

# GENO-BANKEN: HINWEISE FÜR DBV-MITGLIEDER ZUM NEUEN TARIFWERK



## Inhalt

I Neufassung der Eingruppierungsmerkmale/Tarifgruppen

II Neue Gehaltstabelle für Neueinstellungen ab Januar 2020

III Tätigkeitsjahre vs. Berufsjahre

IV Weitergeltung der Alt-Regelungen für Bestandsmitarbeiter

V Tarifliche Zulagen

VI Betriebliche Altersversorgung

VII Langzeitkonten

VIII Änderungen bei der Samstagsarbeit

IX Altersteilzeit

X Rentennahe Teilzeit (renaTe)

XI Freistellung

Mit dem Tarifabschluss 2019 führen die Tarifparteien ein völlig neues Tarifsysteem für die MitarbeiterInnen in den Volks- und Raiffeisenbanken ein, das sicher erläuterungsbedürftig ist. Mit diesen Hinweisen zum Tarifabschluss möchten wir den DBV-Mitgliedern ein besseres Verständnis der konkreten Regelungen und der Hintergründe geben, und einige der offensichtlichsten Fragestellungen kurz beantworten.

## I. Neufassung der Eingruppierungsmerkmale/Tarifgruppen

---

### **Was sind die Hintergründe für die Einführung der neuen Eingruppierungssystematik?**

---

Die bisherigen Tarifgruppen sind im Kern beinahe sechzig Jahre alt, älter also, als die meisten heutigen Anwender. Dies führt dazu, dass viele der alten Tätigkeitsbeispiele nicht mehr anwendbar sind, oder dort, wo sie eher zufällig noch passen, aufgrund der völligen Veränderung der Arbeitsinhalte über einen so langen Zeitraum von Personalabteilungen und Betriebsräten nicht mehr angewendet werden. Wir beobachten schon länger, dass vor diesem Hintergrund die meisten Häuser – teilweise abweichend voneinander - mit ihren Betriebsräten vor Ort besprechen, wie das alte System anzuwenden ist. Auch wir als Gewerkschaft hatten zunehmend das Problem, dass wir auf Anfragen unserer Mitglieder nach der richtigen Eingruppierung oft eine Bandbreite von Tarifgruppen nennen mussten, und immer schwerer vorhersagen konnten, wie Eingruppierungsklagen von Arbeitsgerichten entschieden werden.

Das waren für uns unhaltbare Zustände. Die wichtigste Aufgabe eines Tarifwerks ist aus unserer Sicht, dass alle MitarbeiterInnen mit den gleichen Aufgaben in den einzelnen Häusern auch gleichbehandelt werden. Außerdem sollten zumindest Juristen beim Lesen eines Tarifvertrags immer in der Lage sein, rechtssicher vorherzusagen, wie ein Arbeitsgericht die Eingruppierungsklage von KollegInnen entscheiden könnte. Ein Tarifsysteem, das dies nicht mehr gewährleistet, hat sich offensichtlich überlebt, und muss ersetzt werden.

### **Wie unterscheiden sich neue und alte Tarifgruppen, und welche Auswirkungen hat das?**

---

**Wir haben uns in den Verhandlungen mit dem AVR sehr weitgehend an der alten Systematik, und an der gelebten Praxis in den einzelnen Häusern orientiert.**

Wie bisher gibt es 9 Tarifgruppen, die aber künftig bei Neueinstellungen Vergütungsgruppen heißen. Bei Bestandsmitarbeitern bleibt es wegen der abweichenden Gehaltstabelle bei den Tarifgruppen TG 1-9. Die Definition der einzelnen Tarifgruppen ist aber identisch. Statt von TG 1 bis 9 zu sprechen, wird künftig bei Neueinstellungen von VG A1 bis A3, B1 bis B3 und C1 bis C3 gesprochen. Die Inhalte sind aber jeweils dieselben.

Die Einteilung in die Spalten A bis C orientiert sich im Wesentlichen an Entscheidungsspielräumen und vorausgesetzten Vorkenntnissen. Der Beruf des Bankkaufmanns beginnt z.B. wie bisher in der alten TG 4/neuen VG B1. Auch die entsprechenden Aufstiege (also bisher TG 5 bzw. 6, künftig VG B2 oder B3, bzw. bei darüber hinaus gehenden Aufgaben natürlich auch darüber hinaus gehend) bleiben weitgehend unverändert, wurden aber deutlich rechtssicherer formuliert.

Um diese Rechtssicherheit, aber auch die Zukunftsfähigkeit in einem sich nicht nur durch Digitalisierung schnell verändernden Umfeld zu gewährleisten, haben wir dabei auf Tätigkeitsbeispiele im Sinne von Jobbeschreibungen komplett verzichtet. Wir beschreiben die Tarifgruppen vielmehr abstrakt anhand gegenüber dem alten System deutlich konkreter gefasster Oberbegriffe. Auf die nur vermeintlich höhere Verständlichkeit genauer Bezeichnungen der einzelnen Berufsbilder haben wir bewusst verzichtet, da sich die Arbeitsinhalte heute in so schneller Folge verändern, dass wir in solchem Vorgehen keinen Sinn mehr gesehen haben.

Die größten theoretischen Unterschiede gibt es bei der Eingruppierung von Tätigkeiten, deren Qualifikationsvoraussetzungen unterhalb der Wertigkeit des Bankkaufmannes liegen (also z.B. Bürokaufleute, Industriekaufleute, Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen etc.). In der Praxis wurden auch diese Tätigkeiten bislang in der alten TG 3 (künftig VG A3) eingruppiert, in der Theorie war die korrekte Eingruppierung jedoch häufig unklar. Wir liefern mit der neuen Vergütungsgruppenbeschreibung künftig deutlich klarere und eindeutige Vorgaben.

**Es bleibt jedoch dabei, dass jede Tätigkeit, die z.B. in der Stellenausschreibung als Voraussetzung Bankkaufmann/-frau nennt, auch künftig mindestens mit TG 4/VG B1 verpflichtend einzugruppiert ist.**

---

### **Kann sich durch die Neuordnung meine Tarifgruppe verändern?**

---

Trotz der Tatsache, dass wir durch die Neuformulierung der Tarifgruppen im Wesentlichen keine Veränderung der gelebten Praxis befürchten, haben wir – schon um eine „kreative Auslegung“ einzelner Personalabteilungen zu vermeiden – mit dem AVR rechtsverbindlich tariflich vereinbart, dass nur aufgrund der Neufassung der Tarif-/Vergütungsgruppen keine Rückgruppierung erfolgen darf. **Die Antwort auf diese Frage ist also eindeutig Nein.**

---

### **Kann ich damit nie wieder zurückgruppiert werden?**

---

**Leider schon.** Es bleibt natürlich trotzdem bei der bisherigen Regelung, dass auch künftig z.B. gravierende Veränderungen der Arbeitsinhalte oder Versetzungen unter Beachtung der vorhandenen Absicherungen (Stichwort Verdienstsicherung) möglich bleiben, und damit die heutige Tarifgruppe nur für den Zeitpunkt der Umstellung garantiert wird.

Es ist dabei gesetzlich vorgeschrieben, dass die Betriebsräte dies auf Berechtigung zu prüfen haben (gem. §99 BetrVG). Dem einzelnen Betroffenen steht auch weiterhin eine gerichtliche Überprüfung z.B. im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes offen. **Da die Tarifgruppen allerdings erheblich eindeutiger formuliert sind, werden solche Verfahren künftig besser vorhersagbar, was uns ein wichtiger Grund war, an der Neuformulierung mitzuarbeiten.** Wir hoffen dadurch, in vielen Fällen künftig häufiger außergerichtlich für unsere Mitglieder Klärung herbeizuführen, denn ein Gerichtsverfahren, das ein Arbeitsverhältnis immer belastet, sollte aus unserer Sicht das letzte Mittel bleiben.

## II. Neue Gehaltstabelle für Neueinstellungen ab Januar 2020

---

### Wie funktioniert die neue Gehaltstabelle?

---

Die bisherigen Tarifgruppen heißen künftig Vergütungsgruppen, und sind eindeutiger als bisher definiert (siehe Kapitel I). Die dahinter liegende Tariftabelle, aber auch die zeitliche Fortentwicklung in den Vergütungsgruppen unterscheiden sich aber deutlich. Da MitarbeiterInnen, die ihr gesamtes bisheriges Berufsleben im alten System verbracht haben, nur unter erheblichen finanziellen Belastungen entweder für die Banken, oder wenigstens eines Teils der betroffenen MitarbeiterInnen überzuleiten gewesen wären, haben wir darauf gedrängt, das bisherige System für Bestandsmitarbeiter bis Dezember 2019 als geschlossenes System (d.h. es kommt niemand mehr neu hinzu) dauerhaft fortzuführen.

### Warum gibt es Bestandsschutz für Bestandsmitarbeiter? Ist das neue System schlechter als das alte?

---

Das neue System ist aus unserer Sicht keineswegs schlechter als das alte, sondern materiell über die gesamten Bankbelegschaften hinweg gleichwertig. Jedes Tarifsysteem hat seine Vor- und Nachteile, und die Überleitung von 145.000 Beschäftigten auf eine neue Systematik hätte zu erheblichen Verwerfungen geführt. Keinem heutigen Mitarbeiter wäre z.B. zu vermitteln gewesen, dass er/sie selbst finanzielle Einbußen hat, während ein anderer Kollege ggf. von dem neuen System deutlich profitiert. Insbesondere Mitarbeiter mit langen Berufsjahren wären oft, wenn auch keineswegs immer, mit dem neuen System schlechter gefahren. Wir haben daher **für die gesamte Bestandsbelegschaft zum 31.12.2019** darauf gedrängt, dass sie dauerhaft im alten System verbleiben, und nur in den Fällen ins neue System übergeleitet werden, die wir weiter unten beschreiben. In aller Regel, soviel sei schon gesagt, handelt es sich dabei um Konstellationen, in denen sich der Mitarbeiter selbst für den Wechsel entscheidet.

Generell erwarten wir aber, dass wir in einigen Wochen, wenn die Einzelheiten über das neue System einer breiteren Öffentlichkeit bekannter sind als heute, verstärkt mit wechselwilligen Kollegen konfrontiert werden, die gerne ins neue System wollen würden, aber nicht wechseln dürfen. Die jetzt verständlicherweise noch vorhandenen Sorgen über das neue System werden nach unserer Einschätzung in den Hintergrund treten. Gerade KollegInnen in der alten Berufsjahresstaffel A, die es für Neueinstellungen nicht mehr geben wird, werden dies in vielen Fällen wünschen, aber vorerst nur im Einvernehmen ins neue System wechseln können. Ähnlich sehen wir die Lage bei jüngeren KollegInnen in den ersten 10 Jahren des Berufslebens.

---

### **Wie gut oder schlecht ist das neue Vergütungssystem im Vergleich mit anderen?**

---

Auch wenn noch nicht alles perfekt ist, ist uns gelungen, mit dem AVR auch mit der neuen Tabelle einen wirklich wertigen Tarifvertrag für die MitarbeiterInnen der Volks- und Raiffeisenbanken zu vereinbaren.

Zum einen sind die Einstiegsgehälter in neuen Geno-Tarif deutlich höher als z.B. bei Postbank-Filialen oder Sparkassen. Zum anderen erreicht man auch schneller das Endgehalt jeder Tarifgruppe. Es gibt sicher Beispiele für einzelne Karriereverläufe, die anderswo über ein gesamtes Berufsleben hinweg besser bezahlt würden. Das neue Tarifwerk an sich betrachten wir aber für die absolute Mehrheit der 145.000 Beschäftigten als hochwertig, und hat aus unserer Sicht deutliche Vorteile gegenüber vergleichbaren Tarifwerken hinsichtlich des tatsächlichen, auszuzahlenden Gehalts.

Unser Ziel, ein Tarifwerk zu schaffen, das von örtlichen Arbeitgebern nicht durch übertarifliche Zulagen, Tätigkeitsjahresvorgriffe oder übertarifliche Eingruppierung ständig „aufgehübscht“ werden muss, glauben wir mit dem vorliegenden Tarifvertrag ebenfalls besser erreicht zu haben, als wir dies anderswo sehen.

---

### **Ich habe noch 2019 einen Arbeitsvertrag mit einer Geno-Bank unterschrieben, fange aber erst 2020 an. Was heißt das für mich?**

---

Arbeitsverträge mit Arbeitsbeginn nach dem 01. Januar 2020, die vor dem 07.08.2019 unterschrieben wurden, fallen grundsätzlich immer unter das alte System. Arbeitsverträge zwischen dem 07.08.2019 bis zum 31.12.2019 fallen nur dann unter die neue Tabelle, wenn die Anwendung ausdrücklich vereinbart wurde. Sie erkennen dies in der Regel daran, dass von Vergütungsgruppen (z.B. VG B1) statt Tarifgruppen (z.B. TG 4) im Vertrag die Rede ist. Alle Arbeitsverträge, die ab dem 01.01.2020 abgeschlossen werden, fallen grundsätzlich immer in die neue Systematik.

---

## Die Einführung des neuen Systems kommt für unsere Bank zur Unzeit. Kann die Einführung bei uns nicht verschoben werden?

---

Ein längeres Weitergelten der alten Systematik bis längstens zum 31.07.2020 **können Banken mit ihren Betriebsräten einvernehmlich vereinbaren**. Für Banken, die 2020 eine Fusion planen, erfolgt die Umsetzung erst am 01.01.2021.

---

## III. Tätigkeitsjahre vs. Berufsjahre

---

### Was ist der Unterschied zwischen den alten Berufsjahren und den neuen Tätigkeitsjahren?

---

**Die alten Berufsjahre** waren (und sind für Bestandsmitarbeiter) vereinfacht gesagt alle Jahre, die sie in einer Bank gearbeitet haben. Dabei ist es gleichgültig, ob sie in dieser Zeit immer im gleichen Job gewesen sind, oder die gleiche Tarifgruppe hatten. Es kommt nur auf die Dauer der Tätigkeit in einer Bank an. Dies bedeutet für langjährige MitarbeiterInnen, dass sie bei Höhergruppierungen in der Bank sehr schnell in der höchsten Berufsjahresstufe ankommen.

**Die neuen Tätigkeitsjahre** funktionieren anders. Für neue Mitarbeiter kommt es künftig immer darauf an, wie lange sie **in ihrer jeweiligen** Vergütungsgruppe beschäftigt werden. Bei einer Höhergruppierung wird daher beim Vergütungsgruppenwechsel grundsätzlich immer in der niedrigsten Tätigkeitsjahresstufe eingruppiert.

Im Gegenzug sind allerdings **die neuen Einstiegsgehälter höher als die bisherigen**, für junge Bankkaufleute ein unbestreitbarer Vorteil. Auch die bisherige „Überlappung“ von Tarifgruppen, d.h. dass ein langjähriger Mitarbeiter in der TG 4 unter Umständen mehr verdient als ein junger Mitarbeiter in der TG 6, wird endlich aufgegeben. Es kommt für künftige KollegInnen nur noch darauf an, wie lange sie in „ihrer“ Vergütungsgruppe beschäftigt wurden.

Ein heutiger Bestands-Bankangestellter, der also in der Vergangenheit lange Jahre mit niedrigeren Einstiegsgehältern leben musste, wäre mit dem neuen System benachteiligt. Er hat über Jahre die alten, niedrigeren Einstiegsgehälter bekommen, und würde nun, nachdem er 11 oder 12 Jahre in der Bank beschäftigt ist, nicht mehr von den Vorteilen der alten Berufsjahre profitieren. Aus diesen Gründen haben wir die Überleitung der Bestandsmitarbeiter kategorisch ablehnt, und bauen das neue System mit Neueinstellungen neu auf. Überleitungen sind nur in den Fällen möglich, die wir weiter unten beschreiben, in der Regel, wenn der Mitarbeiter sich dafür entscheidet.

Profitieren werden mit dem neuen System junge KollegInnen, die neu ins Berufsleben einsteigen. Sie erhalten höhere Einstiegsgehälter, profitieren aber bei einer Höhergruppierung nicht mehr von der alten Berufsjahresystematik. Daher haben wir Bestandsmitarbeiter auch vom Systemwechsel ausgenommen.

---

## **Sind die neuen Tätigkeitsjahre eine Spezialität der Geno-Banken?**

---

Die alte Systematik der Berufsjahre, die für Bestandsmitarbeiter weitergilt, gibt es in dieser Form vor allem in alten, reformbedürftigen Tarifwerken wie z.B. dem Tarifvertrag für das Private Bankgewerbe. Modernere Werke, wie z.B. die von der dbb Tariffunion und ver.di bereits vor rund 15 Jahren eingeführten Tarifwerke für die Postbank oder die Sparkassen (ETV Postbank bzw. TVÖD) setzen bereits seit langem auf Tätigkeitsjahre.

---

## **Gibt es auch eine Tätigkeitsjahresstaffel A?**

---

Eine Tätigkeitsjahresstaffel A in den Vergütungsgruppen A1-B2 gibt es für Neueinstellungen nicht mehr. Für Bestandsmitarbeiter, die im alten System verbleiben, ändert sich an der alten Berufsjahresstaffel A allerdings nichts. Es gibt aber Sonderwechsellmöglichkeiten für Bestandsmitarbeiter der A-Staffel im Falle von Versetzungen oder Umgruppierungen, wenn der Mitarbeiter dies wünscht (Optionsrecht). Die Details beschreiben wir weiter unten.

## **IV. Weitergeltung der Alt-Regelungen für Bestandsmitarbeiter**

---

### **Mein Besitzstand ist also erst einmal gesichert. Wie sieht es für die Zukunft aus?**

---

Wir haben ein gemeinsames Verständnis mit dem AVR, dass Bestandsmitarbeiter im alten System bleiben werden, auch auf viele Jahre hinweg. Zwar kann niemand einem jungen Bankkaufmann, der 2019 von seiner Bank übernommen worden ist, seriös vorhersagen, was das Berufsleben noch alles bringen wird. Der Tarifvertrag für Bestandsmitarbeiter ist aber - rechtssicher - so gestaltet, dass eine Überleitung ins neue System nicht gegen den Willen unserer Gewerkschaft DBV erfolgen kann. Wenn also dieses Thema jemals überhaupt angefasst wird, dann sicher nicht zum Nachteil der Beschäftigten. Ihre Erfahrungen mit unserer Gewerkschaft seit vielen Jahren sollten beweisen, dass wir dies ernst meinen.

---

## Nehme ich künftig noch an Tariferhöhungen teil?

---

Auch hierzu gibt es ein gemeinsames Verständnis mit dem AVR, dass nicht zwischen Bestandskräften 2019 und Neueinstellungen ab 2020 unterschieden werden soll. Für den gerade vereinbarten Tarifvertrag, der 34 Monate läuft, wurde dies auch bereits rechtsverbindlich vereinbart.

Für Tariferhöhungen, die nach der Laufzeit des aktuellen Tarifvertrags ggf. anstehen, versichern wir Ihnen als Gewerkschaft DBV, dass wir keinerlei Unterschiede zwischen Bestandsmitarbeitern und Neueinstellungen hinsichtlich der Erhöhungen akzeptieren werden. An dieser Stelle ist vielleicht auch der Hinweis erlaubt, dass unsere DBV-Tarifkommission in ihrer überwiegenden Zahl aus Betriebsräten besteht, die in Genossenschaftsbanken beschäftigt sind, und selbst unter den Besitzstandstarifvertrag fallen, und keinerlei Interesse an einer unterschiedlichen Behandlung haben.

---

## Was passiert, wenn sich mein Arbeitsplatz aufgrund neuer Arbeitsinhalte verändert?

---

Auch bisher war schon möglich, dass sich die Eingruppierung z.B. durch neue Arbeitsprozesse oder gravierende Veränderungen der IT verändern kann. Solche Veränderungen lösen in aller Regel eine Mitbestimmung des Betriebsrates aus, der zu überprüfen hat, ob die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind. Auch der Mitarbeiter kann dies natürlich überprüfen lassen, z.B. im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, ob die neue Eingruppierung korrekt ist.

**Für Bestandsmitarbeiter 2019** hat das die folgenden Auswirkungen:

### Wenn die neue Eingruppierung nach solchen Veränderungen niedriger ist als bisher

Der Mitarbeiter bleibt in der alten Tabelle mit dem bisherigen Berufsjahr, wird aber wie bisher in der niedrigeren Tarifgruppe neueingruppiert. Außerdem kann bei der Neubewertung auch eine der neuen Zulagen, die eigentlich nur für Neueinstellungen vorgesehen sind, hinzukommen. Dies hängt davon ab, ob die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Für die Differenz zum alten Gehalt wird eine nach den bisherigen Regeln berechnete Besitzstandszulage bezahlt.

### **Wenn die Eingruppierung nach solchen Veränderungen gleichbleibt**

Der Mitarbeiter bleibt unverändert in der alten Tabelle in seiner Tarifgruppe im bisherigen Berufsjahr. Zusätzlich kann bei der Neubewertung auch eine der neuen Zulagen, die eigentlich nur für Neueinstellungen vorgesehen sind, hinzukommen.

### **Wenn die neue Eingruppierung nach solchen Veränderungen höher ist als bisher**

Der Mitarbeiter muss sich binnen 3 Wochen entscheiden, ob er in der alten oder neuen Tabelle eingruppiert werden will. Die Frist beginnt zu laufen, wenn der Mitarbeiter von seiner Bank auf das Optionsrecht hingewiesen wird. In beiden Fällen (alte oder neue Tabelle) können die neuen Zulagen, die grundsätzlich nur für die neue Tabelle vorgesehen sind, zum Tarifgehalt hinzukommen.

(Hinweis: Dieser Fall tritt im Karriereverlauf auch immer dann ein, wenn ein Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz mehr Verantwortung/höherwertige Aufgaben übernimmt, und höhergruppiert werden soll. Zwar wird diese – gelegentliche schleichende – Aufgabenveränderung vielfach nicht als Versetzung wahrgenommen, jedoch liegt eine solche – wie schon an der BR-Beteiligung zu sehen ist – technisch – regelmäßig vor.)

**Ob dabei der Verbleib im alten System, oder der Wechsel ins neue zu empfehlen ist, hängt sehr vom Einzelfall ab. Als Faustregel lässt sich vielleicht sagen, dass in den ersten 10 Jahren im Betrieb eher ein Wechsel ins neue System zu empfehlen ist, für langjährige Mitarbeiter eher ein Verbleib im alten System. Im Einzelfall kann eine Bewertung aber auch zu einem anderen Ergebnis führen.**

---

### **Ich bin in der alten Berufsjahresstaffel A. Was passiert, wenn ich höhergruppiert werde?**

---

Grundsätzlich ist ein Wechsel von Mitarbeitern in der Berufsjahresstaffel A nur möglich, wenn hierüber mit dem Arbeitgeber Einvernehmen erzielt werden kann. Mitarbeiter dieser Berufsjahresstaffel werden ansonsten nach den gleichen Regeln behandelt, wie alle anderen Bestandsbeschäftigten.

Einziger Ausnahmefall ist die Höhergruppierung, gleich aus welchem Grund. In diesem Fall hat der Beschäftigte ein Optionsrecht für den neuen Vergütungstarifvertrag (VTV), der vielfach für ihn günstiger sein dürfte. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, wenn die Ausübung zu einer Gehaltsverbesserung für den Mitarbeiter führt. Unterlässt der Arbeitgeber dies, kann der Beschäftigte auch nachträglich einen solchen Wechsel verlangen.**

Auf jeden Fall ist ein Beschäftigter in Berufsjahresstaffel A gut beraten, bei jeder Höhergruppierung genau zu prüfen, ob ein Wechsel ins neue System nicht günstiger für ihn/sie wäre.

---

## Bleibe ich auch bei Eigenbewerbungen im alten System?

---

Es gibt für Eigenbewerbungen eine Vielzahl von Gründen. In vielen Fällen (Filialschließung, Abteilung wird aufgelöst, Rückkehr nach Elternzeit u.v.m.) hat der Mitarbeiter keine andere Wahl, als sich intern zu bewerben. Diese Fälle haben wir gegenüber der klassischen Bewerbung aufgrund einer Karrierechance besonders geschützt, und eine entsprechende Regelung mit dem AVR getroffen:

### Grundsatz für Eigenbewerbungen

**Achtung:** Nach erfolgter Versetzung aufgrund einer eigeninitiativen Bewerbung erfolgt die Eingruppierung **bei niedriger und gleichwerteten Stellen in der neuen Tabelle mit der neuen Tätigkeitsjahressystematik**. Dies kann für den Mitarbeiter unerwünschte Effekte haben, ausdrücklich auch eine geringere Vergütung.

Der tatsächliche Wechsel ist also in jedem Einzelfall gut zu überlegen. Einzelvertraglich kann der Mitarbeiter dabei sehr wohl vereinbaren, dass er nur zu dem Wechsel bereit ist, wenn in seinen Fall die alte Tabelle zur Anwendung kommt.

Auch hier gilt: Für Mitarbeiter mit geringerer Betriebszugehörigkeit wird der Wechsel eher unproblematisch sein, für langjährige Mitarbeiter dagegen gut zu überlegen.

### Geschützte Eigenbewerbungen, bei denen der Mitarbeiter im alten System/der alten Gehaltstabelle bleibt

Im Falle von Bewerbungen, bei denen es um

- **rein örtliche Wechsel** geht (gleiche Tätigkeit in einer anderen Filiale)
- **innerhalb von 3 Jahren nach Elternzeit, z.B. um in die alte Abteilung vor Elternzeit zurückzukommen**
- **nach der Ankündigung von betrieblichen Maßnahmen**, die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben können (Filialschließungen, Auslagerungen etc.), wenn der Mitarbeiter damit personellen Maßnahmen durch Eigeninitiativen zuvorkommen will

bleibt der Mitarbeiter in der alten Gehaltstabelle.

## V. Tarifliche Zulagen

---

### Für wen gelten die neuen Zulagen?

---

Die neuen Zulagen **gelten im Wesentlichen nur für KollegInnen, die nach der neuen Vergütungstabelle bezahlt werden.**

Für Bestandsmitarbeiter können diese dann zur Anwendung kommen, wenn ein Wechsel in die Tabelle für Neueinstellungen ansteht, oder wenn im Ausnahmefall durch gravierende Veränderungen die Neubewertung der bisherigen Eingruppierung ansteht (siehe IV – Was passiert, wenn sich mein Arbeitsplatz aufgrund neuer Arbeitsinhalte ändert).

Dies kann bei Abgruppierungen aufgrund solcher Veränderungen, aber auch bei Höhergruppierungen der Fall sein. Bei Abgruppierungen reduziert die neue Zulage zwar nur die schon bisher gezahlte Besitzstandszulage/Gehaltssicherung, ist aber im Gegensatz zu dieser „dynamisch“, d.h. nimmt z.B. an Tarifierhöhungen teil.

---

### Welche neuen tariflichen Zulagen gibt es?

---

Es gibt drei Zulagenarten, die als Ergänzung zur neuen Vergütungstabelle eingeführt werden.

#### Zulage für fachliche Leitung

Sie kennen die Konstellation vielleicht: Man spricht über eine Filiale oder eine Abteilung, und hat dabei sofort einen ganz bestimmten Mitarbeiter vor Augen. In der Regel geht es um sehr erfahrene, oft langjährige Mitarbeiter, die einen guten Überblick über das Geschäft vor Ort und im Rest der Bank haben. Oft sind diese Kollegen die ersten Ansprechpartner ihrer Kollegen, und werden bei schwierigen Fachfragen oder Problemfällen angesprochen. Manchmal ist auch die Motivation der Gruppe Teil der Aufgabe, bzw. die Koordination des Arbeitseinsatzes, z.B. durch die Vorabstimmung der Urlaubspläne.

Die Bezahlung für diese Zusatzaufgabe erfolgt bislang häufig durch übertarifliche Zulagen, die sehr vom guten Willen der örtlichen Leitung abhängen, und in den einzelnen Häusern sehr unterschiedlich gehandhabt wurden. Hierfür ist künftig eine tarifliche Zulage vorgesehen.

Die Bezahlung liegt derzeit zwischen 107 € und 181 €.

Wichtigstes Kennzeichen, dass den Anspruch auslöst, ist die Funktion „fachlicher Ansprechpartner für schwierige Fachfragen und Problemfälle“.
---

## Zulage für Führung

Das neue Vergütungssystem sieht für Führungsaufgaben nicht mehr automatisch eine höhere Tarifgruppe vor. In der Regel werden Führungskräfte so bezahlt, wie die zugeordnete Einheit.

Die Bezahlung für die Zusatzaufgabe „Führung“ erfolgt künftig durch Gewährung einer **Führungszulage**.

Die Bezahlung liegt derzeit zwischen 214 € und 363 €.

Die Führungszulage vergütet die Führungsaufgabe, die Vermittlung und/oder Vereinbarung von Arbeits- und Unternehmenszielen sowie die Beurteilung der Leistung der Mitarbeiter einschließlich der dazugehörigen Kommunikation. Hinzukommen kann, **muss aber nicht**, die (Mit-)Verantwortung bei Personalmaßnahmen wie Ausübung des Weisungsrechts, Versetzung, Eingruppierung, Er-/Abmahnung...

Wichtigstes Kennzeichen als Abgrenzung zur fachlichen Leitung ist die Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern. Gehört eine Leistungsbeurteilung zu den Aufgaben dazu, ist regelmäßig von der Führungszulage auszugehen.

## Zulage für besondere Expertise

Bereits seit einiger Zeit gibt es innerhalb unserer Gewerkschaft DBV die Diskussion darüber, ob die bisherigen neun Tarifgruppen ausreichen, oder nicht doch eine zehnte Tarifgruppe notwendig wäre. Wir haben uns aus unterschiedlichen Gründen letztlich dagegen entschieden, und mit dem AVR eine Zulage für besondere Expertise von Mitarbeitern in den neuen Vergütungsgruppen C2 und C3 vereinbart.

Diese Zulage liegt derzeit bei 363 € bzw. 453 € (Anspruchsberechtigte mit Führungsverantwortung).

Wichtige Kennzeichen sind die regelmäßige fachliche Zusammenarbeit mit dem Vorstand und/oder der 2. Führungsebene. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter auf Entscheidungen dieses Personenkreises in erheblichen Umfang Einfluss ausübt, und dabei Verantwortung im Sinne der Vergütungsgruppen C2 und C3 ausübt.

## Gemeinsamkeiten der Zulagen für fachliche Leitung, Führung und besondere Expertise

**Alle genannten Zulagen zählen zur Monatsvergütung, d.h. sie werden i.d.R. 13-mal im Jahr ausgezahlt, und nehmen an Tarifierhöhungen teil. Auf die Gewährung besteht außerdem ein Rechtsanspruch.**

## VI. Betriebliche Altersversorgung

---

### Gibt es Verbesserungen bei der Betrieblichen Altersversorgung?

---

Es gibt eine Vielzahl von Geno-Banken, die bereits bisher stattliche Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung gewähren (etwa durch Mitgliedschaft im BVV oder ähnlichen Systemen, oder Zuschüsse zur Entgeltumwandlung). Leider gibt es aber auch eine ganze Reihe von Häusern, die keine Zuschüsse zahlen, oder die zumindest für neue Mitarbeiter nicht mehr zahlen.

Der Gesetzgeber ist mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz in dieser Frage aktiv geworden, und verpflichtet seit einiger Zeit die Arbeitgeber, einen Teil der bei der Entgeltumwandlung eingesparten Sozialabgaben dem vorsorgenden Mitarbeiter zu erstatten. Konkret geht es dabei um einen Zuschuss von 15% des Umwandlungsbetrages (im Rahmen des Sozialversicherungsfreibetrags von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze), auf den ein gesetzlicher Anspruch besteht. Die tatsächliche Einsparung des Arbeitgebers liegt u.E. jedoch deutlich höher, heute in der Regel um ca. 22%.

Wir konnten aber mit dem AVR tariflich vereinbaren, dass künftig 100% der tatsächlich eingesparten Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteile an den Mitarbeiter ausgeschüttet werden müssen, und damit die gesetzlichen Ansprüche tariflich aufgestockt werden. Dies gilt für Neuverträge, und die allermeisten Altverträge. Abweichend davon kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine pauschalisierte Ausschüttung von 22% vereinbaren.

Eventuell bereits bisher gewährte oder angebotene Leistungen des Arbeitgebers zur Altersversorgung können allerdings verrechnet werden.

## VII. Langzeitkonten

---

### Meine Bank führt bereits ein Langzeitkonto für mich. Was ändert sich für mich?

---

Höchstwahrscheinlich gar nichts. Wir haben uns bemüht, in der Neufassung bestehende Regelungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen der einzelnen Häuser möglichst unberührt zu lassen, und zu diesem Zweck mit einer Reihe von Betriebsräten gesprochen, in deren Häusern Langzeitkonten bereits bisher angeboten wurden. Da die Administration in den Geno-Banken derzeit weitgehend von einem einzigen Anbieter dominiert wird, sind die technischen Voraussetzungen auch relativ einheitlich. Für die Zukunft haben wir die bislang allerdings sehr vage gehaltenen Vorgaben der Tarifparteien deutlich enger eingegrenzt, um auch künftig ein „Ausfranzeln“ der Regelungen zu verhindern.

---

## **Meine Bank hat Langzeitkonten bislang abgelehnt. Daher konnte ich keines führen.**

---

Langzeitkonten werden in der Regel voll und alleine vom Mitarbeiter befüllt, bei der Dotierung entstanden und entstehen den Häusern also keine Zusatzkosten. Die Administration ist allerdings durchaus komplex, was dazu führt, dass die meisten Häuser einen externen Dienstleister beauftragen. In der Praxis führte es dazu, dass das Instrument nur von einer Minderheit von Häusern angeboten wurde.

Künftig gibt es in Banken mit in der Regel mehr als 200 MAK **ab dem 01.09.2020 auch einen Rechtsanspruch** auf Langzeitkonten. Kleinere Häuser können das Instrument weiterhin freiwillig einführen.

Wir haben, um das Instrument für mehr Häuser als bislang zusätzlich interessanter zu machen, eine klareren als bisher formulierten Ausschluss auf Doppelansprüchen in der Freistellungsphase zugestimmt. Konkret bedeutet dies, dass bislang teilweise Urlaubsansprüche während der Freistellung entstehen konnten, was nicht im Sinne des Erfinders war. Die Kombination von Rechtsanspruch und Ausschluss von Doppelansprüchen sollten es möglich machen, dass deutlich mehr MitarbeiterInnen als bisher von Langzeitkonten Gebrauch machen können.

---

## **Die Einführung der Änderungen erfolgt erst zum 01.01.2020. Warum so spät?**

---

Auch für uns handelt es sich beim Langzeitkonto um ein durchaus anspruchsvolles Instrument (nicht nur hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Themen). Daher müssen unsere Juristen den Tarifvertrag in den nächsten Wochen noch final überprüfen. Wir hatten zwischenzeitlich sogar die Befürchtung, dass aufgrund zweier, lange Zeit ungeklärter Rechtsfragen ein Rechtsanspruch für Beschäftigte gar nicht zu verwirklichen sei. Glücklicherweise haben zwei BAG-Urteile aus diesem Jahr für Klarheit gesorgt, so dass nun einer Einführung zum 01.01.2020 nichts mehr im Wege stehen sollte.

## VIII. Änderungen bei der Samstagsarbeit

---

### **Kundendialogcenter (KDC) werden jetzt für Samstagsarbeit freigegeben. Warum?**

---

Bislang war Samstagsarbeit im KDC für den mediengestützten Kundendialog (Telefon, Chat, Videotelefonie) nicht freigegeben. Trotzdem haben immer mehr Häuser – häufig zusammen mit ihren Betriebsräten – diese Abteilungen auch an Samstagen eingesetzt. Die Bezahlung für den Samstagsinsatz war dabei höchst unterschiedlich, in manchen Fällen gab es keinerlei Zuschläge. Wir als Gewerkschaft DBV standen dabei vor der unerfreulichen Aufgabe, entweder „wegzuschauen“ und die gelebte Praxis zu dulden, oder rechtlich gegen die Samstagsätze vorzugehen. Letzteres hätte noch mehr Häuser zur Fremdvergabe erst des Samstagsteils des Geschäfts, und dann immer stärker auch weiterer Geschäftsanteile im KDC getrieben.

Nach langer Diskussion mit dem AVR, der zuerst mit einer Samstagsöffnung ohne Zuschläge angetreten war, haben wir uns letztlich zur Freigabe – begrenzt auf die KDC - mit Zuschlägen entschieden.

### **Wie sind die Konditionen für Samstagsätze im KDC?**

---

Generell muss der Mitarbeiter dem Einsatz am Samstag zustimmen, d.h. es gibt einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Auch für Mitarbeiter, die zugestimmt haben, haben wir einen Sozialkatalog vereinbart, der in bestimmten Fällen (Betreuungsfälle von Angehörigen oder Kindern, Weiterbildungsmaßnahmen, Ehrenamt) einen Rechtsanspruch auf Verschiebung des Samstagsatzes auf einen anderen Tag oder – wenn möglich – anderen Samstag vorsieht.

Für den regelmäßigen Einsatz in KDC an Samstagen ist ein Zuschlag von 25% vorgesehen, sofern der Samstagsinsatz Mehrarbeit bedeutet, steigt der Zuschlag auf 50%.

### **Werden jetzt auch die Filialen samstags geöffnet?**

---

Nein, dies ist auch weiterhin nicht vorgesehen. Ausschließlich im Rahmen der Konkurrenzklausel, die es seit Jahrzehnten bereits gibt, kann in sehr engfassten Ausnahmefällen eine Filiale samstags geöffnet werden.

---

### **Gibt es noch mehr Änderungen?**

---

Streitpunkt zwischen Bank und Betriebsrat war bislang die Frage, ob Kundenveranstaltungen an Samstagen möglich sind oder nicht. In der Regel wurde dies zwar bejaht, aber am Ende blieb die Frage offen.

Wir haben an dieser Stelle eine Klarstellung durch eine Tariföffnungsklausel aufgenommen, die eine freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Bank zu Kunden- oder Messeveranstaltungen zulässt. Diese Vereinbarung kann künftig auch weitere Samstagsöffnungen, wie z.B. die bereits erwähnte Konkurrenzklausel, mit Zuschlägen versehen.

## **IX. Altersteilzeit**

---

### **Wurde der Altersteilzeit-Tarifvertrag verlängert?**

---

Der Altersteilzeit-Tarifvertrag wurde unverändert bis zum 31.12.2022 verlängert.

## **X. Rentennahe Teilzeit (renaTe)**

---

### **Was ändert sich durch den Tarifabschluss bei der rentennahen Teilzeit?**

---

Um Fachkräfte möglichst bis zur Regelaltersrente in der Bank zu halten, haben wir bereits seit 2015 einen Anspruch geschaffen, die Arbeitszeit in den letzten Jahren vor der Rente – bei teilweisem Gehaltsausgleich durch den Arbeitgeber – zu reduzieren.

Künftig besteht in Banken mit in der Regel 50 MAK für max. 5% der Beschäftigten ein Rechtsanspruch, die Arbeitszeit für längstens 3 Jahre auf max. 31 Wochenstunden zu reduzieren. Der Arbeitgeber gleicht den Lohnverlust für die ersten 4 Stunden zu 50% aus, für die zweiten 4 Stunden um jeweils 10%-Punkte pro

Stunde weniger. Der Mitarbeiter muss den Antrag mindestens 6 Monate vor Beginn des Vertrages beantragen.

Die Regelung gilt bis 31.12.2025.

---

### **Ich habe eine Arbeitszeitreduzierung von 4 Stunden mit meinem Arbeitgeber über eine rentennahe Teilzeit vereinbart. Kann ich auch von den Verbesserungen profitieren?**

---

Für bestehende Verträge rentennaher Teilzeit kann mit einer Frist von 6 Monaten ebenfalls die Reduzierung von 35 auf 31 Wochenstunden zu gleichen Konditionen wie für Neuverträge beantragt werden. Im Rahmen der ansonsten geltenden Bedingungen (mind. 50 MAK in der Bank, max. 5% der Belegschaft nimmt teil) besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Mitarbeiter mit Altersteilzeitverträgen sind hiervon allerdings ausgenommen.

---

### **Warum ist die rentennahe Teilzeit nur für Vollzeitmitarbeiter möglich?**

---

Hintergrund des Angebotes ist, älteren KollegInnen, durch für sie finanzierbare, d.h. vom Arbeitgeber aufgestockte Arbeitszeitverkürzungen die Möglichkeit zu eröffnen, bis zum Beginn der Regelaltersrente im Unternehmen zu bleiben, um im Rahmen kürzerer Wochenarbeitszeit die Belastungen der Arbeitswelt besser schultern zu können.

Bei Teilzeitkräften unter 31 Wochenstunden sind die Voraussetzungen aufgrund der geringeren Wochenarbeitszeit aber andere als bei Vollzeit- oder vollzeitnahen Teilzeitkräften. Eine Erweiterung auf diese Teilzeitkräfte, die wir ursprünglich als Gewerkschaft einmal gefordert hatten, mussten wir daher aus rechtlichen Gründen fallen lassen.

Das Europarecht lässt Unterschiede bei Menschen verschiedenen Alters nur zu, wenn auch tatsächliche Unterschiede im Sachverhalt vorliegen (in diesem Fall die statistisch nachweisbare durchschnittliche Belastbarkeit von Mitarbeitern). Es steht daher zu befürchten, dass wir auch in künftigen Verhandlungen in der Frage nicht weiterkommen werden.

## XI. Freistellung

### Was ist der Grund für die Veränderungen bei den Freistellungsansprüchen?

Die bisherigen Regelungen sind teilweise sehr alt, und berücksichtigen viele gesellschaftliche Entwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte nicht mehr. Ende der 60er Jahre waren Niederkunft und Ehefrau noch ein fast immer eintretendes Doppel, heute sind dagegen die abweichende Behandlung der Lebenspartnerin und der nichtehelichen Partnerin aufgrund veränderter gesellschaftlicher Realitäten nicht mehr zu begründen. Auch die Pflege, die in der alternden Gesellschaft unserer Zeit Arbeitnehmer vor teilweise kaum lösbare Probleme stellt, waren in der alten Regelung nicht antizipiert. Ein weiterer, für uns wichtiger Punkt war die Entfristung des halben Präventionstags, der bislang nur befristet zugesagt war. Im Gegenzug haben wir auf Wunsch des AVR einige – aus unserer Sicht weniger bedeutende Sachverhalte – aus dem Katalog gestrichen, bzw. der Streichung zugestimmt.

### Wie sieht der neue Freistellungskatalog aus?

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub erfolgt in folgenden Fällen:

Eigene Eheschließung	für 2 Arbeitstage,
Tag der Einschulung eines leiblichen oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes	für 1 Arbeitstag,
Geburt eines Kindes durch die Ehefrau, Lebenspartnerin, nichteheliche Partnerin	für 1 Arbeitstag,
Tod des Ehegatten, Lebenspartners, nichtehelichen Partners, der Kinder	für 2 Arbeitstage,
Tod der Eltern, Schwiegereltern	für 1 Arbeitstag,
Teilnahme an Prävention nach Maßgabe von B.1 DemographieTV	für ½ Arbeitstag,
Erstmalige Aufnahme eines Elternteils in eine dauerhafte stationäre Pflege	für 2 Arbeitstage,
Umzug aus dienstlichen Gründen	für 2 Arbeitstage,
25., 40., 50. Dienstjubiläum	für 1 Arbeitstag.



**Disclaimer:**

*Diese Hinweise zum Tarifabschluss 2019 für die Genossenschaftsbanken sind als Informations- und Veranschaulichungsmaterial für die Mitglieder unserer Gewerkschaft DBV gedacht. Die Hinweise wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Fehler oder Ungenauigkeiten, für die wir trotz gewissenhafter Arbeit keine Gewähr übernehmen können, möchten wir uns bereits jetzt entschuldigen. Rechtsansprüche entstehen aus diesem rechtlich unverbindlichen Dokument keine.*

*Alle Rechte bezüglich Nachdruck und Zitaten verbleiben bei der Gewerkschaft Deutscher Bankangestellter Verband e.V, Kreuzstrasse 20, 40210 Düsseldorf. Anfragen hierzu bitte postalisch oder per E-Mail [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)*

*V.i.S.P. Stephan Szukalski, DBV 08/2019*