstarifvertrags nach § 3 BetrVG ein gemeinsamer Teil-Konzernbetriebsrat bei der
230 Neuen Bank gebildet.
- 231 Im Falle einer Verschmelzung von Postbank AG und Deutsche Bank Privat- und Ges-
232 chäftskunden AG wird auf Grundlage eines vorher zu vereinbarenden Zuordnungs-
233 tarifvertrags gem. § 3 BetrVG ein gemeinsamer Gesamtbetriebsrat für das ver-
234 schmolzene Unternehmen, die Deutsche Bank AG, die Postbank Firmenkunden AG
235 sowie die Postbank Akademie gebildet. Für den Fall, dass bestehende Gesamtbe-
236 triebsvereinbarungen nach der Verschmelzung miteinander kollidieren sollten, emp-
237 fehlen die Parteien den Betriebsparteien eine vorherige einvernehmliche Anschluss-
238 regelung. Dies gilt insbesondere für Betriebsvereinbarungen, die unmittelbar die Ver-
239 gütung (inkl. Betriebliche Altersversorgung) oder den Zielvereinbarungsprozess / das
240 Performance Management regeln.
- 241
- 242 Im Falle weiterer Verschmelzungen anderer Unternehmen gelten die Regelungen
243 des vorstehenden Absatzes sinngemäß. Auch hier sind ggf. vor Umsetzung die Be-
244 triebsratsstrukturen durch entsprechende Zuordnungstarifverträge gem. § 3 BetrVG
245 zu vereinbaren.
- 246 3.7 Die Betriebsratswahlen 2018 im Geltungsbereich dieser Vereinbarung finden auf der
247 Grundlage der in diesem Zeitpunkt geltenden Zuordnungstarifverträge bzw. in den je-
248 weils bestehenden gesetzlichen Strukturen statt. Die betriebsverfassungsrechtlichen
249 Strukturen sollen bis Ablauf der regulären Amtszeit 2022 bestehen bleiben. Soweit
250 zukünftig Veränderungen der Struktur der Betriebe vorgenommen werden, geschieht
251 dies unter Wahrung der in den dann geltenden Zuordnungstarifen vorgesehenen
252 Mitwirkungsrechte der jeweiligen Tarifvertragsparteien.
- 253 3.8 Es ist das gemeinsame Verständnis der Parteien, dass bei Erhalt der umsatzsteuerli-
254 chen Organschaft für die „Neue Bank“ und ihre Tochter- und Enkelgesellschaften ein
255 Konzern im Konzern angestrebt wird.
- 256 3.9 Die Rechte und Exspektanzen der beschäftigten Beamten werden gewahrt und im
257 Rahmen der beamtenrechtlichen Bestimmungen weiterentwickelt. Die Arbeitsbedin-
258 gungen der Beamten werden im Vergleich zu den Arbeitnehmern unter Beachtung
259 der beamtenrechtlichen Bestimmungen nicht schlechter gestaltet. Hinsichtlich der
260 jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen zum Rationalisierungsschutz werden
261 diese inhaltsgleich durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung der Postbank AG auf die
262 Beamtinnen und Beamten übertragen. Erfolgt im Rahmen einer Maßnahme nach Ziff.
263 1 ein Wechsel in ein anderes Unternehmen, wird eine Beurlaubung nach § 4 Abs.2
264 PostPersG (Beurlaubung oder „In-Sich-Beurlaubung“) für die Zeit der Beurlaubung
265 fortgeführt. Sofern dafür erforderlich wird die Beurlaubung für eine Beschäftigung bei
266 dem neuen Unternehmen unter Aufhebung der bisherigen Beurlaubung für die ver-
267 bleibende Beurlaubungszeit neu ausgesprochen.
- 268 Im Übrigen wird eine „In-Sich-Beurlaubung“ grundsätzlich nicht aus Anlass einer
269 Maßnahme gemäß Ziff. 1 vor Ablauf der Restlaufzeit beendet.
- 270 Sollte ausnahmsweise eine In-Sich-Beurlaubung aus von dem Beamten nicht zu ver-
271 tretenden Gründen vor Ablauf der Restlaufzeit beendet werden, erhält der beurlaubte
272 Beamte die Differenz zwischen dem bisherigen Bruttogehalt (sofern ein Bonus ge-
273 zahlt wird, wird dieser auf der Basis einer Zielerreichung von 100% berücksichtigt)
274 und der zukünftigen Besoldung für die Restlaufzeit als Einmalzahlung zum Zeitpunkt
275 der Beendigung.

276 Die Möglichkeit einer weiteren Beurlaubung bzw. "In-Sich-Beurlaubung" bleibt un-
277 berührt; sie richtet sich nach den bei der Postbank (oder entsprechender Rechts-
278 nachfolgerin mit Dienstherreneigenschaft) für Beurlaubungen bzw. „In-Sich-
279 Beurlaubungen" jeweils bestehenden Regelungen.

280 Bestehende Zuweisungen gemäß § 4 Abs. 4 PostPersRG in derzeitige Tochterge-
281 sellschaften der Postbank AG werden von gesellschaftsrechtlichen Umwandlungen
282 oder einer Änderung der Eigentumsverhältnisse nicht berührt und werden unverän-
283 dert fortgeführt.

284 Den betreffenden Beamten wird eine Änderung der Mehrheitsverhältnisse, die zur
285 Aufgabe der Eigentumsmehrheit der Deutsche Postbank AG oder ihrer Rechts-
286 nachfolgerin an den Gesellschaften führt, unverzüglich mitgeteilt.

287 Beamte, die einer Aufrechterhaltung der Zuweisung von Tätigkeiten aufgrund der
288 Aufgabe der Eigentumsmehrheit nicht zustimmen, müssten dies ausdrücklich erklä-
289 ren. Die Deutsche Postbank AG bzw. ihre Rechtsnachfolgerin wird in diesem Fall die
290 Zuweisung beenden.

291 Über die vorgenannten Punkte ist vor Umsetzung der Maßnahmen eine Gesamtbe-
292 triebsvereinbarung mit dem GBR der Postbank analog der GBV vom 11.11.2011 zu
293 schließen.

294 Die materiellen Regelungen des zu schließenden TV Beschäftigungssicherung
295 werden soweit beamtenrechtlich zulässig zeit- und inhaltsgleich durch eine entspre-
296 chende Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem GBR der Postbank auf die Beamten
297 übertragen.
298
299

4. Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen

300 Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist bis einschließlich
301 30.06.2021 ausgeschlossen.

302 Der Ausschluss gilt nicht, wenn die Aufgaben des Mitarbeiters weggefallen sind und
303 der Mitarbeiter die Ausübung einer anderen zumutbaren Tätigkeit im Konzern bzw.
304 eine hierfür notwendige Qualifizierung nicht angenommen hat oder einem Betriebs-
305 übergang widersprochen hat. Ein Widerspruch eines Beschäftigten gegen einen
306 Betriebsübergang zu einem Arbeitgeber außerhalb des DB Konzerns führt nicht
307 zum Verlust des Kündigungsschutzanspruches, es sei denn, die Tarifparteien ver-
308 ständigen sich in Ansehung des aufnehmenden Arbeitgebers einvernehmlich da-
309 rauf, den Kündigungsschutz für einen solchen Widerspruchsfall aufzuheben.

310 Die Laufzeit des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen darf
311 nicht zur Erhöhung von Leistungen im Zusammenhang mit Beendigungsvereinba-
312 rungen führen. Sie wird beispielsweise nicht auf die Berechnung von Aufhebungs-
313 leistungen angerechnet. Aufhebungsvereinbarungen werden insoweit unter Berück-
314 sichtigung der ansonsten jeweils individuell einschlägigen Kündigungsfrist abge-
315 schlossen und die Leistungen darauf basierend errechnet. Für die Zwecke der Be-
316 rechnung von Aufhebungsleistungen wird unterstellt, dass die Laufzeit allgemeiner
317 und individueller Kündigungsfristen innerhalb des Zeitraums im Sinne von Absatz 1
318 beginnt.

319 Die entsprechende Ausgestaltung dieses Ausschlusses betriebsbedingter Beendi-
320 gungskündigungen erfolgt durch den in 2.1. genannten TV Beschäftigungssiche-
321 rung.
322

323

324

325

5. Filialnetze und Standorte

326

5.1 Im Rahmen der Zusammenführung von Postbank und Deutsche Bank kann es auch zu Anpassungen in der Filialstruktur kommen, die zu einer Reduktion der Filialen führen können. Dies betrifft sowohl Filialen mit Mitarbeitern der Deutsche Bank / Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG, als auch Filialen mit Mitarbeitern der Postbank Filialvertrieb AG. Mit dem Bekenntnis zum Heimatmarkt will die Deutsche Bank entsprechend der jeweiligen Kundenbedürfnisse für beide Marken ein flächendeckendes Filialnetz zur Verfügung stellen. Analog der bisherigen Gesamtbetriebsvereinbarung „Standortgarantie“ der Postbank Filialvertrieb AG werden mit den jeweils zuständigen Gesamtbetriebsräten bis zum Ende des 1.Quartals 2018 (Anschluss-) Vereinbarungen getroffen, die dann sowohl das Verfahren für anstehende und in der Zukunft vorzunehmende Netzoptimierungsmaßnahmen regeln als auch eine Mindestanzahl von Filialstandorten für einen noch festzulegenden Zeitraum festschreiben soll. Zur Begleitung dieser Maßnahmen wird eine Kommission aus jeweils vier vom jeweiligen Arbeitgeber bzw. vom jeweiligen GBR benannten Vertretern gebildet; in der die jeweilige Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung mit dem ernsthaften Willen zur Einigung besprochen wird. Die Rechte der Betriebsräte aus § 111 BetrVG bleiben unberührt

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

5.2 Über Standortschließungen und Standortverlagerungen außerhalb der Filialnetze müssen sich die Betriebsparteien im Rahmen eines Interessenausgleichs verständigen.

344

345

346

347

6. Schlussbestimmungen

348

Alle mit diesem Papier genannten ergänzenden oder ersetzenden tariflichen Regelungen, z. B. den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, werden die Parteien kurzfristig auf Basis der Eckpunkte dieses Papiers miteinander finalisieren und vereinbaren. Bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sollen mit den Gewerkschaften bzw. zuständigen Betriebsräten einvernehmlich weiterentwickelt werden.

349

350

351

352

353

354

Für den Fall, dass die Parteien feststellen, dass es Sachverhalte gibt, die in dieser Vereinbarung bisher nicht behandelt werden, besteht die Möglichkeit, einvernehmlich entsprechende Regelungen zu treffen.

355

356

357

Diese Vereinbarung tritt am 1. November 2017 in Kraft. Ihre Regelungen gelten nicht für bereits in Umsetzung befindliche oder abgeschlossene Maßnahmen; hierfür gelten die in Bezug auf diese Maßnahmen getroffenen Vereinbarungen.

358

359

360

Sofern nicht abweichend geregelt gelten die Regelungen dieser Vereinbarung bis zum 31. Dezember.2023, es sei denn, sie werden von den Parteien einvernehmlich verlängert.

361

362

363

364 **Ergebnisniederschrift**

365 zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundenge-
366 schäfts der Deutsche Bank

367

368 Die strategische Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche
369 Bank führt in der neuen Bank inklusive der Tochter- und Enkelgesellschaften absehbar zu
370 erheblichen Veränderungsprozessen, die betriebsrätlich begleitet werden müssen. Die Par-
371 teien haben die gemeinsame Sichtweise, dass die Bank den Umfang der Freistellungen
372 während der kommenden Wahlperiode weitestgehend erhält.

Anlage 1

zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche Bank

Von der Zusammenführung betroffen sind im Einzelnen:

- Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG
- Postbank Filialvertrieb AG
- Deutsche Postbank AG
- BHW Bausparkasse AG
- Deutsche Bank Bauspar AG
- DB Investment Services GmbH
- PCC Services GmbH der Deutschen Bank
- KEBA Gesellschaft für interne Dienste mbH
- Konsul Inkasso GmbH
- norisbank GmbH
- Postbank Systems AG
- Betriebscenter für Banken AG
- PB Firmenkunden AG
- Postbank Service GmbH
- BHW Kreditservice GmbH
- VÖB-ZVD Processing GmbH
- Postbank Akademie und Services GmbH
- DB Direkt GmbH
- Postbank Direkt GmbH
- BHW Holding AG
- Postbank Immobilien GmbH
- Postbank Finanzberatung AG
- PB Factoring GmbH
- Postbank Leasing GmbH
- Vertriebsgesellschaft der Deutsche Bank GmbH (mobiler Vertrieb)

Anlage 2)

zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche Bank

1 Grundstruktur für Tarifvertrag Beschäftigungssicherung

2
3
4

1. Geltungsbereich

6 Der Geltungsbereich des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung umfasst die aus einer Verschmelzung
7 von Postbank und Deutsche Bank PGK AG hervorgegangene Gesellschaft (im Folgenden auch „Neue
8 Bank“ genannt), ihre Tochter- und Enkelgesellschaften (beabsichtigter Aquila AG -Teilkonzern) und
9 die weiteren in der Anlage 1 genannten Gesellschaften sowie die Mitarbeiter von PCC Deutschland in
10 der DB AG (dies schließt die Mitarbeiter ein, die in sogenannten „business owned“- Funktionen - bei-
11 spielsweise PCC IT Einheiten - tätig sind). Wealth Management und die Infrastrukturbereiche des
12 Konzerns fallen nicht in den Geltungsbereich. Der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung wird inhalts-
13 gleich jeweils mit den genannten Gesellschaften abgeschlossen.

15 Bei Wegfall des Arbeitsplatzes im Rahmen von Maßnahmen ist die Weiterbeschäftigung des betroffe-
16 nen Arbeitnehmers auf einem gleichwertigen bzw. – soweit die nicht realisierbar ist – zumutbaren
17 freien Arbeitsplatz das vorrangige Ziel. Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze, in welcher Reihen-
18 folge einem Arbeitnehmer bei Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes ggf. vorhandene freie Arbeitsplät-
19 ze angeboten werden.

2. Gleichwertigkeit

22 Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn der Aufgaben- und Verantwortungsbereich des angebotenen
23 Arbeitsplatzes dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des bisherigen Arbeitsplatzes qualitativ
24 entspricht. Darüber hinaus muss der angebotene Arbeitsplatz ebenso eingruppiert sein bzw. – bei
25 einem Wechsel auf einen Arbeitsplatz, für den ein anderes Vergütungssystem gilt – eine nach dem
26 jeweils im Betrieb angewandten Vergütungssystem gleich hohe monatliche Grundvergütung gezahlt
27 werden wie zuvor. Voraussetzung für die Gleichwertigkeit ist zudem, dass der neue Arbeitsplatz in
28 räumlicher und sozialer Hinsicht (siehe Ziffern 3.2. und 3.3.) zumutbar sein.

3. Zumutbarkeit

31 Ein Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn die Voraussetzungen der funktionalen, räumlichen und sozialen
32 Zumutbarkeit erfüllt sind.

3.1. Funktionale Zumutbarkeit

35 Funktional zumutbar ist ein Arbeitsplatz, wenn die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes der Quali-
36 fikation, Erfahrung und Art der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers im Wesentlichen entsprechen
37 oder die erforderliche Eignung durch eine Qualifizierungsmaßnahme mit überwiegender Wahrsein-
38 lichkeit innerhalb von 18 Monaten erworben werden kann.

40 Im Falle einer Qualifizierung ist ein entsprechendes Qualifizierungsprogramm mit konkret zu definie-
41 renden Inhalten und Lernzielen zu vereinbaren. Voraussetzung ist die Bereitschaft zur dauerhaften
42 Übernahme durch den ausbildenden Bereich nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung.

3.2. Räumliche Zumutbarkeit

45 Räumlich zumutbar ist der neue Arbeitsplatz, wenn sich die tägliche Gesamtwegezeit (Haltestelle zu
46 Haltestelle/ hin und zurück) bei einem Wechsel auf den neuen Arbeitsplatz auf nicht mehr als 150
47 Minuten (Vollzeitkräfte) bzw. auf nicht mehr als 100 Minuten (Teilzeitkräfte, die seit mindestens einem
48 halben Jahr arbeitstäglich 6 Stunden oder weniger arbeiten bzw. zu einem solchen Teilzeitsatz im
49 Anschluss an die gesetzliche oder verlängerte Elternzeit tätig sind) erhöht.

51 Die tägliche Gesamtwegezeit wird auf Grundlage der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (einschließ-
52 lich ICE, IC etc.) ermittelt, es sei denn, der Arbeitnehmer nutzt zukünftig einen Pkw und die Strecke
53 vom Wohnort zum neuen Arbeitsplatz und zurück ist mit dem Pkw wesentlich schneller zu bewältigen.

Anlage 2)

zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche Bank

54 In einem solchen Fall wird die Gesamtweezeit anhand der erforderlichen Fahrzeit mit dem Pkw ermit-
55 telt.

56

57 3.3. Soziale Zumutbarkeit

58 Die soziale Zumutbarkeit ist gegeben, wenn die Aufnahme des neuen Arbeitsplatzes für den Arbeit-
59 nehmer keine soziale Härte darstellt.

60

61 Soziale Härten können z.B. vorliegen bei

- 62 • Pflege eines schwer erkrankten Angehörigen (Nachweis z.B. über Bescheid der Pflegever-
63 sicherung oder ärztliche Bescheinigung)
- 64 • Betreuung eines Kindes (vor Vollendung des 12. Lebensjahres), wenn die Betreuung an-
65 derweitig nicht gewährleistet werden kann
- 66 • Bei nicht zumutbarer Aufgabe einer Erwerbs- oder Berufstätigkeit (über Geringfügigkeits-
67 grenze) des Ehepartners am bisherigen Arbeitsort
- 68 • In ähnlich gelagerten schwerwiegenden Fällen.

69 Über das Vorliegen einer sozialen Härte entscheidet die Schiedsstelle abschließend.

70

71 4. Vorgehensweise bei Wegfall des Arbeitsplatzes

72 Vorrangig ist die Vermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes im bisherigen Betrieb durch den Ar-
73 beitgeber. Dazu zählt u.a. auch die Prüfung von Möglichkeiten von Home-Office und Mobilem Arbeiten
74 nach Maßgabe der dazu bestehenden tariflichen bzw. betrieblichen Regelungen.

75 Sofern ein Arbeitsplatz wegfällt und ein gleichwertiger Arbeitsplatz im bisherigen Betrieb nicht reali-
76 sierbar ist, ist dem Arbeitnehmer (ggf. nach einer Qualifizierung) ein Arbeitsplatz in folgender Reihen-
77 folge anzubieten (Kaskadenmodell):

78

- 79 a) ein gleichwertiger Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Deutsche Bank Konzerns
- 80 b) ein zumutbarer Arbeitsplatz im bisherigen Betrieb
- 81 c) ein zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Deutsche Bank Konzerns.

82

83 Ist ein Angebot eines gleichwertigen oder zumutbaren Arbeitsplatzes nicht möglich, kann unter Be-
84 rücksichtigung der persönlichen Belange des Arbeitnehmers ein unzumutbarer Arbeitsplatz im Deut-
85 sche Bank Konzern angeboten werden.

86

87 Sofern ein gleichwertiger oder zumutbarer Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann und der Arbeit-
88 nehmer ein ggf. erfolgtes Angebot eines unzumutbaren Arbeitsplatzes nicht annimmt, soll eine dem
89 bisherigen Arbeitsplatz entsprechende vorübergehende bzw. nahekommende Beschäftigung im Rah-
90 men vorübergehender betrieblicher Überkapazitäten zugewiesen werden.

91

92 5. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen

93 Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist bis einschließlich 30.06.2021 ausge-
94 schlossen.

95 Der Ausschluss gilt nicht, wenn die Aufgaben des Mitarbeiters weggefallen sind und der Mitarbeiter
96 die Ausübung einer anderen zumutbaren Tätigkeit im Konzern bzw. eine hierfür notwendige Qualifizie-
97 rung nicht angenommen hat oder einem Betriebsübergang widersprochen hat. Ein Widerspruch eines
98 Beschäftigten gegen einen Betriebsübergang zu einem Arbeitgeber außerhalb des DB Konzerns führt
99 nicht zum Verlust des Kündigungsschutzanspruches, es sei denn, die Tarifparteien verständigen sich
100 in Ansehung des aufnehmenden Arbeitgebers einvernehmlich darauf, den Kündigungsschutz in einem
101 solchen Widerspruchsfall aufzuheben.

102 Die Laufzeit des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen darf nicht zur Erhöhung
103 von Leistungen im Zusammenhang mit Beendigungsvereinbarungen führen. Sie wird insbesondere
104 beispielsweise nicht auf die Berechnung von Aufhebungsleistungen angerechnet. Aufhebungsverein-

Anlage 2)

zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche Bank

105 barungen werden insoweit unter Berücksichtigung der ansonsten jeweils individuell einschlägigen
106 Kündigungsfrist abgeschlossen und die Leistungen darauf basierend errechnet. Für die Zwecke der
107 Berechnung von Aufhebungsleistungen wird unterstellt, dass die Laufzeit allgemeiner und individueller
108 Kündigungsfristen innerhalb des Zeitraums im Sinne von Absatz 1 beginnt.

109

110

111

6. Regelungen zum Nachteilsausgleich

112

113 Ist der neue Arbeitsplatz ausnahmsweise im Einzelfall mit einer geringeren monatlichen Grundvergü-
114 tung verbunden, erhält der Arbeitnehmer für die Dauer von 60 Monaten eine Ausgleichszulage, sofern
115 sich nicht bei Anwendbarkeit des § 613a BGB und / oder aufgrund der Bestimmungen eines Tarifver-
116 trags, (Teil)- Interessenausgleichs oder Maßnahmensozialplans etwas anderes ergibt.

117

118 Die Ausgleichszulage berechnet sich aus der Differenz zwischen der Vergütung für den bisherigen
119 und der Vergütung für den neuen Arbeitsplatz. In der Differenzberechnung finden das Grundgehalt (12
120 Monatsgehälter), jährliche allgemeine tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen sowie Orientie-
121 rungswerte für die variable Vergütung – jeweils für eine Zielerreichung / Leistungsbewertung mit 100
122 % – Eingang. Für die Ermittlung der bisherigen variablen Vergütung wird der Durchschnitt der drei
123 zuletzt vor dem Wechsel erfolgten Zahlungen zugrunde gelegt. Steht zum Zeitpunkt des Wechsels
124 bereits fest, dass das Anstellungsverhältnis des Arbeitnehmers vor Ablauf von 60 Monaten endet,
125 reduziert sich die Ausgleichszahlung bzw. deren Auszahlung entsprechend.

126

127 Die Deutsche Bank AG ist bestrebt, die Bestimmungen zum Ausgleich / zur Milderung weiterer mit
128 einem Wegfall des bisherigen und dem Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz verbundenen wirtschaft-
129 lichen Nachteile in einem Rahmenmaßnahmensozialplan mit dem Konzernbetriebsrat festzulegen. Der
130 Rahmenmaßnahmensozialplan wird ebenso Regelungen zum Nachteilsausgleich für den Verlust des
131 Anstellungsverhältnisses enthalten.

131

132 Die betriebsrätliche Zuständigkeit für die weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen
133 richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

134

135

136

7. Weitere Nachteilsausgleiche

137

138

7.1. Leistungen bei Änderungen des Arbeitsortes

139

140 Bei einem Wechsel an einen anderen Arbeitsort werden alternativ folgende Kosten erstattet:

141

142

7.1.1. Tägliches Pendeln

143

144 Entschieden sich der Mitarbeiter dafür, vom bisherigen Wohnsitz zur neuen Arbeitsstätte arbeitstäglich
145 zu pendeln, werden Fahrtkostenmehraufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel bei entsprechen-
146 dem Nachweis für fünf Jahre brutto erstattet.

147

148 Die Höhe der Fahrtkostenmehraufwendungen bestimmt sich nach der Differenz zwischen den güns-
149 tigsten Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum alten Arbeitsplatz und zum neuen Arbeits-
150 platz. Zu den Mehraufwendungen gehören auch Kosten für die Nutzung zuschlagspflichtiger öffentli-
151 cher Verkehrsmittel, z. B. ICE, und im Einzelfall die Nutzung eines kostenpflichtigen Parkplatzes am
152 Bahnhof/Busbahnhof. In Härtefällen (Bruttomonatsgehalt bis max. Euro 3.000,-) können unter Beteili-
153 gung des Betriebsrats darüber hinausgehende individuelle Regelungen getroffen werden.

154

155 Für einen täglichen zeitlichen Mehraufwand mit dem tatsächlich genutzten Verkehrsmittel wird für
156 einen Zeitraum von fünf Jahren folgende monatliche Zulage gezahlt:

156

30 – 59 Minuten Euro 125,- brutto

157

60 – 90 Minuten Euro 175,- brutto

Anlage 2)

zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche Bank

158 über 90 Minuten Euro 225,-- brutto

159

160 7.1.2. Umzug

161 Bei der Verlegung des Erstwohnsitzes werden Umzugskosten gemäß der jeweils gültigen Regelung
162 erstattet. Zudem werden die für die Wohnungssuche anfallenden Reisespesen des mit dem Mitarbei-
163 ter in einem gemeinsamen Haushalt lebenden Partners erstattet.

164

165 Zur Förderung der Mobilität wird bei einem Umzug innerhalb der ersten sechs Monate nach dem
166 Wechsel auf einen räumlich unzumutbaren Arbeitsplatz eine einmalige Mobilitätsprämie in Höhe von
167 insgesamt Euro 10.000,-- brutto gezahlt. Sie kommt in zwei Raten zur Auszahlung; die erste Rate ist
168 sieben Monate nach der Verlegung des Erstwohnsitzes fällig, die zweite Rate vierzehn Monate nach
169 Verlegung des Erstwohnsitzes. Voraussetzung für die Zahlung einer Rate ist das Bestehen eines un-
170 gekündigten Arbeitsverhältnisses zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt. Bei Wohneigentumswechsel
171 hat die Bank den/ die Beschäftigten zu unterstützen. In begründeten Einzelfällen kann die Mobilitäts-
172 prämie auch in anderer Staffellung ausgezahlt werden. Hierüber entscheidet die Schiedsstelle.

173

174 Mietbeihilfen werden entsprechend gemäß der jeweils gültigen Regelung gezahlt. Diese sind entspre-
175 chend anzuwenden, wenn eigengenutztes Wohneigentum bei dem Wechsel nicht sofort zu einem
176 angemessenen Preis verkauft oder vermietet werden kann.

177

178 7.1.3. Doppelte Haushaltsführung

179

180 Mietet der Mitarbeiter am neuen Beschäftigungsort eine Zweitwohnung, werden die Kosten für eine
181 angemessene Zweitwohnung im Rahmen der steuerlichen Möglichkeiten (Doppelte Haushaltsführung)
182 max. für 24 Monate übernommen. Für zeitlich befristete Arbeit und Projekte kann eine doppelte Haus-
183 haltsführung bis zu 36 Monate übernommen werden. Darüber hinaus werden im Rahmen der steuerli-
184 chen Möglichkeiten Kosten für die Heimfahrt in Höhe des günstigsten Angebotes öffentlicher Ver-
185 kehrsmittel bzw. bei Nutzung des privaten Pkw in Höhe einer Pauschale von Euro 0,20 pro Entfer-
186 nungskilometer zwischen Erst- und Zweitwohnsitz für die ersten sechs Monate wöchentlich, für weite-
187 re sechs Monate 14-tägig übernommen. Ein Anspruch auf Fahrkostenersatz besteht nicht für Mitar-
188 beiter mit Firmenwagen.

189

190 Für im Rahmen des Wechsels erforderliche Reisen an den neuen Beschäftigungsort erfolgt entspre-
191 chende Freistellung und die Zahlung von Reisekosten (z. B. zur Vorstellung, Wohnungssuche) gemäß
192 den in den jeweiligen Unternehmen geltenden Reisekostenregelungen.

193

194 7.2. Leistungen bei freiwilliger Arbeitszeitverkürzung

195

196 Erfolgt eine Verkürzung der individuellen Arbeitszeit, ist eine schriftliche Vereinbarung mit dem Be-
197 troffenen abzuschließen. Bei einer von dem Arbeitgeber veranlassten Reduzierung des vertraglichen
198 Arbeitszeitvolumens erhält der Mitarbeiter eine einmalige Ausgleichszahlung. Diese beträgt für das
199 erste Jahr 60% der Differenz zwischen bisherigem und künftigem Monatsgehalt inklusive Zulagen und
200 VL (zum Zeitpunkt der Arbeitszeitänderung) multipliziert mit 12 bzw. 13 (sofern ein 13. Monatsgehalt
201 vorhanden ist), brutto, für das zweite Jahr der Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit 30% dieses Diffe-
202 renzbetrages. Wird das vertragliche Arbeitszeitvolumen innerhalb von 24 Monaten nach der Verkür-
203 zung wieder erhöht, so wird die Ausgleichszahlung anteilig mit den erhöhten Bezügen verrechnet.

204

205 7.3. Möglichkeit der Abfindung für freiwilligen Verzicht auf Zumutbarkeitskriterien

206 Sofern der Arbeitgeber einen unzumutbaren Arbeitsplatz anbietet, können mit der Annahme verbun-
207 dene wirtschaftliche Nachteile ausgeglichen oder abgefunden werden. Nimmt der Arbeitnehmer ein
208 solches Angebot nicht an, entstehen ihm daraus keine Nachteile. Die Betriebs- bzw. Tarifparteien
209 können hierzu weitere Rahmenregelungen vereinbaren.

210

211 8. Schiedsstelle

Anlage 2)

zum Eckpunktepapier zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkundengeschäfts der Deutsche Bank

212

213 Es wird bei Bedarf eine Schiedsstelle eingerichtet, die dem Vorbild des ETV Postbank folgt. Die Ar-
214 beitnehmerseitige Besetzung erfolgt durch jeweils einen Vertreter/Vertreterin der beiden Gewerkschaf-
215 ten ver.di und DBV.

216

217 9. Schlussbestimmungen

218

219 In der weiteren Ausgestaltung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung werden die Parteien be-
220 stehende Rationalisierungsschutzbestimmungen die in den hier formulierten Regelungen nicht be-
221 rücksichtigt sind, besprechen und ggf. einvernehmlich regeln.

222

223 Diese Tarifverträge Beschäftigungssicherung treten mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie lösen jeweils
224 bestehende Rationalisierungsschutzvereinbarungen ab. Ihre Regelungen gelten nicht für bereits in
225 Umsetzung befindliche oder abgeschlossene Maßnahmen; hierfür gelten die in Bezug auf diese Maß-
226 nahmen getroffenen Vereinbarungen.

227

228 Die Tarifverträge Beschäftigungssicherung können insgesamt oder in einzelnen Paragrafen mit einer
229 Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres, jedoch nicht vor dem 1.1.2021 gekün-
230 digt werden.

231

232

233 Ergebnisniederschrift

234 zu Anlage 2 des Eckpunktepapiers zur strategischen Neuausrichtung des Privat- und Firmenkunden-
235 geschäfts der Deutsche Bank

236

237 In dem Rahmenmaßnahmensozialplan bzw. in den Interessenausgleichen sind mindestens folgende
238 Themen entsprechend zu regeln:

239

240 - Vorruhestandsregelung

241

241 - Altersteilzeitregelung

242

242 - Sozialplan- bzw. Stellenbesetzungsverfahren

243

243 - Abfindungsregelung

244

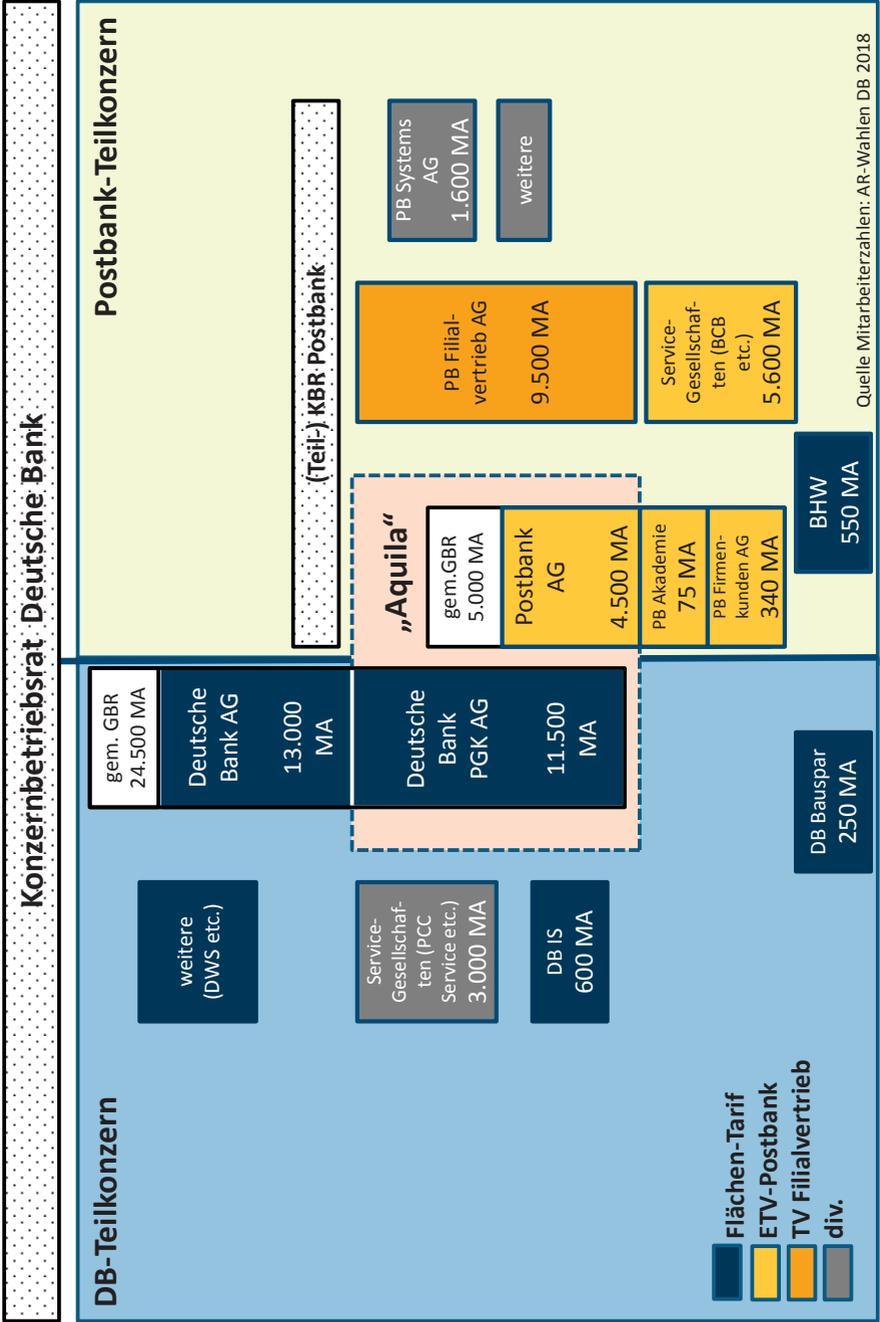
244 - Qualifizierung

245

245 - Clearingstelle zur Durchführung des Verfahrens

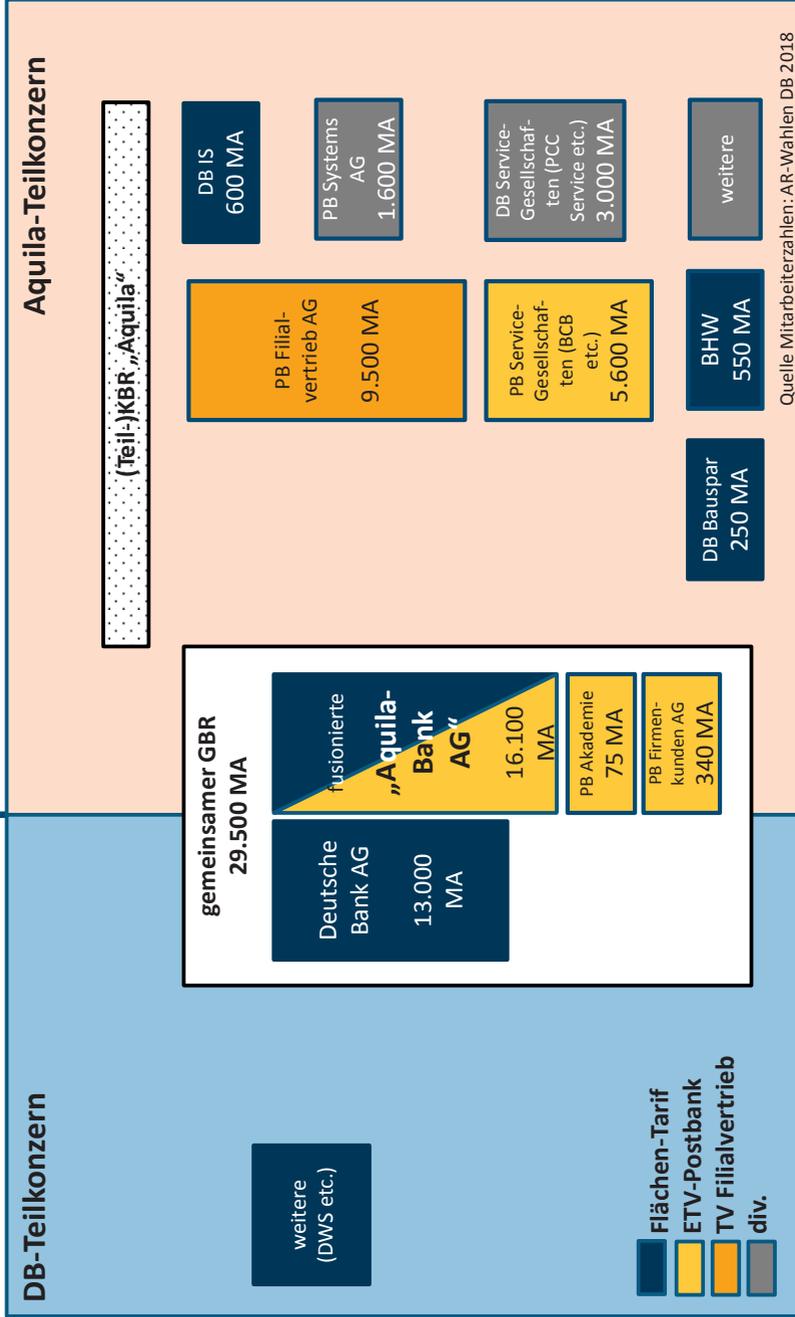
246

BR-Struktur und TV „vor Aquila“

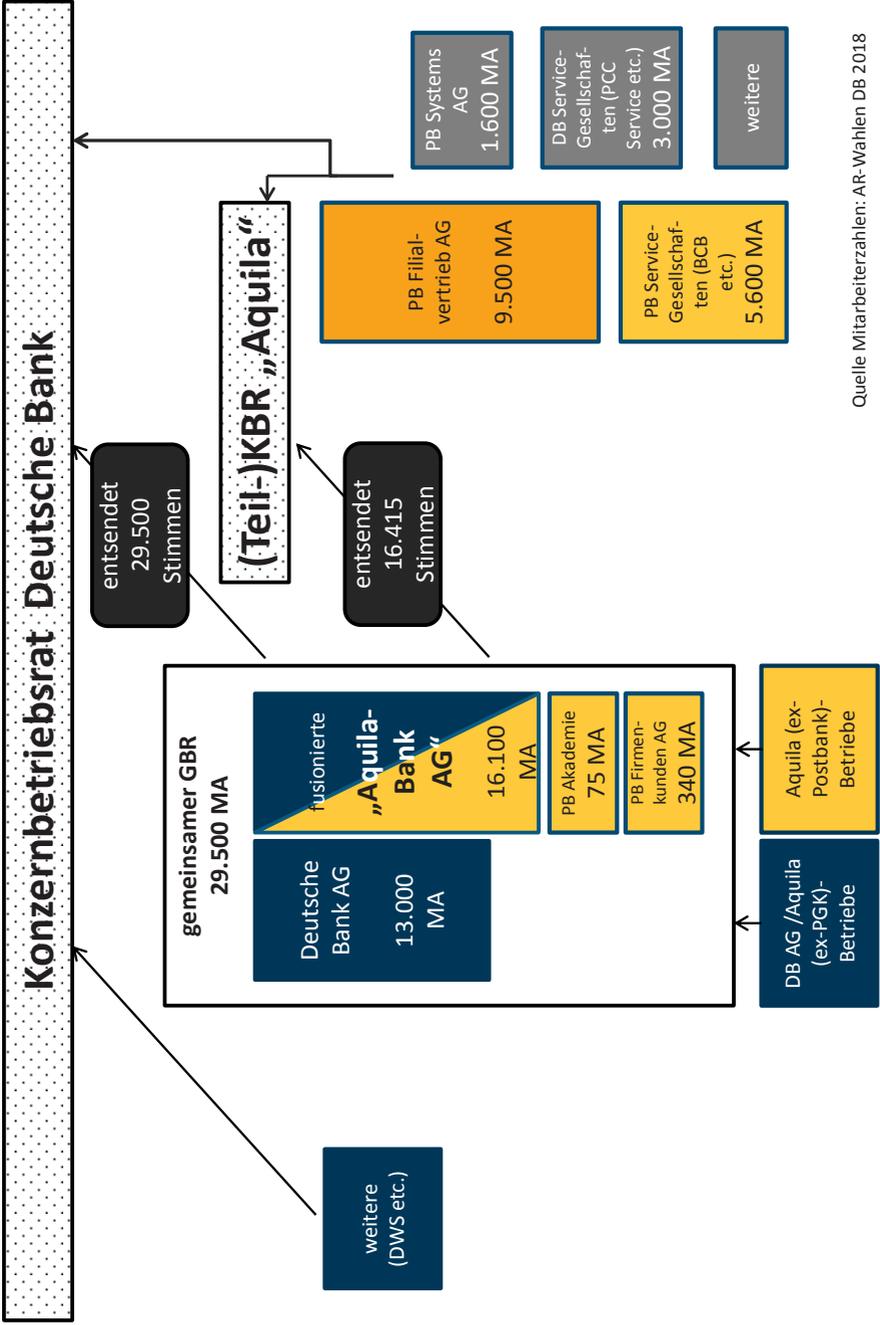


Künftige Tarif- und BR-Struktur

Konzernbetriebsrat Deutsche Bank



Künftige GBR- und KBR-Entsendung



Quelle Mitarbeiterzahlen: AR-Wahlen DB 2018

Deutscher Bankangestellten Verband

Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf

T 0211/36 94 558

F 0211/36 96 79

E info@dbv-gewerkschaft.de

W www.dbv-gewerkschaft.de