



Erste Bank führt neues, modernes Gehaltsschema ein.

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Erste Bank haben sich auf eine neue Betriebsordnung geeinigt. Diese baut auf dem kollektivvertraglichen Gehaltsschema für die Sparkassen auf, das seit dem 1. Jänner 2005 gültig ist.

„Mit dieser Betriebsordnung haben wir sicherlich das modernste Gehaltssystem der österreichischen Finanzbranche, da es die Mitarbeiter direkt am Unternehmenserfolg beteiligt“, zeigt sich Generaldirektor Andreas Treichl mit dem Ergebnis sehr zufrieden.

„Wir haben jetzt - wie im Kollektivvertrag - ein System mit Zukunft, ohne Bewährtes völlig über Bord zu werfen. Die Vereinbarung bietet Sicherheit und Chancen!“ erklärte Betriebsrat Günter Benischek. Gemeinsam sprechen sie von einem attraktiven, leistungsfördernden sowie flexiblen Gehaltssystem, das den heutigen Anforderungen des Wirtschafts- und Arbeitslebens entspricht.

„Wir konnten mit dem vorliegenden System gemeinsam ein Modell entwickeln, das auf drei Säulen beruht: Neben dem Grundgehalt eine erfolgsabhängige individuelle Komponente sowie - und das ist aus meiner Sicht wirklich revolutionär, zumindest in Österreich – eine Beteiligung aller Mitarbeiter der Erste Bank-Gruppe direkt am Unternehmenserfolg“, fasst Treichl die Eckpunkte zusammen.

Grundgehalt:

Die Anfangsbezüge werden spürbar erhöht, die Lebensinkommenskurve verläuft gegenüber dem bisherigen System allerdings wesentlich flacher. Die automatischen jährlichen Vorrückungen (derzeit 33) werden auf 9 reduziert.

Individuelle Leistungskomponente:

wesentlich stärker werden in Zukunft Kompetenzkriterien - wie Umsetzungsverhalten, Arbeitsqualität, Soziale Kompetenz, Innovation, spezifische, für die Bank nutzbare Fähigkeiten wie zB Sprachkenntnisse; die Entwicklung des Gehalts beeinflussen.

Alle Mitarbeiter der Erste Bank werden in das neue Gehaltssystem eingestuft. Im Hinblick auf den Erwartungsschutz wurde eine „Einschleifregelung“ vereinbart. Diese sorgt dafür, dass Mitarbeiter je nach Alter noch für eine gewisse Zeit, maximal 10 Jahre, fiktiv im alten Schema vorrücken.

Für ab 1.1.2005 neu eintretende Mitarbeiter gibt es keine Hauhaltszulage mehr. Stattdessen dotiert die Erste Bank einen Gesundheitsfonds, der vor allem Gesundheitsvorsorgeleistungen finanzieren soll.

Mit Stichtag 31.12.2005 endet die Urlaubsstaffel in der Erste Bank entsprechend dem neuen Kollektivvertrag mit 31 Urlaubstagen (bisher waren dies 35).

Beteiligung am Unternehmenserfolg:

- dieser dritte Teil des Gehaltssystems kommt als völlig neuer Bestandteil hinzu. Dieses Modul stellt einen weiteren konsequenten Schritt in Richtung des Ausbaus variabler Bezahlungsbestandteile auf Basis marktkonformer Fixbezüge dar.

Der wesentlichste Effekt der Gehaltsreform ist der Wegfall des Automatismus bei den Personalkosten. Die durch die automatischen Vorrückungen entstandenen jährlichen Personalkostenerhöhungen werden in Zukunft deutlich reduziert. Der volle Effekt dieser Regelung wird auf Grund von höheren Einstiegsgehältern sowie den Übergangsregelungen mittelfristig zur Geltung kommen.

Das "Definitivum", das nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit die Unkündbarkeit ermöglicht, war nicht Bestandteil dieser Verhandlungen. Dieser Punkt soll nun in separaten Gesprächen auf Verbands- bzw. Gewerkschaftsebene gelöst werden.