



DBV schließt mit VÖB Corona-Rahmenregelung auf Basis „Kurzarbeit 50“ mit Kündigungsschutz

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

da Kurzarbeit in Corona-Zeiten auch in Banken viele Arbeitsplätze retten kann, haben wir mit den öffentlichen Banken eine Rahmenregelung zur Kurzarbeit vereinbart. Hierunter fallen verkürzt gesagt die öffentlichen Banken, die unter den Geltungsbereich des TV private/öffentliche Banken fallen, etwa die Landesbanken.

Staatliches Kurzarbeitergeld soll helfen, Arbeitsplätze dauerhaft zu erhalten. Für uns als Gewerkschaft kommt es auch darauf an, dass die materiellen Bedingungen der Beschäftigten gesichert werden.

Trotz der aktuellen Änderungen ist das staatliche Kurzarbeitergeld gerade in den ersten Monaten zu

niedrig und werden AT-Mitarbeiter nicht ausreichend abgesichert.

Wir haben daher mit dem VÖB Regelungen getroffen, **ab dem ersten Monat der Kurzarbeit** das staatliche Kurzarbeitergeld – **auch für AT-Mitarbeiter** – aufzustocken.

Unsere Rahmenvereinbarung geht **im Gegensatz zu den meisten anderen Tarifverträgen** von „Kurzarbeit 50“ aus.

Dies reduziert die Nettoeinbußen aufgrund von Steuereffekten für Mitarbeiter teilweise erheblich, da nach wie vor 50% Arbeit abzuleisten und vom Arbeitgeber auch voll zu bezahlen ist.



Stephan Szukalski
DBV-Bundesvorsitzender

„Für uns als Gewerkschaft kommt es vor allem darauf an, dass die materiellen Bedingungen der Beschäftigten gesichert werden!“

Hier können Sie Mitglied werden in einer starken Gemeinschaft - dem DBV:



Einfach den QR-Code mit Smartphone scannen...

Wichtig: Die folgenden Prozentsätze beziehen sich nicht auf Ihr Gesamt-Netto, sondern nur auf den wegen Kurzarbeit wegfallenden Teil. Dies ergibt aufgrund von positiven Steuereffekten einen spürbaren Unterschied. **Sie erhalten im Falle von Kurzarbeit**

- in TG 1-5 85% bzw. 92% (mit Kind) des **wegfallenden Nettogehalts**
- in TG 6-9 80% bzw. 87% des **wegfallenden Nettogehalts**
- im AT-Bereich bis 110.000 Euro Jahreseinkommen 75% bzw. 82% **des wegfallenden Nettogehalts** (im Gegensatz zu den meisten Tarifverträgen, die AT außen vor lassen).

Ihr tatsächliches Gesamt-Netto ist aufgrund Kurzarbeit 50 wie gezeigt höher!

In bisheriger Höhe weitergezahlt werden trotz Kurzarbeit

- vermögenswirksame Leistungen (VL)
- die Sonderzahlung (13. Gehalt)
- der Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgeschlossen von der Kurzarbeit sind z.B.

- Auszubildende und Praktikanten
- Mitarbeiter in Elternzeit
- Mitarbeiter mit Altersteilzeitverträgen
- Arbeitnehmer bei denen die persönlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht gegeben sind.

Ebenfalls verzichtet der Arbeitgeber für die Dauer der Kurzarbeit und die darauffolgenden drei Monate auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.

Die Vereinbarung gilt bis zum 31.12. 2020.

Aufgrund der Besonderheiten des Personalvertretungsrechts, das für viele der Häuser gilt, haben wir die Vereinbarung als Rahmenregelung mit Eckpunkten und Muster-Tarifvertrag gestaltet.

Konkret heißt das für Sie, dass Sie für den Fall von Kurzarbeit in Ihrem Haus bereits die Mindest-Konditionen kennen. Die tatsächliche Einführung muss aber erst für jede Bank von uns mit dem Arbeitgeber durch einen Haustarifvertrag vereinbart werden.

Ein Automatismus bezüglich der Einführung von Kurzarbeit entsteht mit dieser Vereinbarung also für Ihr Haus nicht. Wir werden sehr genau die Situation in jedem einzelnen Haus vor einer tatsächlichen Einführung von Kurzarbeit prüfen.

Außerdem ist – auch nach dem möglichen Abschluss eines Haustarifvertrages für Ihr Haus – **in jedem Fall die Einführung durch den Arbeitgeber mit einer Frist von mindestens 7 Tagen anzukündigen.**

Ihre DBV-Verhandlungskommission

Stephan Szukalski - Karin Bräger –
Dr. Gabriele Stegmiller-Köferl – Ernst
Dürr – Bernd Hartig – Ursula Feikes-
Feilhauer – Matthias Zatcher

V.i.S.d.P.: DBV, Stephan Szukalski
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf

www.dbv-gewerkschaft.de