

DBV-Geno-Tarifinfo: Kompendium zum Abschluss am 1. Oktober 2010

Der DBV (Deutscher Bankangestellten Verband - Gewerkschaft der Finanzdienstleister) hat mit dem Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken am 1. Oktober 2010 in Neu-Isenburg nach harten und teilweise sehr zähen Verhandlungen einen zukunftsweisenden Tarifvertrag abgeschlossen. Dabei war sich der DBV stets seiner besonderen Verantwortung gegenüber seinen Mitgliedern bewusst und hat entsprechend dieser Verantwortung gehandelt.

Dieser Tarifabschluss entspricht den Anforderungen der Zeit und wird die Regeln für das Miteinander von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht nur aktualisieren, sondern sogar modernisieren. Gleichzeitig schafft er Gerechtigkeit zwischen den Generationen. Die wirtschaftliche Attraktivität von Auslagerungen wird deutlich reduziert und gleichzeitig werden die Tarifparteien, also auch die Gewerkschaften, zum Schutz der Arbeitnehmer aktiv in den Prozess mit eingebunden.

Aus unserer Info	Neue Regelung	Erklärung
<p>1. Verhinderung von Outsourcing durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit erzwingbarer Beschäftigungssicherungs-Garantie</p> <p>2. Stärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates</p> <p>3. Bei Anwendung der Öffnungsklausel müssen die Gewerkschaften eingebunden sein.</p>	<p>Teil B VTV</p> <p>Teil II: Allgemeine Regelungen zur Vergütung</p> <p>§ 3 Abs. 5 Neueinstellungen in die Tarifgruppen 1 bis 3 werden in die Berufsjahresstaffel A eingruppiert. Neueinstellungen in der TG 4-5, die nicht dem Vertriebsbereich zugeordnet werden, werden in die Berufsjahresstaffel A (verkürzte Staffel) zugewiesen, sofern sie überwiegend standardisierte Aufgaben wahrnehmen. Standardisierte Aufgaben sind solche, die anhand von Vorgaben und Anweisungen oder mit hoher technischer Unterstützung oder nach Vorlage/Muster/Checkliste etc. ausgeübt werden und in ihrer Ausführung weitgehend festgelegt sind. Die Eingruppierung erfolgt nach der Zuordnung des Stellentypen / -profils und dann in die Berufsjahresgruppenstaffel.</p> <p>§ 3 Abs. 4 Öffnungsklausel für Bestandsmitarbeiter: Abweichend können die Betriebsparteien eine Zuweisung auf die Berufsjahresgruppe A vornehmen.</p>	<p>Die Volks – und Raiffeisenbanken gehen in den letzten Jahren dazu über, diese Tätigkeiten auszulagern. Entweder gründen Sie eigene Servicegesellschaften, oder vergeben die Arbeiten an andere Gesellschaften / Banken. Diese Öffnungsklausel dient zum Zwecke der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und des Erhalts der Eigenproduktion der Banken.</p> <p>Im Vertrieb darf die Berufsjahresstaffel A nicht angewendet werden. In der Berufsjahresstaffel B muss jeder mit Berufsausbildung usw. in die TG 4 eingestuft werden.</p> <p>Die Anwendung der Öffnungsklausel ist nur möglich, wenn die Betriebsparteien (also auch der Betriebsrat) eine freiwillige Betriebsvereinbarung (mit Nachwirkung) abschließen. Der Betriebsrat muss über die wirtschaftliche Bedeutung eine Auslagerung und deren Folgen rechtzeitig und umfassend informiert werden. Die Tarifvertragsparteien (umfasst die Gewerkschaften) stehen zur Beratung und der Umsetzung der Vereinbarung zur Verfügung.</p>

	<p>Die Mitarbeiter erhalten die Differenz zwischen den Berufsjahresgruppen A und B als Zulage. Die Zulage wird bis zu einem Satz von 12 % der bisherigen Vergütung mit künftigen Tariferhöhungen verrechnet. Ist die Verrechnung abgeschlossen, bleiben 50 % der künftigen linearen Tariferhöhungen anrechnungsfrei. Diese Betriebsvereinbarung / Individualvereinbarung muss für die betroffenen Mitarbeiter eine befristete Abrede zur Beschäftigungssicherung enthalten.</p>	
<p>4. Besitzstandswahrung für alle Tarifangestellten, die bis Ende 2015 das 50. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>5. Verdienstsicherung für alle anderen Kollegen, die mindestens 10 Jahre im Betrieb sind.</p>	<p>Teil B VTV Teil II, § 3 Abs. 4 und § 4 (ab 01.01.2011) Mitarbeitern, die dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören und denen die Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit angeboten wird, ohne dass sie die Übertragung zu vertreten haben, ist vor Ausspruch einer Änderungskündigung zwingend eine Vergütungssicherung anzubieten. Diese Vergütungssicherung umfasst die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Tarifvergütung. Die Zulage reduziert sich in dem Umfang, in dem die neue Tarifvergütung durch Tariferhöhungen oder Berufsjahresaufstieg angehoben wird. Tarifliche Einmalzahlungen werden nicht auf die Zulage angerechnet.</p> <p>Protokollnotiz zu § 4 Für Mitarbeiter, die am 31.12.2015 das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, nimmt die Zulage an den künftigen Tarifsteigerungen teil, wenn Sie im Zeitpunkt der Rückgruppierung das 50. Lebensjahr vollendet haben.</p>	<p>Alle Mitarbeiter, die 10 Jahre im Betrieb sind, haben eine statische Verdienstsicherung.</p> <p>Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2015 das 50. Lebensjahr vollenden und von einer Abgruppierung betroffen sind, haben noch den dynamischen Verdienstschutz (nehmen an den Tariferhöhungen teil).</p> <p>Alle Mitarbeiter, die nach dem 31.12.2015 ihr 50. Lebensjahr erreichen, haben einen statischen Verdienstschutz (ohne Tariferhöhungen).</p>
<p>6. Stärkung der Rechte für Jüngere, sowohl bei der Einstufung in die Berufsjahre als auch beim Kündigungsschutz</p>	<p>Teil B VTV § 3 (Alt MTV § 8) Die Mindestvergütung der Mitarbeiter richtet sich nach Berufsjahren. Der Aufstieg in ein höheres Berufsjahr erfolgt am 1.</p>	<p>Alt § 8 MTV wurden alle Berufsjahre nach dem 20. Lebensjahr angerechnet. Ausbildungsjahre nach dem 20. Lebensjahr wurden aber angerechnet, das ist jetzt nicht mehr so.</p>

	<p>Januar. Als Berufsjahre gelten die Jahre, in denen der Mitarbeiter als Arbeitnehmer bei einem Bank- oder Kreditinstitut oder in vergleichbarer Stellung kaufmännisch tätig war.</p> <p>§ 17 MTV wird der Satz - Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt – gestrichen.</p>	<p>Ausbildungsjahre zählen nicht zu den Berufsjahren. Allerdings durch die Verkürzung des Abiturs wird es in Zukunft kaum noch ältere Auszubildende geben.</p> <p>Alle Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr liegen werden jetzt auch bei den Kündigungsfristen mit berechnet.</p>
<p>7. Verlängerter Kündigungsschutz für alle Mitarbeiter, die länger als 20 Jahre im Betrieb sind.</p>		<p>Der Kündigungsschutz für diese Mitarbeiter ist nun auf 7 Monate verlängert.</p>
<p>8. Verlängerung der Altersteilzeit-Regelung bis Ende 2012</p>	<p>Der Altersteilzeitvertrag wird bis zum 31.12.2012 verlängert.</p>	<p>Die Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken haben auch in Zukunft die Möglichkeit Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.</p>
<p>9. Erstmals eine tarifliche, gemeinsame Erklärung zu Gesundheit und Demografie</p>	<p>Die Tarifparteien sind sich einig, dass der Gesundheitsschutz und der bewusste Umgang mit alternden Belegschaften angesichts der demographischen Entwicklung für die genossenschaftliche Bankengruppe einen hohen Stellenwert hat.</p>	<p>Die schon heute teilweise ergriffenen Maßnahmen wurden in der Erklärung aufgenommen um so die Wichtigkeit zu unterstreichen. Dies sind im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Eigenvorsorge - Die Gewährung von Sonderkonditionen für private Krankenzusatzversicherungen - Ein sorgfältiger Umgang mit Arbeitsschutzvorschriften und die Optimierung von Arbeitsbedingungen - Die Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation - Ein optimierter Miteinander von „Jung“ und „Alt“ in den Belegschaften - Eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik, Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz (z.B. Elternzeit) - Förderung lebenslangen Lernens <p>Die Tarifparteien werden im Jahre 2012 einen Erfahrungsaustausch durchführen.</p>

<p>10. Fortentwicklung der Ausbildungserklärung</p>	<p>Der bereits in der Vergangenheit zusammen mit den Tarifpartnern vertretenen Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“ wird nochmals ausdrücklich bekräftigt.</p>	<p>Hinweis auf betriebliche Praxis Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Mitwirkung an Ausbildungsmessen - die Unterstützung von Schülern bei der Beruorientierung - das Angebot von Bewerbungstrainings, Präsentationstrainings - das Angebot von Praktikumsplätzen zur Beruorientierung in der Bank - die Bildungskoooperation mit Schulen vor Ort (Expertenvorträge) - Studienplatzangebote für geeignete Schulabsolventen
<p>11. Rationalisierungsschutz verbessert – vor allem eine um ein halbes Monatsgehalt erhöhte Abfindungsstaffel</p>	<p>Rationalisierungsschutzabkommen § 9, 3. Führen Rationalisierungsmaßnahmen – auch in Form eines Auflösungsvertrages – zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung.</p>	<p>Die Abfindungsstaffel ist um ein halbes Monatsgehalt erhöht. Alter 40 Jahre bei 10 jähriger Betriebszugehörigkeit von 4 Gehältern auf 4,5 Gehälter, usw. In der Tabelle wurden alle Monatsgehälter um 0,5 erhöht. Für Arbeitnehmer vor Vollendung des 40. Lebensjahres beträgt die Abfindung bei 5jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit 2,5 Monatsgehälter bei 15jähriger Betriebszugehörigkeit 3,5 Monatsgehälter</p>