

DBV-Tarifinfo: Besitzstandssicherung erweitert / Manteltarif bleibt erhalten

In den Tarifverhandlungen für die Genossenschaftsbanken erreichte die Tarifkommission des Deutschen Bankangestellten-Verbandes am 1. Oktober 2010 für die Kollegen ein Ergebnis, das noch am Tag vor dem Abschluss kaum möglich schien. Dank unseres hartnäckigen Verhandeln konnten wir den vom Arbeitgeber geplanten tiefen Einschnitten in das Tarifwerk Einhalt gebieten und zusätzliche Rechte verankern, außerdem eine spürbare Gehaltserhöhung durchsetzen.

Wir vereinbarten im Einzelnen:

1. Verhinderung von Outsourcing durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit erzwingbarer Beschäftigungssicherungs-Garantie
2. Stärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
3. Bei Anwendung der Öffnungsklausel müssen die Gewerkschaften eingebunden sein
4. Besitzstandswahrung für alle Tarifangestellten, die bis Ende 2015 das 50. Lebensjahr vollenden
5. Verdienstsicherung für alle anderen Kollegen, die mindestens 10 Jahre im Betrieb sind
6. Stärkung der Rechte für Jüngere, sowohl bei der Einstufung in Berufsjahre als auch beim Kündigungsschutz
7. verlängerter Kündigungsschutz von 7 Monaten für alle Mitarbeiter, die länger als 20 Jahre im Betrieb sind
8. Verlängerung der Altersteilzeit-Regelung bis Ende 2012
9. erstmals eine tarifliche, gemeinsame Erklärung zu Gesundheit und Demografie
10. Fortentwicklung der Ausbildungserklärung
11. Rationalisierungsschutz verbessert – vor allem eine um ein halbes Monatsgehalt erhöhte Abfindungsstaffel
12. eine Gehaltssteigerung für alle Tarifangestellten von 2 Prozent Plus im März 2011 bei einer Laufzeit bis zum 31. August 2012, außerdem eine Einmalzahlung von 10 Prozent des Bruttogehalts im Oktober 2010

Im Ergebnis gewinnen die Mitarbeiter in den Volks- und Raiffeisenbanken viel Sicherheit in den kommenden Jahren – für die allermeisten Kollegen war dies die wichtigste Forderung! Wir werden die betriebliche Ausgestaltung des Tarifvertrages aber wachsam verfolgen und die Betriebsräte dauerhaft dabei unterstützen, die tariflichen Rechte der Mitarbeiter in Betriebsvereinbarungen und im Einzelfall zu unterlegen.

Ihre Wünsche, Kritik und Fragen sind willkommen unter popp@dbv-gewerkschaft.de.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre DBV-Tarifkommission

Heinz Buff Sigrid Betzen Heinz-Norbert Benterbusch

Ute Beese Friedhelm Burski Heidi Braun-Baumann



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 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 Berufsjahres-gruppenstaffel.</p> <p>§ 3 Abs. 4 Öffnungsklausel für Bestandsmitarbeiter: Abweichend können die Betriebsparteien eine Zuweisung auf die Berufsjahres-gruppe 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.</p> <p>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.</p> <p>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 Änderungs-Kündigung 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>
7. Verlängerter Kündigungsschutz für alle Mitarbeiter, die länger als 20 Jahre im Betrieb sind.		Der Kündigungsschutz für diese Mitarbeiter ist nun auf 7 Monate verlängert.
8. Verlängerung der Altersteilzeit-Regelung bis Ende 2012	Der Altersteilzeitvertrag wird bis zum 31.12.2012 verlängert.	Die Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken haben auch in Zukunft die Möglichkeit Altersteilzeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.
9. Erstmals eine tarifliche, gemeinsame Erklärung zu Gesundheit und Demografie	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>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 machen.</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 Berufsorientierung - das Angebot von Bewerbungstrainings, Präsentationstrainings - das Angebot von Praktikumsplätzen zur Berufsorientierung in der Bank - die Bildungskooperation 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>

Tarifliche Gehälter in den GenoBanken nach Abschluss vom 1. Oktober 2010 (Betrieb)

ab 1. März 2011

Betrieb

Berufsjahr	TG 1			TG 2			TG 3		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1.-2.	1 983	8%	1 824,36	2 052	8%	1 887,84	2 153	8%	1 980,76
im 3.-4.	2 093	8%	1 925,56	2 181	8%	2 006,52	2 261	8%	2 080,12
im 5.-6.	2 202	8%	2 025,84	2 302	8%	2 117,84	2 365	8%	2 175,80
im 7.-8.	2 338	8%	2 150,96	2 452	8%	2 255,84	2 469	8%	2 271,48
im 9.							2 603	8%	2 394,76
im 10.									
im 11.									

Berufsjahr	TG 4			TG 5			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1.-2.	2 248	8%	2 068,16	2 338	8%	2 150,96			
im 3.-4.	2 361	8%	2 172,12	2 464	8%	2 266,88	2 598	8%	2 390,16
im 5.-6.	2 474	8%	2 276,08	2 591	8%	2 383,72	2 756	8%	2 535,52
im 7.-8.	2 586	8%	2 379,12	2 721	8%	2 503,32	2 915	8%	2 681,80
im 9.	2 701	8%	2 484,92	2 849	8%	2 621,08	3 078	8%	2 831,76
im 10.	2 812	8%	2 587,04	2 974	8%	2 736,08	3 244	8%	2 984,48
im 11.				3 112	8%	2 863,04	3 409	8%	3 136,28

Berufsjahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1.-2.									
im 3.-4.									
im 5.-6.	2 944	8%	2 708,48						
im 7.-8.	3 141	8%	2 889,72	3 395	8%	3 123,40			
im 9.	3 332	8%	3 065,44	3 612	8%	3 323,04	3 890	8%	3 578,80
im 10.	3 529	8%	3 246,68	3 829	8%	3 522,68	4 134	8%	3 803,28
im 11.	3 723	8%	3 425,16	4 049	8%	3 725,08	4 378	8%	4 027,76

TaV = Tarifvergütung: Sie ist zu zahlen, wenn keine Vereinbarung zur Variabilisierung getroffen wird. / TGrund = Tarifliche Grundvergütung: Vergütung, die durch Vereinbarung zur Variabilität nicht unterschritten werden kann. / TFlex = Tarifliche Variable: variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent (Prozentsatz gerundet, maßgeblich ist die sich aus der Tabelle ergebende Differenz zwischen TaV und TGrund in Euro). Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) ist diese um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt.

Tarifgehälter in GenoBanken nach Abschluss am 1. 10. 2010 (Vertrieb) und Azubis

Die zum 31. Juli 2010 geltenden Tarifvergütungen (TaV inklusive TFlex und TGrund) gelten vom 1. August 2010 bis zum 28. Februar 2011 weiter und betragen

ab 1. März 2011

Vertrieb

Berufsjahr	TG 1			TG 2			TG 3		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1.-2.	1 983	8%	1 824,36	2 052	8%	1 887,84	2 153	8%	1 980,76
im 3.-4.	2 093	8%	1 925,56	2 181	8%	2 006,52	2 261	8%	2 080,12
im 5.-6.	2 202	8%	2 025,84	2 302	8%	2 117,84	2 365	8%	2 175,80
im 7.-8.	2 338	8%	2 150,96	2 452	8%	2 255,84	2 469	8%	2 271,48
im 9.							2 603	8%	2 394,76
im 10.									
im 11.									

Berufsjahr	TG 4			TG 5			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1.-2.	2 248	8%	2 068,16	2 338	10%	2 104,20			
im 3.-4.	2 361	8%	2 172,12	2 464	10%	2 217,60	2 598	10,5%	2 323,00
im 5.-6.	2 474	8%	2 276,08	2 591	10%	2 331,90	2 756	10,5%	2 465,00
im 7.-8.	2 586	8%	2 379,12	2 721	10%	2 448,90	2 915	10,5%	2 607,00
im 9.	2 701	8%	2 484,92	2 849	10%	2 564,10	3 078	10,5%	2 754,00
im 10.	2 812	8%	2 587,04	2 974	10%	2 676,60	3 244	10,5%	2 901,00
im 11.				3 112	10%	2 800,80	3 409	10,5%	3 049,00

Berufsjahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1.-2.									
im 3.-4.									
im 5.-6.	2 944	10,5%	2 632,00						
im 7.-8.	3 141	10,5%	2 809,00	3 395	10,5%	3 036,00			
im 9.	3 332	10,5%	2 980,00	3 612	10,5%	3 231,00	3 890	10,5%	3 479,00
im 10.	3 529	10,5%	3 155,00	3 829	10,5%	3 424,00	4 134	10,5%	3 697,00
im 11.	3 723	10,5%	3 329,00	4 049	10,5%	3 622,00	4 378	10,5%	3 915,00

TaV = Tarifvergütung: Sie ist zu zahlen, wenn keine Vereinbarung zur Variabilisierung getroffen wird. / TGrund = Tarifliche Grundvergütung: Vergütung, die durch Vereinbarung zur Variabilität nicht unterschritten werden kann. / TFlex = Tarifliche Variable: Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent (Prozentsatz gerundet, maßgeblich ist die sich aus der Tabelle ergebende Differenz zwischen TaV und TGrund in Euro). Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) ist diese um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt.

Monatliche Vergütung für Auszubildende in den GenoBanken ab 1. März 2011:

1. Ausbildungsjahr:	801 Euro
2. Ausbildungsjahr:	867 Euro
3. Ausbildungsjahr:	929 Euro

Erklärung zu Gesundheit und Demographie

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der Gesundheitsschutz und der bewusste Umgang mit alternden Belegschaften (die gezielte Begleitung des Themas „alternde Belegschaften“) angesichts der demographischen Entwicklung für die genossenschaftlichen Bankgruppe einen hohen Stellenwert hat.

Schon heute ergreift die betriebliche Praxis vielfältige Maßnahmen, die auf die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit gerichtet sind und die je nach Situation, Möglichkeiten (Betriebsärzte) und Problemstellung vor Ort ausgestaltet werden. Dazu zählen

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Eigenvorsorge (z. B. Fitness-training, Rückenschule, Betriebssport, Raucherentwöhnung), auch unter Nutzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG
- die Gewährung von Sonderkonditionen für private Krankenzusatzversicherung auf Basis von Rahmenvereinbarungen im Verbund (z. B. im Rahmen des Rahmenvertrags zwischen dem AVR und der R+V Krankenversicherung AG)
- ein sorgfältiger Umgang mit Arbeitsschutzvorschriften und die Optimierung von Arbeitsbedingungen (z. B. ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Augenuntersuchung, Bestellung von Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit)
- die Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation (z. B. Krankenrückkehrgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX, stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gemäß § 74 SGB V)
- ein optimiertes Miteinander von „Jung“ und „Alt“ in den Belegschaften, z. B. gezielte Bildung altersgemischter Teams, spezielle Einarbeitungsansätze (Mentoring-Programme „Ältere betreuen Jüngere“) und sonstige Maßnahmen der Arbeitsorganisation
- eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik, Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz (vor allem während der Elternzeit), z. B. fortlaufende Informationen über betriebliche/berufliche Veränderungen, Teilnahme an hausinternen Schulungen, Maßnahmen zur Qualifikation vor dem Wiedereintritt (Zuschnitt auf die in Betracht kommende Stelle), intensive Einführung und Be-

gleitung der Eltern bei der tatsächlichen Rückkehr an den Arbeitsplatz, flexibler Urlaubseinsatz für Familienzwecke, „Familientage“ in der Bank.

- die Förderung lebenslangen Lernens

Der genossenschaftliche Bankensektor wird sich auch in Zukunft darum bemühen, der Bedeutung dieser Fragen im Sinne einer bewussten Personalpolitik gerecht zu werden.

Die Tarifparteien werden im Jahr 2012 einen Erfahrungsaustausch zu der demographischen Entwicklung in den Banken und ggf. daraus resultierenden Problemstellungen durchführen.

Neu-Isenburg, 1. Oktober 2010

Erklärung zur Ausbildung

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die betriebliche Ausbildung in der genossenschaftlichen Bankgruppe traditionell einen hohen Stellenwert hat. Einerseits wird Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, einen zukunftssträchtigen Beruf zu erlernen, andererseits dient die Ausbildung der Sicherung des Angebots an gut qualifizierten Arbeitnehmern.

Der genossenschaftliche Bankensektor wird sich auch in Zukunft um ein hohes Ausbildungsplatzangebot bemühen. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten sollen deshalb alle Anstrengungen unternommen werden, auch weiterhin eine hohe Anzahl von Ausbildungsverhältnissen anzubieten und über den betrieblichen Bedarf hinaus auszubilden.

Unter Ausbildung sind neben der klassischen dualen Ausbildung in den Betrieben auch duale Studiengänge (z. B. ausbildungsintegrierte Studiengänge, Berufsakademien, Wirtschaftsakademien) zu verstehen. Berücksichtigt werden auch Ausbildungsangebote von Ausbildungskooperationen, an denen Banken beteiligt sind, und die außerbetriebliche Ausbildung im Auftrag einer Genossenschaftsbank.

Schon heute ergreift die betriebliche Praxis Maßnahmen, die auf die Attraktivität der Bankausbildung gerichtet sind. Hierzu gehören z. B.

- die Mitwirkung an Ausbildungsmessen
- die Unterstützung von Schülern bei der Berufsorientierung (z. B. über den genossenschaftlichen „Berufsnavigator“)
- das Angebot von Bewerbertrainings, Präsentationstrainings
- das Angebot von Praktikumsplätzen zur Berufsorientierung in der Bank
- die Bildungskooperation mit Schulen vor Ort (Mitwirkung an ökonomischer Bildung im Unterricht; Expertenvorträge zu den Themen „Zahlungsverkehr“ und „Bilanzen“)
- Studienplatzangebote für geeignete Schulabsolventen (Bachelor of Arts mit Fachrichtung Finanzdienstleistungen).

Die Tarifparteien begrüßen derartige und ähnliche Maßnahmen, die schon im Vorfeld der Ausbildung konkretes Wissen aus dem Wirtschafts- und Arbeitsleben vermitteln und das Interesse der Schüler an Bankausbildungsberufen wecken. Die Banken werden darin bestärkt, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Leistungsfähigkeit vor Ort weiterhin mit derartigen oder ähnlich wirkenden Maßnahmen zu befassen.

Der bereits in der Vergangenheit zusammen mit dem Tarifpartner vertretene Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“ wird nochmals ausdrücklich bekräftigt.

Der AVR wird eine entsprechende Erhebung zur Ausbildung durchführen und das Ergebnis dem Tarifvertragspartner zur Verfügung stellen.

Im Übrigen werden die Banken aufgefordert, wie bisher alle Möglichkeiten zu nutzen, die zu einer Weiterbeschäftigung qualifizierter Ausgebildeter führen können. Der Arbeitgeberverband wird sich bei seinen Mitgliedsinstituten dafür einsetzen, dass für Ausgebildete, die nicht unbefristet oder für mindestens zwölf Monate befristet in ein anschließendes Arbeitsverhältnis übernommen werden können, der Versuch unternommen wird, sie über die betrieblichen oder überbetrieblichen Clearingstellen zu vermitteln, sofern sie nach den Maßstäben der Bank qualifiziert und ggf. zu einem Wechsel des Beschäftigungsortes und zur Flexibilität beim Arbeitseinsatz bereit sind.

Neu-Isenburg, 1. Oktober 2010