

DBV

GEWERKSCHAFT
DER
FINANZDIENSTLEISTER



Tarifabschluss 2022 Volks- und Raiffeisenbanken

Inhalt der Informationsveranstaltung



Deutscher Bankangestellten-Verband

1. materielle Anpassungen
2. Auszubildende
3. Veränderungen am Vergütungssystem (VTV und VO-BK)
4. Veränderungen am Manteltarifvertrag
5. Veränderungen an anderen Tarifverträgen
6. Verhandlungsverpflichtungen

materielle Anpassungen

Erhöhung der Grundgehälter

- **3,2 % zum 01.01.2023**
- **2,0 % zum 01.01.2024**
- **Laufzeit 33 Monate bis 31.12.2024**
- Erhöhung unterhalb der Inflationsrate, allerdings mit erheblich schneller fließender Einmalzahlung, kürzerer Gesamtlaufzeit und etwas höherem Gesamtvolumen als im Privaten Bankgewerbe, und ursprünglich befürchtet

Einmalzahlung mit sozialer Staffelung

- Zahlung jeweils im Oktober 2022
- **1.000 € für TG 1 – TG 3 / VG A1 – VG A3**
- **900 € für TG 4 – TG 6 / VG B1 – VG B3**
- **800 € für TG 7 – TG 9 / VG C1 – VG C3**

Durch die stark gestiegenen Energiepreise dürften unerwartete, erhebliche Nachzahlungen für Gas, Heizöl etc. auf uns alle zukommen. Den unteren und mittleren Tarifgruppen soll mit der höheren Einmalzahlung eine gewisse Erleichterung verschafft werden, da in diesen Tarifgruppen deutlich weniger Reserven vorhanden sein dürften.

Hinweise zur Einmalzahlung

- Die Zahlung in der genannten Höhe und Auszahlungszeitpunkt Oktober 2022 wurde fest vereinbart.
 - Für den Fall einer Steuer- und/oder Sozialversicherungsbefreiung (Initiative Bundeskanzler Olaf Scholz) haben wir mit dem AVR Nachverhandlungen mit dem Ziel der Steuerfreiheit der Einmalzahlung vereinbart.
 - Dabei muss die Einmalzahlung in der Höhe Brutto unverändert bleiben, und noch in 2022 ohne zusätzliche Kosten für die Arbeitgeber fließen.
- **Zahlungsvoraussetzungen:**
 - im Oktober 2022 muss mind. für einen Tag Anspruch auf Gehalt, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestehen
 - unbefristeter, oder befristeter Arbeitsvertrag von mehr als 6 Monaten
 - nicht für Neueinstellungen im Oktober 2022 (Ausnahme: wenn von einer anderen AVR-Mitgliedsbank wechselnd)

materielle Anpassungen am neuen Vergütungssystem zum 01. Januar 2023

- **VG A1:**
 - das Grundgehalt wird einmalig um 30 € erhöht, anschließend erfolgt die Tarifierhöhung von 3% auf den erhöhten Betrag

- **VG A2 und VG A3:**
 - im 3.-5. Tätigkeitsjahr erfolgt eine einmalige Erhöhung um 35 €
 - ab dem 6. Tätigkeitsjahr erfolgt eine einmalige Erhöhung um 69 €
 - Tarifierhöhung von 3% erfolgt anschließend jeweils auf den erhöhten Betrag
 - die Vergütungsstufe ab dem 9. Tätigkeitsjahr entfällt
 - die höchste Vergütungsstufe wird 3 Jahre früher erreicht

Erhöhung der tariflichen Zulagen

tarifliche Zulagen in VTV und VO-BK für Führung, fachliche Leitung und besondere Expertise

- **ab 01.01.2023:**
 - Erhöhung um jeweils 10%
- **ab 01.01.2024:**
 - Erhöhung um jeweils 2%

Gegenüberstellung Abschluss Geno-Banken vs. Private Banken

	Volks- und Raiffeisenbanken	Private Banken																				
Laufzeit	33 Monate	36 Monate																				
Monate ohne Tarifierhöhung	6 Monate	13 Monate																				
Einmalzahlung	800 € - 1.000 € nach Tarifgruppe gestaffelt (wenn möglich steuer- und sozialversicherungsfrei)	2x500 €																				
Tarifierhöhungen	1. Erhöhung von 3,2% nach 6 Monaten 2. Erhöhung von 2,0% nach 18 Monaten	1. Erhöhung von 3,0% nach 13 Monaten 2. Erhöhung 2,0% nach 24 Monaten																				
Ausbildungsvergütungen	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>ab 01.10.2022</td> <td>ab 01.01.2024</td> </tr> <tr> <td>1.Ausbildungsjahr</td> <td>1.160 €</td> <td>1.183 €</td> </tr> <tr> <td>2.Ausbildungsjahr</td> <td>1.220 €</td> <td>1.244 €</td> </tr> <tr> <td>3.Ausbildungsjahr</td> <td>1.290 €</td> <td>1.316 €</td> </tr> </table>		ab 01.10.2022	ab 01.01.2024	1.Ausbildungsjahr	1.160 €	1.183 €	2.Ausbildungsjahr	1.220 €	1.244 €	3.Ausbildungsjahr	1.290 €	1.316 €	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>ab 01.08.2022</td> </tr> <tr> <td>1.Ausbildungsjahr</td> <td>1.150 €</td> </tr> <tr> <td>2.Ausbildungsjahr</td> <td>1.220 €</td> </tr> <tr> <td>3.Ausbildungsjahr</td> <td>1.300 €</td> </tr> </table>		ab 01.08.2022	1.Ausbildungsjahr	1.150 €	2.Ausbildungsjahr	1.220 €	3.Ausbildungsjahr	1.300 €
	ab 01.10.2022	ab 01.01.2024																				
1.Ausbildungsjahr	1.160 €	1.183 €																				
2.Ausbildungsjahr	1.220 €	1.244 €																				
3.Ausbildungsjahr	1.290 €	1.316 €																				
	ab 01.08.2022																					
1.Ausbildungsjahr	1.150 €																					
2.Ausbildungsjahr	1.220 €																					
3.Ausbildungsjahr	1.300 €																					

Auszubildende

Erhöhung der Ausbildungsvergütungen zum 01. Oktober 2022

- **1. Ausbildungsjahr: + 50 € (= + 4,5 %)**
- **2. Ausbildungsjahr: + 60 € (= + 5,2 %)**
- **3. Ausbildungsjahr: + 70 € (= + 5,7 %)**

zum 01. Januar 2024

- **+ weitere 2,0% auf die Ausbildungsvergütungen ab Okt. 2022**
- **ab Januar 2024 höchste Ausbildungsvergütung in Finanzdienstleister-Branche**

Sonderurlaub vor der Abschlussprüfung

§ 11 Ziff. 4 MTV wird erweitert um

- **2 Tage Sonderurlaub** vor der Abschlussprüfung
- die beiden Tage können wahlweise vor der Teil 1 der Abschlussprüfung („Zwischenprüfung“) oder Teil 2 der Abschlussprüfung (oder aufgeteilt) genommen werden
- der Sonderurlaub kann zusammenhängend oder gesplittet genommen werden
- keine Anrechnung des Sonderurlaubs auf gesetzliche Freistellungen (nach § 15 BBiG) am Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung, aber im Zusammenhang mit dieser (z.B. unmittelbar davor) nehmbar

Veränderungen am Vergütungssystem (VTV und VO-BK)

Freiwillige Marktzulage (VTV § 1c)

- **auf 20% der Tarifvergütung erhöht:**
 - aufgrund zunehmender Probleme bei der Gewinnung von Spezialisten war die bisherige Begrenzung oft nicht ausreichend

Warum wurde die Zulage 2019 tarifiert:

Aufgrund der Tarifierung und Begrenzung in der Höhe besteht ein Informationsrecht des Betriebsrats über die Gewährung, und bei Überschreiten der 20%-Grenze letztlich auch ein Mitbestimmungsrecht.

Außerdem beinhaltet der Regelungstext Vorgriffe in den Tätigkeitsjahren, und schützt durch §1c tarifierte Leistungen im Rahmen der InstVO.

Wechsel in den VTV aufgrund eigeninitiativer Bewerbungen

- **Bewerbungen auf Stellen mit (z.B. Führungs-)Zulagen ohne Wechsel der TG**
 - Die Behandlung tariflicher Zulagen war bisher in § 7 und § 8 VO-BK nicht eindeutig geregelt.
 - Dies führte zu unterschiedlicher Auslegung von AVR und DBV
 - Nunmehr ist klargestellt, dass bei gleicher TG eine tarifliche Zulage wie ein VG-Wechsel zu bewerten ist, und das Optionsrecht entsteht.
- **Wechsel in den VTV aufgrund eigeninitiativer Bewerbungen (gleiche oder niedrigere TG)**
 - Ab 01.01.2023 ist in die Tätigkeitsjahresstufe einzustufen, die zu Gehaltssteigerungen oder zumindest der niedrigst-möglichen Gehaltseinbußen führt (bisher: häufig erstes Tätigkeitsjahr)

Regelungen zu Beitritt und Fusion (§ 19 MTV, VTV und VO-BK)

- Grundsätzlich sind seit der Einführung des neuen VTV und Schließung des alten Vergütungssystem für Neu-Einstellungen (VO-BK) alle neuen Mitarbeiter, ob durch Fusion oder (Wieder-)Beitritt zum AVR, in den VTV einzugruppieren.
- Dies gilt auch für die Beschäftigten tarifloser Geno-Banken, die in der Vergangenheit den AVR verlassen haben, und durch Fusion oder Wiederbeitritt erneut in den Geltungsbereich gelangen.
- Die neue Regelung sieht vor, dass alle neueintretenden/fusionierenden Banken, die bis zum Wiedereintritt/Zeitpunkt der Fusion die alte Vergütungsordnung unverändert anwendeten (Tabelle, 13. Gehalt, Eingruppierungssystematik), ihre Bestandsmitarbeiter nach VO-BK einzugruppieren haben.

Redaktionelle Änderungen

- **Aufnahme des konkreten Wordings zu Berufsjahren und Eingruppierung in die VO-BK (§ 2 und § 4 VO-BK)**
 - 2019 war nur auf die Alt-Regelung für Bestandskräfte verwiesen worden. Dies führte gelegentlich zu Rückfragen, wie die Alt-Regelung eigentlich konkret aussah.
 - Ohne materielle Veränderungen, allerdings teilweise umformuliert.
- **Berechnung Tätigkeitsjahre bei Rückgruppierung (§3 VTV)**
 - Bislang wurden lt. VTV nur Tätigkeitsjahre in der neuen, niedrigeren VG berücksichtigt. Neu aufgenommen wurden auch die Jahre in der alten, höheren VG.
 - Theoretisch Verbesserung, praktisch in den allermeisten Häusern bereits so gehandhabt.

Redaktionelle Änderungen

- **Protokollnotiz zu Vergütungssicherungen für Alt-Mitarbeitern (§4 VTV und § 11 VO-BK)**
 - Aufgrund europarechtlicher Vorgaben waren 2005 die Regelungen zur Vergütungssicherung bei arbeitgeberveranlassten Rückgruppierungen (Ausgleichszulage) neu gefasst worden.
 - Dabei war für Mitarbeiter, die zum damaligen Zeitpunkt bereits Bestandsschutz hatten, eine teilweise abweichende (bessere) Regelung vereinbart worden.
 - Da die alte Formulierung Anlass zu häufigen Rückfragen gab, wurde diese nun völlig neugefasst.
 - Konkret wurde aufgenommen, dass die Voraussetzung für die bessere Regelung ein Geburtsdatum vor dem 01.01.1966, und ein Eintrittsdatum vor dem 01.01.2006 sind.
 - Regelung identisch mit Altformulierung, aber (hoffentlich) verständlicher.

Veränderungen am Manteltarifvertrag (MTV)

redaktionell: Samstagsarbeit (§2 MTV Buchstabe g)

- Samstagsarbeit wegen Messen und Kundenveranstaltungen
 - neuer Punkt G in der Aufzählung der zulässigen Ausnahmetatbestände
 - nur zulässig, wenn zuvor in einer Betriebsvereinbarung geregelt, die außerdem Samstagszuschläge von 25% für alle Formen der Samstagsarbeit (Buchstaben a-g) beinhalten muss.
 - wurde 2019 schon als Protokollnotiz aufgenommen, der besseren Lesbarkeit halber nun aber in den Tariftext überführt
 - **Arbeit an Samstagen außerhalb des § 2 MTV Punkt a-g ist weiterhin nur im Rahmen von Mehrarbeit zulässig. Dies gilt auch für eigenverantwortlich auf Samstag gelegte Arbeitszeit. BV'en hierzu sind unzulässig und unwirksam.**

Entfall Bestandsschutz bei Schichtarbeit für über-50-jährige (§ 5 MTV Ziff. 4 Abs.4)

- Entfall des bisherigen Bestandsschutz
 - Altregelung sicherte langjährige, ältere Beschäftigte über 50 ab, bei denen nach 10 Jahren ununterbrochener Wechselschichtarbeit die Wechselschicht entfiel
 - Regelung aufgrund europarechtlicher Vorgaben problematisch (Nennung konkreter Altersgrenze) und obendrein ohne große praktische Relevanz
 - Regelmäßige Wechselschicht kommt in den Häusern heute ohnehin selten vor, Bestandschutzregelung bei 10 Jahren ununterbrochenem Einsatz und konkreter Altersgrenze lief daher weitgehend leer

Aufstockung Entgeltfortzahlung (§ 12 MTV Ziff. 1 Abs.1)

- Streichung Satz 2: Aufstockung Entgeltfortzahlung
 - Die Grundlage der Aufstockung der Entgeltfortzahlung ist bereits vor Jahrzehnten entfallen. Hintergrund war Ende der 90er Jahre eine Diskussion über Karenztage, die am Ende zu einer Kürzung der Entgeltfortzahlung in den ersten Tagen führte. Bereits Anfang 2004 durch rot/grün wieder gestrichen.
 - Beibehaltung des Satzes im MTV führte regelmäßig zu Rückfragen selbst von Anwälten der Beschäftigten, was hier gemeint sei.
 - Im Gegenzug vertragliche Zusage des AVR, die Klausel wiederaufzunehmen, sofern der Sachverhalt bis 2037 wieder relevant werden sollte.

Arbeitserleichterungen (§ 13 MTV)

- Modernisierung des Wortlauts, und Aufnahme von Arbeiten in Räumen ohne Tageslicht
 - Die alte Formulierung beinhaltete Arbeiten an „schwer zu bedienenden Büro- und Buchungsmaschinen“ und in Heizungsanlagen.
 - Neufassung spricht nur noch von Tresoranlagen, und von Räumen ohne Tageslicht.
 - Praktisch dürfte auch die Neufassung keine große Bedeutung gewinnen, sollte aber wenigstens gelegentlich von Relevanz sein.
 - Der konkrete Ausgleich (Auswahl zwischen Zulage, Arbeitszeitverkürzung oder Sonderurlaub) ist weiter betrieblich zu regeln.

Kinderzulage (§ 14 MTV)

- Kinderzulage galt seit 1995 nur noch im Besitzstand für Beschäftigte, die 1995 bereits im Betrieb waren, und für Kinder, die damals bereits geboren waren
- Nachdem durch Zeitablauf nur noch erwerbsunfähige Kinder unter den Besitzstand fallen können, wurde der Tariftext deutlich verkürzt.
- Weiterhin wurde eine Abfindungsregelung aufgenommen, mit der freiwillig der Anspruch abgekauft werden kann.
- Praktische Relevanz aufgrund nicht vorliegender Zahlen unklar, aber vermutlich sehr gering.

Freistellung in Gewerkschaftsangelegenheiten (§ 16 MTV Ziff. 2)

- Bisherige Formulierung wurde konkretisiert, und technische Entwicklung einbezogen.
- Konkrete(re) Regelungen Tarifkommissions- und Gremiensitzungen, die per Videokonferenz stattfinden
- Von praktischer Relevanz nur für Tarifkommissionsmitgliedern des DBV, bzw. unserer Bundesgremien

Freizeit statt Entgelt (§ 19 MTV Ziff. 1b)

- Umwandlungsmöglichkeit von Entgelt in Freizeit weiterhin nur bei doppelter Freiwilligkeit möglich. Statt dem Kauf einzelner freier Tage abhängig vom Tarifabschluss wurde nun eine Dauerregelung vereinbart, die Betriebsvereinbarungen zur Umwandlung zulässt.
- Die Anzahl der „gekauften“ freien Tage pro Jahr ist nicht begrenzt, soll aber wochenweise vereinbart werden (nicht verpflichtend). Laufzeit der Vereinbarung 1 oder mehr Jahre (grundsätzlich auch zeitlich unbefristet möglich).
- Aufgrund unterschiedlicher, möglicher Berechnungsweisen gibt der MTV nun ein zu kürzendes Gehaltäquivalent von 2,27% des Jahresgehalts pro Woche zusätzlicher Freizeit vor.
- Eine Muster-Betriebsvereinbarung kann von interessierten BR-Gremien bei uns angefordert werden (beese@dbv-gewerkschaft.de)

Veränderungen an weiteren Tarifverträgen (ATZ-TV, LZK-TV, Demographie-TV, RSA)

Altersteilzeit-TV und Langzeitkonten-TV

- **ATZ-TV**
 - Verlängerung der Laufzeit bis Ende 2025

- **LZK-TV**
 - Festlegung von Mindestbeiträgen für das Einstellen in Langzeitkonten künftig per Betriebsvereinbarung möglich

rentennahe Teilzeit (renaTe) Demographie-TV

- **frühestmöglicher Beginn**
 - künftig bereits 5 Jahre vor Regelaltersgrenze möglich
 - Rechtsanspruch für Häuser mit mehr als 100 MAK
 - diverse redaktionelle Veränderungen ohne konkrete Auswirkungen, u.a. durch Neufassung der DGUV-Vorschriften „Überfallprävention“
- materiell ansonsten keine Veränderungen
 - Arbeitszeitreduzierung bis 31 Wochenstunden (Vollzeit u. vollzeitnahe Teilzeit)
 - Zusammenfassung zu freien Tagen auf Anforderung des AG verpflichtend
 - Ausgleich des AG bis 35 Wochenstunden 50%, jede Stunde darunter (bis 31) je 10 Prozentpunkte weniger (40-30-20-10)

Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung (Demographie-TV, B3, §1 Ziff. 1b)

- ab 01.01.2023
 - Arbeitgeberzuschuss bereits bei länger als 12 Monate befristeten Arbeitsverträgen
 - Altregelung sprach von länger als 24 Monaten, was insbesondere befristet übernommene Auszubildende fast immer ausgeschlossen hat

Verhandlungsverpflichtungen

neuer Tarifvertrag mobiles Arbeiten

- **Mobiles Arbeiten TV**
 - Verhandlungsbeginn spätes Frühjahr 2023
 - Positionen DBV und AVR liegen noch weit auseinander
 - diverse, geplante Gesetzesänderungen dürften unsere Position stärken
 - Praktische Erfahrungen des AVR dürften ebenfalls helfen, 2023 aus unserer Sicht günstigere Bedingungen zu vereinbaren

Faktencheck neues Vergütungssystem

- **Faktencheck Neues Vergütungssystem**
 - Das neue Vergütungssystem hat insgesamt gut funktioniert
 - Praktisch gibt es aber eine Reihe kleinerer Veränderungen, die wir gerne vornehmen wollen (z.B. Verdienstsicherungszulage bei Wechseln in den VTV).
 - In der Tarifrunde 2022 waren Diskussionen hierüber kaum mit dem AVR möglich, da in den Gesprächen eine längere Erfahrungs- wie Vorbereitungszeit gefordert wurde.
 - Daher der Faktencheck im Sommer 2024 rechtzeitig vor der nächsten Gehaltsrunde.

Wir ist stärker als ich!

Für Fragen und Anregungen zum
Tarifvertrag stehen wir gerne zur
Verfügung!

Schauen Sie auch gerne auf unsere
Homepage:

www.dbv-gewerkschaft.de



DBV- Deutscher Bankangestellten-Verband