

Tarifabschluss erzielt!

DBV holt Genobanker aus dem tariflichen Abseits!

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister schließt einen neuen Gehaltstarifvertrag mit den Arbeitgebern der Genossenschaftsbanken ab.

Dabei wird einerseits die besondere Situation der Genossenschaftsbanken berücksichtigt und andererseits den berechtigten Forderungen nach Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg der Bank Rechnung getragen. AVR und DBV gehen dabei völlig neue Wege und verabschieden sich vom TV-LEV (Der TV-LEV wurde vom AVR und von den Gewerkschaften: Ver.di, DHV und DBV im Mai 2003 geschlossen) als auch vom bisherigen Gehaltstarifvertrag. Neu vereinbart wurden dafür die Vergütungstarifverträge (VTV) 2008 und 2009.

Der Abschluss im Detail:

- 1. Erhöhung der Tarif- und Ausbildungsvergütung zum 01. August 2006 linear um 2,30 %**
- 2. Erhöhung der Tarif- und Ausbildungsvergütung zum 01. August 2007 linear um 2,00 %**
- 3. Erhöhung der Tarif- und Ausbildungsvergütung zum 01. Sept. 2008 linear um 3,00 %**
- 4. Erhöhung der Tarif- und Ausbildungsvergütung zum 01. Nov. 2009 linear um 2,00 %.
Laufzeit bis 31. 07. 2010**

Die rückwirkenden Tarifierhöhungen 2006 und 2007 entsprechen den in den meisten Banken freiwillig gezahlten Erhöhungen nach der Empfehlung des Arbeitgeberverbandes (AVR) und mussten nachträglich tarifiert werden, um wieder alle Genossenschaftsbanken auf ein Vergütungsniveau zu bringen.

5. Die Vergütungstarifverträge (VTV) 2008 und 2009

Die Vergütungstarifverträge schaffen die Möglichkeit, **nach Vorliegen einer freiwilligen entsprechenden Betriebsvereinbarung oder freiwilligen einzelvertraglicher Regelungen**, einen variablen Anteil am Gehalt einzuführen. Dabei werden die Mindestmonatsgehaltssätze vom 31. Mai 2006 als tarifliche Grundvergütung (TGGrund) festgelegt. Jede seit August 2006 erfolgte oder zukünftig erfolgende Tarifierhöhung kann ganz oder teilweise für eine Variabilisierung genutzt werden. Dabei gelten aber Höchstgrenzen. Die Tarifvergütung (TaV) setzt sich zukünftig also aus der tariflichen Grundvergütung (TGGrund), einer tariflichen Variablen (TFlex) und einem zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) zusammen. Der zusätzliche tarifliche Bonus (TFlexPlus) muss dabei die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigen und bietet damit die Chance auf ein hohes Zusatzeinkommen.

Der Vergütungstarifvertrag bietet 3 Modelle zur Wahl:

Modell 1:

Auszahlung der Tarifvergütung (TaV) als Festvergütung

Die Tarifierhöhungen werden nicht zur Variabilisierung herangezogen sondern erhöhen die tarifliche Grundvergütung (TGGrund). Dieses Modell entspricht der gegenwärtigen Gehaltsregelung, es gibt also auch keine Chance auf zusätzliche Verdienstmöglichkeiten.

Modell 2:

Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) und des tariflichen Bonus (TFlexPlus) orientiert an einer kollektiven Zielerreichung (Unternehmenserfolg oder Erfolg im Unternehmensbereich)

Maximal 8 % der Tarifvergütung (TaV) kann als tarifliche Variable (TFlex) verwendet werden. Zusätzliche Chance auf den tariflichen Bonus (TFlexPlus) in Höhe von 12,5 % über der tariflichen Variablen (TFlex). Dieses Modell kann für Betrieb und Vertrieb genutzt werden.

Modell 3:

Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) und des tariflichen Bonus (TFlexPlus) orientiert an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters oder Teams.

Hier beträgt die tarifliche Variable (TFlex) maximal 8 % der Tarifvergütung (TaV) für Mitarbeiter im Betrieb. Im Vertrieb gilt folgende Staffel:

TG1 bis TG4 bis	maximal 8 %
TG 5 bis	maximal 10 %
TG 6 bis	maximal 12 %
TG 7 bis TG 9 bis	maximal 14 %.

Die Modelle 2 und 3 können miteinander gekoppelt werden, die maximale Variabilisierung nach Tarifgruppen (8, 10, 12, 14 %) darf dabei aber nicht überschritten werden. Die Aufteilung zwischen den Modellen ist innerhalb der Höchstgrenzen frei wählbar.

Für den Aufbau der Variabilisierung können die Tarifierhöhungen seit August 2006 herangezogen werden. Dabei können Sie ganz, teilweise oder gar nicht zur

Variabilisierung genutzt werden. Der Einstieg (Höhe und Zeitpunkt) in die Variabilität wird zwischen den Betriebsparteien ausgehandelt. Nach dem Erreichen der vereinbarten Höchstgrenzen wird der überschreitende Betrag automatisch in die Grundvergütung eingestellt.

Die maximale variable Spanne beträgt

In den Tarifgruppen 1-4: 17,00%
 in der Tarifgruppe 5: 21,25%
 in der Tarifgruppe 6: 25,50% und
 in den Tarifgruppen 7-9: 29,75%.

Für die kollektive Zielerreichung sind pro Kalenderjahr maximal 3 messbare Kenngrößen zu benennen. Die Kenngrößen können unterschiedlich gewichtet werden. Die Auszahlung der variablen Spanne richtet sich nach der Erreichung der Kenngrößen. Für die Messung des Erfolgs sind mindestens 3 Zielerreichungsstufen festzulegen. In Abhängigkeit vom festgestellten Erfolg erhalten die Mitarbeiter spätestens im April des Folgejahres eine Einmalzahlung, die sich innerhalb der variable Spanne bewegt.

6. Abgabe einer „Erklärung zur Ausbildung“

Wir unterstützen alle Auszubildenden bei der Inanspruchnahme der „Erklärung zur Ausbildung“.

7. Weitere Vereinbarungen

Umwandlung von VL-Leistungen:

§ 19 Ziffer 1 Abs 1 MTV wird wie folgt geändert:
 „(einschließlich der Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen)“

Langzeitkonten

Abs.9 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
 „Er ist befristet bis zum 31. Dezember 2010 (ohne Nachwirkung).“

Regelaltersgrenze

§ 17 Ziff.4 Satz 1 MTV wird wie folgt geändert:

„Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.“

8. Fazit

Der DBV ist mit diesen Vereinbarungen einen völlig neuen Weg gegangen, um einerseits einen wichtigen Schritt in Richtung „Arbeitsplatzsicherung“ zu gehen und gleichzeitig ein Vergütungsmodell zu installieren, das den Betrieben flexible Lösungen ermöglicht und den Arbeitnehmern ein hohes Maß an finanzieller Sicherheit für die Zukunft bietet. Schwerpunkt war dabei immer, dass diese Regelungen einer Betriebsvereinbarung bedürfen.

Auf die Betriebsräte kommt hierdurch eine riesige Verantwortung zu. Betrieben ohne Betriebsrat empfehlen wir daher dringend die Wahl eines Betriebsrats, den bestehenden Betriebsräten bieten wir für die Erstellung und Umsetzung entsprechender Betriebsvereinbarungen unsere Hilfe an.

Für die Tarifkommission
 Heinz Buff
 Verhandlungsführer

Ihre Ansprechpartner unserer Tarifkommission sind:

Heinz Buff
 (h.buff@berlin.de)
Ute Beese
 (beese@dbv-gewerkschaft.de)
Heinz-Norbert Benterbusch
 (heinz-norbert.benterbusch@t-online.de)
Friedhelm Burski
 (burski@dbv-gewerkschaft.de)
Helmut Wittiger
 (Helmut.Wittiger@t-online.de)



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

Monatsbeiträge bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundeswehr und Mitarbeiter mit Altersregelung € 3,00
2. bis € 1.854,- brutto € 7,00
3. von € 1.855,- bis € 2.909,- brutto € 11,00 (bis Tarifgruppe 5 Banken)
4. von € 2.910,- bis € 4.093,- brutto € 15,00 (bis Tarifgruppe 9 Banken)
5. ab € 4.094,- brutto € 19,00 (AT-Angestellte Banken)

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.