



Teil G

Demographie-Tarifvertrag

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

Demographie

abgeschlossen am: 29. Oktober 2014
in der Fassung vom: 27. September 2017

Die demographische Entwicklung in Deutschland wird in den kommenden Jahren ein zentrales Thema mit vielfältigen Herausforderungen für die Volksbanken und Raiffeisenbanken und ihre Beschäftigten sein. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass angesichts der Entwicklung die gezielte Begleitung der Themen „Gesundheitsschutz“, „Fachkräftemangel“ und „alternde Belegschaften“ für die genossenschaftliche Bankgruppe einen hohen Stellenwert hat. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die gewünschte Bindung von Fachkräften an die Unternehmen nicht nur menschlich und fachlich eine verbindliche Führung erfordert, sondern auch davon abhängt, dass die Betriebsparteien mit den gesellschaftlichen Veränderungen, die die Alterung unserer Gesellschaft mit sich bringt, aktiv und engagiert umgehen.

A. Freiwillige betriebliche Initiativen

Schon heute ergreift die betriebliche Praxis vielfältige Maßnahmen, die auf die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit, auf Gesundheitsförderung und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet sind und die je nach Situation, Möglichkeiten und Problemstellung vor Ort ausgestaltet werden. Dazu zählen

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Eigenvorsorge (z. B. Fahrradleasing nach § 19 Ziffer 2 MTV, Fitnesstraining, Rückenschule, Betriebssport, Suchtentwöhnung, auch unter Nutzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG sowie die Förderung der Durchführung medizinischer Vorsorgeuntersuchungen)
- die Mitgliedschaft in Gruppentarifen für zusätzliche Vorsorgeversicherungen 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. Krankentrückgespräche, 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)
- Fachkräftebindung durch eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik; dazu zählen z. B. die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, flexibler Urlaubseinsatz für Familienzwecke, „Famili-entage“ in der Bank
- Fachkräfteförderung während und nach der Elternzeit durch gezielten Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bzw. der Entwicklungsmöglichkeiten und durch Maßnahmen zur Unterstützung einer möglichst frühzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz, z. B. durch
 - fortlaufende Informationen über betriebliche/berufliche Veränderungen
 - Teilnahme an hausinternen Schulungen
 - vor dem Wiedereintritt Maßnahmen zur Qualifikation auf die in Betracht kommende Stelle
 - intensive Einführung und Begleitung der Mitarbeiter bei der tatsächlichen Rückkehr an den Arbeitsplatz
 - frühzeitige Überprüfung der Auswirkungen von längeren Ausfallzeiten auf die Beschäftigungsfähigkeit und zu erwartende Rentensituation (s. Orientierungshilfe der Tarifvertragsparteien/Anlage zum Tarifvertrag)

- aktives Begleiten der Verkürzung der Elternzeit und von Beschäftigungsmodellen anstelle der tariflichen Familienphase
- ggf. auch Förderung der Teilzeit durch arbeitgeberseitigen Zuschuss während der Elternzeit oder Unterstützung mit flexibler Kinderbetreuung, unter Nutzung der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 33 EStG
- Erhalt der beruflichen Kompetenzen, insbesondere der Fach- und Technikkompetenzen (lebenslanges Lernen)
- die Förderung und Bindung qualifizierter Frauen durch gezielte Heranführung an Führungsaufgaben
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Bildung einer zusätzlichen Altersvorsorge
- Unterstützung von Mitarbeitern, die Familienangehörige pflegen, z. B. durch befristete Teilzeitmodelle.

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

B. Tarifliche Initiativen im genossenschaftlichen Bankensektor

B.1 Tariflicher Präventionstag

Im Zuge der demographischen Entwicklung kommt dem Thema „Gesundheit“ auch auf der betrieblichen Ebene eine wachsende Bedeutung zu. Deshalb haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, ab dem Jahr 2013 einen **Anspruch der Mitarbeiter auf bezahlte Freistellung zur Nutzung von medizinischen Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten (Präventionstag)** einzuführen. Die Regelung wird bis Ende 2019 (ohne Nachwirkung) verlängert:

- Freistellungsdauer

Die Freistellung erfolgt für die Dauer der medizinischen Vorsorgeuntersuchung(en) inklusive An- und Abfahrt, einmal pro Kalenderjahr und maximal bis zu einem halben Arbeitstag. Betrieblich kann festgelegt werden, dass die Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen alle zwei Jahre bis zu einem ganzen Arbeitstag erfolgt. In Banken mit Vertrauensarbeitszeit nimmt der Mitarbeiter die Vorsorgeuntersuchung unter Nutzung der betrieblichen Regelung eigenverantwortlich wahr.

- Freistellungszweck

Die Freistellung erfolgt für alle medizinischen (nicht zahnmedizinischen) Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, insbesondere von Herz-/Kreislauferkrankungen, Krebserkrankungen und Diabetes, und die Durchführung von Schutzimpfungen. Maßgeblich sind alle Leistungen, die in den Leistungskatalogen der Krankenkassen genannt werden. Der Mitarbeiter hat die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuweisen.

- Vorrang freiwilliger Leistungen auf betrieblicher Ebene

In Anerkennung der von Banken freiwillig eingeführten Leistungen zur Gesundheitsförderung entfaltet dieser Anspruch keine Wirkung, wenn zum 31. Oktober 2012 eine betriebliche Praxis bestand, im Wege derer der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder zur Stärkung der Eigenvorsorge (s. Abschnitt A, erster Gliederungspunkt) angeboten hat. Auch danach kann ein betriebsindividueller Ansatz zur Gesundheitsförderung und Stärkung der Eigenvorsorge (in Betrieben mit Betriebsrat auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung) verfolgt werden, der an die Stelle des tariflichen Präventionstages tritt.

In Betracht kommen insbesondere auch:

- Vortragsreihen oder sonstige Angebote zum Thema gesunde Ernährung
- Angebot zur Steigerung der körperlichen Fitness/zum Ausgleichssport
- Problembezogene Angebote im Gesundheitsbereich, z. B. zur Optimierung des Körpergewichts/zur Suchtentwöhnung
- Beratungsangebote/Vorträge zu besonderen Lebenssituationen, z. B. Pflege von Angehörigen, Umgang mit privatem und/oder beruflichem Stress

Derartige Angebote müssen allen Mitarbeitern offen stehen. Hierunter fallen auch Maßnahmen, die die Bank selbst organisiert und anbietet. Entfallen die betrieblichen Regelungen zu einem späteren Zeitpunkt, greift der tarifliche Freistellungsanspruch.

B.2 Tarifliche Reduzierung der Arbeitszeit vor Erreichung der Regelaltersrente

Fachkräftemangel und der Eintritt in die Regelaltersrente ab 67 führen zu einer längeren Beschäftigungsdauer. Arbeitgeber und Mitarbeiter haben ein Interesse daran, auch im Wege der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Leistungsfähigkeit im Alter zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Tarifvertragsparteien ab dem 01.01.2015 probeweise und befristet auf fünf Jahre (ohne Nachwirkung) folgende Regelung:

Mitarbeiter erhalten drei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze die Option, ihre Wochenarbeitszeit um bis zu vier Stunden auf 35 Wochenstunden zu reduzieren.*)

Der Arbeitgeber gleicht den Lohnausfall zur Hälfte aus.

Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeitreduzierung mindestens sechs Monate vorher schriftlich zu beantragen. Ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung ist in Banken mit in der Regel weniger als 50 vollen Mitarbeiterkapazitäten ausgeschlossen.**)

Mit Ablauf der Befristung der Tarifregelung sind Neuzugänge ausgeschlossen.

B.3 Betriebliche Altersvorsorge

Im Zuge der demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Absenkung der gesetzlichen Rente kommt dem Thema „Altersvorsorge“ eine wachsende Bedeutung zu. Für die Höhe ihrer Altersbezüge tragen im Wesentlichen die Mitarbeiter selbst die Verantwortung. Aus Sicht der Bankenarbeitgeber und der Gewerkschaften steigt mit dem demographischen Wandel die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge. Sie ist im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ein Kriterium, das zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Die ganz überwiegende Anzahl der Volksbanken und Raiffeisenbanken unterstützt die Altersvorsorge der Mitarbeiter finanziell, unter anderem durch Förderung der Entgeltumwandlung. Die Tarifparteien befürworten derartige Sozialleistungen und verständigen sich in Anerkennung der zahlreichen und vielfältigen freiwilligen Leistungen im genossenschaftlichen Bankensektor auf die Vereinbarung folgender gegenüber betrieblichen Leistungen subsidiärer Leistung:

Mitarbeiter haben ab Juli 2017 Anspruch auf einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge, wenn sie

- bei der Bank mindestens zwei Jahre als Arbeitnehmer beschäftigt sind

Protokollnotizen:

*) Die Arbeitsvertragsparteien können sich einvernehmlich auf eine verblockte Arbeitszeitreduzierung von acht Stunden im 2-Wochen-Rhythmus verständigen.

Der Arbeitgeber kann eine derartige Verblockung verbindlich einfordern, wenn die Arbeitszeitreduzierung auf einem Arbeitsplatz stattfindet, dessen Besetzung erforderlich ist, um die Anforderungen der DGUV-Vorschrift 25 (Unfallverhütungsvorschrift „Kassen“) zu erfüllen.

***) Bei der Ermittlung der vollen Mitarbeiterkapazitäten zählen alle aktiven Mitarbeiter im Bankgeschäft mit Ausnahme der Vorstände, Auszubildenden, Reinigungskräfte und Aushilfen. Stichtag zur Ermittlung ist der 01.01. eines jeden Kalenderjahres.

- sozialversicherungspflichtige Bestandteile ihres Entgelts zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge umwandeln und
- nach den institutsinternen Regelungen keinen bedingten (z. B. durch Wartezeit, Betriebszugehörigkeit, Eigenbeitrag der Mitarbeiter) oder unbedingten Anspruch auf/Zugang*) zur betrieblichen Altersvorsorge mit Arbeitgeberbeteiligung**) erlangen.

Der Zuschuss beträgt ab Juli 2017 50 %, ab Januar 2019 75 % und ab Januar 2020 100 % der Ersparnis (Bruttobetrag), die durch die Entgeltumwandlung beim Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung eintritt.

Die Regelung gilt bis Ende des Jahres 2019 und wirkt nicht nach. Solange Mitarbeiter die Entgeltumwandlung über diesen Zeitpunkt hinaus fortsetzen, bleibt der Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss bestehen.***)

C. Geltung

Dieser Tarifvertrag tritt am 30. Oktober 2014 in Kraft.

Er hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag), soweit hier nicht ausdrücklich anders geregelt.

Anlage zum Demographie-Tarifvertrag

Orientierungshilfe der Tarifparteien zur Rückkehr nach Elternzeit

Die frühe Rückkehr aus der Elternzeit in das aktive Arbeitsverhältnis hat mit Blick auf geringe Rentenansprüche bei reduzierten Erwerbszeiten und zunehmenden Fachkräftemangel sowohl für Mitarbeiter als auch für Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen.

Die Tarifparteien im Genossenschaftssector wollen mit dieser Orientierungshilfe dazu beitragen, dass in den Unternehmen das Augenmerk auf dieses Thema gerichtet wird und die Arbeitsvertragsparteien prüfen, unter welchen Umständen die frühzeitige Rückkehr in den Beruf für beide Seiten machbar und attraktiv sein könnte. Die nachfolgenden Überlegungen sollen die involvierten Parteien für die wesentlichen Argumente sensibilisieren, die für eine Abkürzung der Elternzeit und ein höheres Arbeitszeitvolumen, insbesondere von Müttern, sprechen, und den Austausch der Arbeitsvertragsparteien über die Möglichkeiten vor Ort befördern.

Aspekte für die Arbeitgeberseite:

- Die hohe Frauenquote in der genossenschaftlichen Bankengruppe beinhaltet ein großes Reservoir an Fachkräften und kann ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Bewältigung des Fachkräftemangels sein.

Protokollnotizen:

- *) Wird den Mitarbeitern betrieblich ein Wahlrecht zwischen unterschiedlichen Arbeitgeberleistungen angeboten, die auch Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge enthalten, gilt dies als bedingter Anspruch.
- **) Für betriebliche Regelungen, die zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses bestehen, kommt es nicht auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitgeberbeteiligung an. Nach dem 06.12.2016 kann die Ersetzung des tariflichen Anspruches auf Zuschuss betriebsindividuell nur im Wege einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- ***) Mit Rücksicht auf die in der genossenschaftlichen Bankengruppe vorhandenen betrieblichen und tariflichen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge und mit Blick auf die im Jahr 2019 anstehenden Verhandlungen zur Änderung/Verlängerung des tariflichen Anspruches vereinbaren die Tarifvertragsparteien, die Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis nach § 1a Abs. 1a BetrAVG n. F. bis zum 31.12.2019 auszusetzen. Die Vereinbarung entfaltet keine Nachwirkung.

- Mitarbeiter, die heute in eine 3-jährige Elternzeit gehen, können in Zukunft als Fach- und Führungskraft fehlen, da Kompetenzen verloren gehen können. Mit weiteren Kindern entstehen schnell Abwesenheitszeiten von fünf bis fünfzehn Jahren, die zum vollständigen Ausscheiden führen können.
- Die Banken können den Erhalt der beruflichen Kompetenzen unterstützen, indem sie eine **Verkürzung der gesetzlichen Elternzeit** (auf max. zwei Jahre) und/oder **Teilzeittätigkeiten** mit höherer Stundenzahl (mindestens 19 Stunden) fördern. Attraktive **Anreize** des Arbeitgebers können unterstützend wirken (am besten geeignet: **flexible Betreuung** der Kinder; mehr Flexibilität über spezielle Modelle für Eltern, z. B. Arbeitszeitmodelle, Heimarbeit; evtl. steuerfreier Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung oder Kooperation mit Kindergärten vor Ort). Derartige Anreize kommen dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber ein hohes Interesse an der vorzeitigen Rückkehr hat.

Aspekte für die Mitarbeiterseite:

Das Rentenniveau sinkt generell auf ein Niveau, das alleine nicht mehr als auskömmliche Altersversorgung ausreicht. Mit einer privaten und/oder betrieblichen Altersvorsorge soll der Rückgang des allgemeinen Rentenniveaus ausgeglichen werden, nicht jedoch die Rentenverluste, die durch Elternzeit und Teilzeitarbeit entstehen.

- Durch Auszeiten/längere (insbesondere niedrige) Teilzeit sinkt die ohnehin niedrige Rente weiter.

Anmerkung: Zwar werden für die gesetzliche Elternzeit als **Erziehungszeit** 1,0 Entgeltpunkte pro Jahr von der Rentenversicherung anerkannt, das entspricht der Beitragszahlung auf Basis eines Durchschnittsverdienstes (im Jahr 2014 ca. 35.000 €). Daneben können aber bis zur Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2014: 69.400 €) durch eigene Erwerbstätigkeit weitere Rentenansprüche erworben werden. Es können also 34.400 € verdient werden, die zusätzlich renten-erhöhend zu berücksichtigen sind. Wer frühzeitig eine Tätigkeit aufnimmt, kann durch die Entgeltpunkte aus den Erziehungszeiten die Nachteile aus einer späteren Teilzeit zumindest teilweise ausgleichen.

- Durch Auszeiten/längere Teilzeit mit einfachen Tätigkeiten werden Karrieremöglichkeiten mit höheren Verdienstmöglichkeiten ausgelassen. Da die Höhe des Verdienstes die Rentenhöhe unmittelbar beeinflusst, führt dies zusätzlich zu Einbußen bei der Rentenhöhe.
- Zusätzlich ist das Risiko von Versorgungslücken z. B. infolge einer Scheidungssituation zu bedenken. Eine Scheidung kann vor allem bei Mitarbeitern, die für einen längeren Zeitraum ihre Berufstätigkeit unterbrochen oder reduziert haben, zu empfindlichen Einbußen führen.

Empfehlung für die Mitarbeiter:

Die Mitarbeiter sollten sorgfältig prüfen und abwägen, ob und in welchem Umfang die gesetzliche Elternzeit und die tarifliche Elternphase in Anspruch genommen wird und welche Auswirkungen dies haben kann. Möglichen Nachteilen kann durch eine frühzeitige Rückkehr in eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit mit höherer Stundenzahl begegnet werden. Seitens des Gesetzgebers wird die frühzeitige Arbeitsaufnahme künftig durch das neue ElterngeldPlus unterstützt werden. Einkommen aus einer Teilzeittätigkeit wird nicht oder nur eingeschränkt auf das ElterngeldPlus angerechnet und schafft somit einen finanziellen Anreiz zur Ausübung einer Teilzeittätigkeit für die ersten 24 Monate der Elternzeit.