

WIR KÖNNEN ZUSAMMEN

Gerade jetzt:
Gemeinsam
stark!

Tarfinformation für Beschäftigte von privaten Bankinstituten

Mai 2020

Absicherung Beschäftigter privater Banken: Aufstockung bis zu 95 Prozent Tarifvertrag zu Kurzarbeit abgeschlossen

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV Banken) haben sich auf einen Branchentarifvertrag zur Kurzarbeit für die Beschäftigten bei den privaten Bankinstituten geeinigt.

Aufstockungsbeträge von bis zu 95 Prozent

Der Tarifvertrag sieht Aufstockungsbeträge für einen Großteil der Tarifbeschäftigten auf 95 Prozent der Nettoentgeltdifferenz vor (Tarifgruppen 1 bis in die 7, hier bis einschließlich 8. Berufsjahr), für alle anderen Tarifbeschäftigten Aufstockungsbeträge auf 90 Prozent. Beschäftigte mit übertariflicher Vergütung erhalten bis zu einer Höhe der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung 85 Prozent der Nettoentgeltdifferenz. Einkommen, die über dieser Beitragsbemessungsgrenze liegen, werden bis zu einem Jahresgehalt in Höhe von 100.000 Euro mit 75 Prozent der Nettoentgeltdifferenz ausgeglichen. Weitere Erläuterungen und entsprechende Rechenbeispiele finden Sie auf der Rückseite. Die tariflichen Zahlungen: Krankengeldzuschuss, vermögenswirksame Leistungen und die Jahressonderzahlung (13. Gehalt) dürfen nicht durch Kurzarbeit gekürzt werden.



Unterstützung für Eltern in Notlagen

Darüber hinaus konnte vereinbart werden, dass Eltern, die aufgrund der Betreuung ihrer Kinder, nach § 56 Abs. 1a IfSG bis zu 6 Wochen unbezahlt von der Arbeit freigestellt werden, um ihre Kinder zu betreuen, zusätzlich zur gesetzlichen Entschädigung, eine Aufstockung in Höhe der für Kurzarbeit getroffenen Beträge erhalten.

Weitere Informationen finden Sie auf der Rückseite.

www.verdi-banken.de

Finanzdienstleistungen



Nettoentgeltdifferenz? – Was heißt das?

Unsere Aufstockungsbeträge setzen, genauso wie die gesetzlichen Beträge, bei der Nettoentgeltdifferenz an. Vereinfacht gesagt, wird die Differenz zwischen regulärem Netto und dem durch Kurzarbeit gekürzten Netto ausgeglichen. An folgendem fiktiven Beispiel wollen wir das kurz erläutern: (Angenommen sei ein reguläres Bruttogehalt von 3.500 Euro und eine Kurzarbeit von 50%, der*die Beschäftigte hat keine Kinder)

Pauschales Netto (regulär): 2226 Euro
Pauschales Netto (durch Kurzarbeit): 1278 Euro
Die Nettoentgeltdifferenz beträgt: 948 Euro

Durch Gesetz würden 60% ausgeglichen, also 573 Euro. Insgesamt würden Sie also in unserem Beispiel bei Kurzarbeit 1851 Euro erhalten.

Durch Tarifvertrag wird nun sogar 95% ausgeglichen, also 901 Euro. Damit erhalten Sie bei Kurzarbeit also 2179 Euro. Ihr realer Nettoverlust bei einer Kurzarbeit von 50% würde also nur noch 47 Euro betragen.

Was müssen Betriebsräte wissen?

Die Arbeitgeberseite kann die Einführung von Kurzarbeit nicht einfach anordnen. Vor der Einführung der Kurzarbeit sollen mit dem zuständigen Betriebsrat andere Möglichkeiten beraten werden, um Arbeitsausfall bei ansonsten drohender Kurzarbeit abzuwenden. Kommt es zur Kurzarbeit, muss vor deren Einführung eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Dabei sind mindestens die folgenden Aspekte zu regeln:

- Beginn/Ende der Kurzarbeit (Dauer)
- Umfang der Kurzarbeit
- Regelungen zu betrieblichen (Sonder-) Zahlungen
- Betroffene Beschäftigtengruppen

In Konfliktfällen bzw. bei Nichteinigung muss das Thema in die Einigungsstelle gebracht werden. Außerdem sollte geklärt werden, wie der Betriebsrat regelmäßig über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens informiert wird.

Wer hat Anspruch auf die Aufstockungsbeträge nach Infektionsschutzgesetz?

Eltern, deren Kind unter 12 Jahre alt ist oder aufgrund einer Behinderung Hilfe benötigt, haben nach § 56 Absatz 1a des Infektionsschutzgesetzes einen Anspruch auf eine gesetzliche Entschädigungszahlung. Dieser Anspruch besteht, wenn sie keine Betreuungsmöglichkeit durch Schule, Kita oder Betreuungseinrichtung haben und eine Kinderbetreuung in Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice nicht zumutbar ist. Unter diesen Voraussetzungen haben Eltern Anspruch auf eine Entschädigungszahlung in Höhe von 67 Prozent des tatsächlich ausgefallenen Nettolohns. Dies gilt auch dann, wenn das Betreuungsproblem nur an einzelnen Tagen des Monats besteht. Also beispielsweise, wenn die Kita oder Schule nur an einzelnen Tagen ein Angebot bietet. Diese gesetzliche Zahlung wird durch unseren Tarifvertrag für sechs Wochen entsprechend der für Kurzarbeit vereinbarten Beträge auf bis zu 95 Prozent aufgestockt. Danach greifen weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen.

Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeit

Wenn Sie Rückfragen zum Tarifvertrag haben oder diesen als PDF erhalten möchten, schreiben Sie uns einfach eine kurze E-Mail: banken@verdi.de

Antworten auf die häufigsten Fragen rund um die Kurzarbeit, finden Sie hier:

<https://www.verdi.de/service/fragen-antworten>



Finanzdienstleistungen

