

GEMEINSAME ORIENTIERUNGSHILFE DER TARIFVERTRAGSPARTEIEN ZUR REFORMIERTEN VERGÜTUNGSORDNUNG

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorbemerkung | 54 |
| 1. Neue Eingruppierungsmerkmale | 55 |
| 1.1 Unterschiedliche Gehaltsstrukturen für Vergütungs-/Tarifgruppen | 55 |
| 1.2 Inhaltliche Anforderungen an die Eingruppierungsmerkmale – Veränderungen gegenüber § 6 MTV a. F. | 55 |
| 1.3 Definitionen | 57 |
| 1.4 Einteilung der Vergütungs-/Tarifgruppen | 57 |
| 1.4.1 Anmerkungen zu einzelnen Vergütungs-/Tarifgruppen | 58 |
| 1.4.2 Bedeutung hausindividueller Prozessanforderungen für die Zuordnung von Tätigkeiten und Arbeitsvorgängen auf die Vergütungs-/Tarifgruppen .. | 59 |
| 1.5 Relevanz des Begriffes „Beratung“ | 60 |
| 2. Neue tarifliche Zulagen für fachliche Leitung, Führung und besondere Expertise | 60 |
| 2.1 Merkmale für neue tarifliche Zulagen | 61 |
| 2.1.1 Fachliche Leitung | 61 |
| 2.1.2 Führung | 61 |
| 2.1.3 Besondere Expertise | 61 |
| 2.2 Zahlung der Zulagen; Befristung/Bedingung | 61 |
| 3. Neue Gehaltstabelle und Tätigkeitsjahre | 62 |
| 4. Anwendung der neuen Gehaltssystematik auf Bestandskräfte | 63 |
| 4.1 Handhabung von Stellenänderungen bei Bestandskräften ab Inkrafttreten der neuen tariflichen Vergütungsordnung | 63 |
| 4.2 Prüfungsablauf Bestandskräfte ab Inkrafttreten der neuen tariflichen Vergütungsordnung..... | 65 |

Vorbemerkung

Die Tarifvertragsparteien haben die tarifliche Vergütungsordnung überarbeitet und verändert. Neuregelungen gibt es u. a. in folgenden Bereichen:

- Für **Bestandskräfte und Neueinstellungen**: Beschreibung neuer Eingruppierungsmerkmale für die Tarif-/Vergütungsgruppen (s. Kapitel 1)
- Für **Bestandskräfte und Neueinstellungen**: Beschreibung der Eingruppierungsmerkmale für Zulagen bei fachlicher Leitung, Führung und besonderer Expertise sowie Einführung von tariflichen Zulagen für derartige Tätigkeiten (s. Kapitel 2)
- Nur bei **Neueinstellungen**: Neue Gehaltstabelle und Tätigkeitsjahre (s. Kapitel 3)
- Nur für **Bestandskräfte**: Ausnahmefälle des Wechsels ins neue System (s. Kapitel 4)

Für Neueinstellungen (Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2020) sind alle Neuregelungen relevant. Für Bestandskräfte gelten die neue Gehaltstabelle und die neue Stufung der Tarifgehälter nach Tätigkeitsjahren grundsätzlich nicht, es sei denn, die Bestandskraft entscheidet sich dafür oder sie bewirbt sich auf eine Stelle, die niedriger oder gleichrangig eingruppiert ist.

Übersicht: Bestandskräfte und Neueinstellungen

| | Bestandskräfte (Einstellung und Beschäftigungsbeginn vor 01.01.2020) | Neueinstellungen (Einstellung und Beschäftigungsbeginn ab 01.01.2020) |
|---|---|--|
| Neue Eingruppierungsmerkmale für TG/VG | <ul style="list-style-type: none"> • Neue Merkmale treten zum 01.01.2020 in Kraft. Eingruppierung in Tarifgruppe (TG) bleibt bei Inkrafttreten der neuen Merkmale unverändert. • Neue Merkmale kommen erst bei qualitativen Veränderungen auf der Stelle des Mitarbeiters zur Anwendung. | <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung der neuen Merkmale zur Eingruppierung in die Vergütungsgruppen (VG). |
| Neue Eingruppierungsmerkmale für Zulagen | <ul style="list-style-type: none"> • Neue Merkmale für Zulagen kommen erst bei qualitativen Veränderungen auf der Stelle des Mitarbeiters zur Anwendung. | <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung der neuen Merkmale für Tarifzulagen und Zahlung einer Zulage. |
| Erfahrungsstufen und Gehaltstabelle | <ul style="list-style-type: none"> • Systematik der Berufsjahre besteht fort (pauschale Berücksichtigung von Berufserfahrung TG-übergreifend). • Die bisherige Gehaltstabelle gilt weiterhin; Wechsel ins neue System (Tätigkeitsjahre und neue Gehaltstabelle) optional. | <ul style="list-style-type: none"> • Neue Systematik der Tätigkeitsjahre (spezifische Berücksichtigung der Erfahrung in der jeweiligen Vergütungsgruppe). • Neue Gehaltstabelle. |

1. Neue Eingruppierungsmerkmale

Der Tarifvertrag gestaltet ab dem 1. Januar 2020 die Eingruppierungsmerkmale für Bestandskräfte (Beschäftigungsbeginn vor 1. Januar 2020) und Neueinstellungen neu. Die neuen Eingruppierungsmerkmale sind für Bestandskräfte und Neueinstellungen identisch.

Für Bestandskräfte geregelt in der Vergütungsordnung Bestandskräfte (VO-BK 2019) §§ 3, 3a.
Für Neueinstellungen ab 1. Januar 2020 geregelt in Teil II, §§ 1, 1a, 1b VTV n. F.

1.1 Unterschiedliche Gehaltsstrukturen für Vergütungs-/Tarifgruppen

Es wird weiterhin neun Gruppen geben. Bei Bestandskräften werden dies weiterhin die Tarifgruppen 1 bis 9 sein. Bei Neueinstellungen werden die Gruppen „Vergütungsgruppen“ genannt. Für Vergütungs-/Tarifgruppen gelten die neu eingeführten Eingruppierungsmerkmale gleichermaßen. Unterschiede bestehen bei der Gehaltsstruktur. Hier findet für die Vergütungsgruppen der Neueinstellungen eine neue Gehaltstabelle Anwendung, die die Tätigkeitsjahre innerhalb einer Vergütungsgruppe honoriert und keine tarifgruppenübergreifenden Berufsjahre mehr kennt (s. Kapitel 3).

1.2 Inhaltliche Anforderungen an die Eingruppierungsmerkmale – Veränderungen gegenüber § 6 MTV a. F.

Die inhaltlich nicht mehr zeitgemäßen Tätigkeitsbeispiele in Form personalisierter Stellenbezeichnungen des § 6 MTV a. F. (z. B. Kassierer, Sachbearbeiter in der EDV-Arbeitsvorbereitung) wurden gestrichen. Im Gegenzug wurden die Eingruppierungsmerkmale ausführlicher formuliert und durch Definitionen ergänzt. Dabei wird die Abgrenzung der einzelnen Vergütungs-/Tarifgruppen voneinander – wie bisher – anhand von verschiedenen Merkmalen vorgenommen. Hierzu wird auf die Qualifikation (Einarbeitungszeit, Ausbildung, Kenntnisse, Fertigkeiten), Entscheidungs-/Gestaltungserfordernisse und im oberen Tarifbereich auf die Verantwortung abgestellt. Ferner werden Beispiele formuliert, die verknüpft mit den vorstehend genannten Merkmalen anzuwenden sind.

Die Eingruppierungsmerkmale beanspruchen Geltung für das gesamte Omnikanalmodell der Genossenschaftsbank, d. h. sie gelten unabhängig davon, in welchem Kanal die Arbeitsprozesse eines Mitarbeiters angesiedelt sind. So kommt es beispielsweise nicht darauf an, wo ein Kundengeschäft getätigt wird oder in welchem Unternehmensbereich eine Sachbearbeitung angesiedelt ist. Entscheidend ist allein, welche Anforderungen über die Arbeitsprozesse an die Qualifikation, an Entscheidungs- und Gestaltungskompetenzen und an die Verantwortung gestellt werden.

In den unteren zwei Vergütungs-/Tarifgruppen erfolgt die Bewertung der Qualifikation anhand der Einarbeitungszeiten. Ab der TG 3/VG A3 tritt der Aspekt der Ausbildung hinzu. Parallel hierzu werden die Arbeitsvorgänge entsprechend ihrer Prägung durch Vorgaben bzw. durch Entscheidungserfordernisse gestuft. Ab TG 7/VG C1 treten – wie im alten Wortlaut – Verantwortungsstufen hinzu.

Bei der Eingruppierung nach dem neuen Wortlaut kommt es stärker auf die institutsindividuellen Prozessanforderungen und Stellenzuschnitte an, da nun nicht mehr mit institutsübergreifenden Annahmen gearbeitet wird. Vielmehr ist maßgeblich, welche Qualifikationsstufe erforderlich ist und welche Vorgaben bestehen bzw. welche Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume bei der Arbeit ausgefüllt werden müssen.

Übersicht: Stufung der Eingruppierungsmerkmale (Vergleich alt/neu)

| Alt | Neu |
|---|--|
| TG 1 <ul style="list-style-type: none"> Vorkenntnisse nicht erforderlich | VG A1/TG 1 <ul style="list-style-type: none"> einfachste, ungelernete Tätigkeiten (Einarbeitung bis vier Wochen) |
| TG 2 <ul style="list-style-type: none"> kurze Einarbeitung | VG A2/TG 2 <ul style="list-style-type: none"> bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung von vier Wochen bis zu drei Monaten Arbeit durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben grundsätzlich festgelegt |
| TG 3 <ul style="list-style-type: none"> Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitung | VG A3/TG 3 <ul style="list-style-type: none"> bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung von drei bis zu neun Monaten auf Basis einer nicht finanzdienstleistungsspezifischen Ausbildung (ReNo-Fachangestellte, Dialogmarketing, Einzelhandel, Büromanagement) Arbeit durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt |
| TG 4 <ul style="list-style-type: none"> abgeschlossene Berufsausbildung (= Kenntnisse auf dem Niveau von Bankkaufleuten) | VG B1/TG 4 <ul style="list-style-type: none"> Ausbildung zum/zur Bankkaufmann/-frau (= Kenntnisse auf dem Niveau von Bankkaufleuten = gründliche Kenntnisse) Arbeit durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt |
| TG 5 <ul style="list-style-type: none"> gründliche oder vielseitige Kenntnisse (d. h. TG 4 ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse) | VG B2/TG 5 <ul style="list-style-type: none"> vielseitige Fachkenntnisse/Fertigkeiten in einem gegenüber der Vorgruppe erweiterten Aufgabenbereich (d. h. VG B1 ergänzt durch Berufsausübung und i. d. R. Fortbildungsmaßnahmen) Arbeit durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt |
| TG 6 <ul style="list-style-type: none"> vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse eigene Entscheidungen in begrenztem Umfang | VG B3/TG 6 <ul style="list-style-type: none"> vertiefte oder erweiterte Fachkenntnisse/Fertigkeiten Arbeit durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben überwiegend festgelegt eigene Entscheidungen in begrenztem Umfang |
| TG 7 <ul style="list-style-type: none"> umfassende Kenntnisse überwiegend eigene Entscheidungen entsprechendes Maß an Verantwortung | VG C1/TG 7 <ul style="list-style-type: none"> umfassende Fachkenntnisse/Fertigkeiten überwiegend eigene Entscheidungen, Wahrnehmung von Gestaltungs- und Handlungsspielräumen entsprechendes Maß an Verantwortung inhaltliche/technische Vorgaben haben unterstützende Funktion |

| Alt | Neu |
|--|---|
| TG 8 <ul style="list-style-type: none"> • besondere Anforderungen an das fachliche Können • erhöhte Verantwortung | VG C2/TG 8 <ul style="list-style-type: none"> • besondere Anforderungen an Fachkenntnisse/Fertigkeiten und Spezialkenntnisse • eigene Entscheidungen und Wahrnehmung von Gestaltungs- und Handlungsspielräumen von hoher Bedeutung • erhöhte Verantwortung • inhaltliche/technische Vorgaben haben unterstützende Funktion |
| TG 9 <ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über TG 8 | VG C3/TG 9 <ul style="list-style-type: none"> • Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Spezialkenntnisse offenbar über dem Niveau der VG C2 • eigene Entscheidungen und Wahrnehmung von Gestaltungsspielräumen von sehr hoher Bedeutung • entsprechend steigt Verantwortung • kann Zuständigkeit für schwierige/komplexe Fragen mit besonderer Bedeutung für die Bank beinhalten |

1.3 Definitionen

• Kommunikationsfähigkeit

Zwischen dem Anstieg bei Kenntnissen und Entscheidungskompetenz und dem Anstieg der Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit besteht ein grundsätzlicher Zusammenhang. In der Regel korrespondieren die Anforderungen an die Kommunikation mit dem Anspruch der Fachfragen und der Entscheidungsbandbreite. Der Mitarbeiter muss sich hierzu in seinem Arbeitsfeld nach innen und/oder nach außen erfolgreich austauschen können. Die Fähigkeit zur Kommunikation ist kein hartes Eingruppierungsmerkmal. Ist sie nicht im erforderlichen Maß vorhanden, kann aber im Einzelfall von der Übertragung höherwertiger Aufgaben abgesehen werden.

Mit dem Hinweis auf das Erfordernis steigender sozialer und methodischer Kompetenzen ab der VG B3 verleihen die Tarifvertragsparteien dem Umstand Ausdruck, dass ab der VG B3 auch die Anforderungen an Fachlichkeit und Entscheidungsfähigkeit (Erforderlichkeit von Handlungsspielräumen und in begrenztem Umfang eigenen Entscheidungen) steigen. Anforderungen an die Tätigkeit und an die Kommunikation korrespondieren miteinander.

• Kundengeschäft

Die Definition dient der Klarstellung, dass die externen Kunden gemeint sind.

1.4 Einteilung der Vergütungs-/Tarifgruppen

Die Vergütungs-/Tarifgruppen werden in die Kategorien A, B und C eingeteilt, wobei in jeder Kategorie jeweils drei Vergütungs-/Tarifgruppen zusammengeführt werden.

Kategorie A: VG A1 bis VG A3 und TG 1 bis TG 3

Kategorie B: VG B1 bis VG B3 und TG 4 bis TG 6

Kategorie C: VG C1 bis VG C3 und TG 7 bis TG 9

Den Kategorien sind folgende Überschriften zugeordnet:

Kategorie A: Vorgabeorientiertes Arbeiten/vorgabeorientierte Prozessbegleitung

Kategorie B: Arbeiten auf Grundlage von Aufgaben und Standardprozessen mit beschränktem Entscheidungsspielraum

Kategorie C: Arbeiten aufgrund von Aufgaben, Standard- und Individualprozessen mit Entscheidungsspielraum und Verantwortung

Die Überschriften geben lediglich eine allgemeine Beschreibung durch die Tarifvertragsparteien wieder. Sie beschreiben die Kategorien abstrakt-generell unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie mit Blick auf die Verantwortung. Im Rahmen der Qualifikationsanforderungen wird deutlich, dass in der Kategorie A die Aufgabenbereiche skizziert werden, die keine finanzdienstleistungsspezifische Ausbildung erfordern und die in besonderem Maß von Technisierung und Auslagerung betroffen sind. In der Kategorie B sind die drei Vergütungs-/Tarifgruppen zusammengefasst, die den typischen Entwicklungsweg aufzeigen, der nach der bankkaufmännischen Ausbildung begangen wird. Kategorie C bündelt die drei oberen Vergütungs-/Tarifgruppen, die den Weg in die Fachkarrieren skizzieren.

Maßgeblich für die Eingruppierung sind aber die jeweils in den Vergütungs-/Tarifgruppen formulierten Anforderungen.

1.4.1 Anmerkungen zu einzelnen Vergütungs-/Tarifgruppen

- **zur VG A2 bzw. TG 2**

Diesen Gruppen sind Tätigkeiten im Kundengeschäft zugeordnet, die nicht auf den Produktverkauf ausgerichtet sind, z. B. Kartensperren.

- **zur VG A3 bzw. TG 3**

Diese Gruppe ist zugeschnitten auf Aufgabenstellungen, für die eine bankkaufmännische Ausbildung **nicht** erforderlich ist. Ist zur Bewältigung der Arbeitsprozesse und Arbeitsaufgaben eine bankkaufmännische oder finanzdienstleistungsspezifische Ausbildung (zum Begriff s. u. VG B1/TG 4) notwendig, d. h. kommt der Einsatz von Mitarbeitern ohne finanzdienstleistungsspezifische Ausbildung in der betrieblichen Praxis nicht in Betracht, ist die Eingruppierung in die VG B1 bzw. TG 4 tariflich geboten.

Im Übrigen gilt für die Einarbeitung von Mitarbeitern mit Tätigkeiten, die den Anforderungen der VG A3/TG 3 zuzuordnen sind, Folgendes: Hat der Arbeitnehmer einen nicht finanzdienstleistungsspezifischen Ausbildungsberuf in der Bank erworben, so ist der Mitarbeiter nach Übernahme in die VG A3 einzugruppieren. Hat der Mitarbeiter einen nicht finanzdienstleistungsspezifischen Ausbildungsberuf außerhalb der Bank erlernt, so ist die Eingruppierung spätestens nach einer Einarbeitungszeit von drei Monaten von VG A2 auf VG A3 zu erhöhen. Hat er keinen Ausbildungsberuf erlernt, so gilt dies nach einer Einarbeitungszeit von neun Monaten.

- **zur VG B1 bzw. TG 4**

Bei dieser Vergütungs-/Tarifgruppe handelt es sich um die Einstiegsgruppe für die Mitarbeiter, die eine finanzdienstleistungsspezifische Ausbildung durchlaufen haben. Charakterisierend für diese Gruppe sind alle Aufgabenstellungen, die im Zuge dieser Ausbildungen vermittelt wurden und die seitens der Berufseinsteiger im Anschluss an die Ausbildung weiter angewendet bzw. eingeübt werden. Ab dieser Vergütungs-/Tarifgruppe ist der Fokus der Tarifparteien auf das Berufsbild des Bankkaufmannes ausgerichtet, aber andere finanzdienstleistungsspezifische Ausbildungen wie der Informatikkaufmann, Versicherungs- und Immobilienkaufmann werden ausdrücklich als gleichwertig eingeordnet. Für die Anwendung des Bankentarifvertrags kommt es allerdings darauf an, dass die Mitarbeiter im Bankgeschäft tätig sind (§ 1 Ziffer 3 MTV). Dies ist bei den typischen Versicherungs- und Immobilienvermittlern i. d. R. nicht der Fall, es sei denn, die so ausgebildeten Mitarbeiter üben banktypische Tätigkeiten beispielsweise in der Kreditsachbearbeitung aus.

Die tariflichen Beschreibungen sind auf die einschlägige Fachkarriere von Bankkaufleuten ausgerichtet. Dies steht aber der Eingruppierung anderer fachspezifischer Karrieren in der Bank, z. B. als Informatikkaufmann, nicht entgegen. Auch hier kann die Stufung von Qualifikation und die Erweiterung der Entscheidungsspielräume im Zuge des weiteren VG-/TG-Aufstieges entsprechend dargestellt werden.

1.4.2 Bedeutung hausindividueller Prozessanforderungen für die Zuordnung von Tätigkeiten und Arbeitsvorgängen auf die Vergütungs-/Tarifgruppen

Nachstehend einige Ausführungen zu den Auswirkungen von Stellenzuschnitt/Arbeitsorganisation/Standardisierungsgrad auf die Eingruppierung im KundenServiceCenter (**KSC**), KundenDialogCenter (**KDC**) und **Schalterservice**:

- **Tariflich relevante Aspekte/Merkmale**

Ausgangspunkt der Eingruppierung ist die **stellenbezogene Bewertung** des Standardisierungsgrades der Prozesse und Produkte, denn hieraus ergeben sich regelmäßig die **tatsächlichen Anforderungen** an die erforderliche Ausbildung/Qualifikation und die Anforderungen an die Entscheidungsfähigkeit.

Gerade im telefonbasierten Kundengeschäft bedarf es sehr einfacher Prozessstrukturen und Abläufe, da der Kunde mit der Telefonansprache regelmäßig die Erwartung einer schnellen Erledigung verbindet. Der Zuschnitt der Stellenanforderungen auf die Qualifikation wird häufig durch eine Kanalisierung der Kundenanliegen vor Zuweisung zum Einzelarbeitsplatz unterstützt. Werden diese Prozessabläufe über vergleichbare Arbeitsmasken auf das Schaltergeschäft übertragen, so gelten diese Annahmen auch hier.

Maßgeblich ist die für die Arbeits- und Prozessanforderungen tatsächlich erforderliche Ausbildung/Qualifikation. Eine Eingruppierung in die VG A3/TG 3 kommt beispielsweise nicht in Betracht, wenn die Arbeitsprozesse und ihre Anforderungen an den Mitarbeiter noch so vielfältig und ggf. unstrukturiert sind, dass die Bank auf bestimmten Stellentypen nur ausgebildete Bankkaufleute einsetzen kann und diese Stellen auch für die Zukunft nur für Bankkaufleute ausschreibt.

Die **erforderliche Qualifikation** steigt von VG zu VG (TG zu TG) und wirkt sich auf die **Arbeitsinhalte und -abläufe** aus, die dem Mitarbeiter zugewiesen werden können. Die insoweit steigenden Anforderungen haben Einfluss auf die Entscheidungsfähigkeit. Denn mit dem höheren Kenntnisstand steigt de facto der Anspruch an die Arbeitsinhalte und damit einhergehend wächst auch die Entscheidungsfähigkeit. So hat ein Mitarbeiter mit bankkaufmännischer Ausbildung – anders als der Einzelhandelskaufmann – sowohl das aufsichtsrechtlich beeinflusste Beratungsverständnis im Rahmen seiner Ausbildung kennengelernt als auch die verschiedensten Bankprodukte und die dazugehörige Geschäftsabwicklung. Auf dieser Basis verändert sich der Anspruch an die Arbeitsinhalte und es werden für einen Mitarbeiter, der der VG B1/TG 4 zugewiesen ist, nicht dieselben Festlegungen erforderlich wie für einen Mitarbeiter der VG A3/TG 3. Unabhängig davon wird der insgesamt breitere Aufgabenkreis durch weitgehende Festlegungen gekennzeichnet. Denn es wird eine Arbeit ausgeübt, deren Inhalte, wenn auch auf dem höheren Niveau seiner Kenntnisse, weitgehend festgelegt sind. Deshalb formuliert der Tarifwortlaut in Teil II, § 1 VTV für die VG A3, B1 und B2 (TG 3, 4 und 5) gleichlautend „Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt [...]“.

- **Entgegennahme/Erledigung von Kundenanfragen mit Vertragsabschluss**

Zuordnung auf VG A3, z. B. bei Zuständigkeit für Kunden, die ein bestimmtes Anliegen formulieren, soweit die Abfrage der Kundendaten und -situation anhand eines Fragekatalogs erfolgt, die Produktzuordnung automatisch erfolgen kann (d. h. nicht beratungsbedürftig ist) und Hinweise zum Ablauf und zum Produkt selbst bankseitig festgelegt sind (execution only); Weiterdelegation von Kunden, bei denen die Produktzuweisung zweifelhaft ist.

Zuordnung auf VG B1, z. B. bei Zuständigkeit für Kunden, deren Anliegen/Bedarf nicht mit der Zuordnung eines bestimmten Produktes beantwortet werden kann.

1.5 Relevanz des Begriffes „Beratung“

Im Vertriebsbereich richtet sich die Eingruppierung nicht mehr danach, ob und inwieweit die Tätigkeit, die ein Mitarbeiter ausübt, als „Beratung“ anzusehen ist oder nicht. Die Tarifparteien reagieren damit auf die mit der Standardisierung und Digitalisierung einhergehende Veränderung des Beratungsverständnisses. Der tarifliche Beratungsbegriff konnte schon länger keine Klarheit mehr schaffen und wurde auf Betriebsebene ganz unterschiedlich verstanden. Schon die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Beratung werden teilweise in Abhängigkeit von Produktkategorien und Kundengruppen formuliert. Damit weisen sie Unterschiede auf, die für die Tarifgruppenzuordnung keine unmittelbare Relevanz haben. Auch neigen die Institute dazu, einerseits aus geschäftspolitischen Gründen jeden Mitarbeiter mit Kundenkontakt als „Berater“ zu bezeichnen, andererseits „unabhängig“ von der Aussagekraft des Beratungsbegriffes die TG-Stufung unter Berücksichtigung der Geschäftsvolumina und der Kundengruppen vorzunehmen.

Vor diesem Hintergrund haben sich die Tarifparteien im Vertriebsbereich gegen die Verwendung des Begriffes entschieden. Stattdessen wird für die Eingruppierung auf die Stufung der Anforderungen an Qualifikation und Entscheidungs-/Gestaltungsfähigkeit abgestellt, die ggf. von der Produkt- und/oder Kundenseite her abgedeckt werden sollen.

Auf den Ort der Vertriebstätigkeiten oder den Vertriebskanal kommt es bei dieser Bewertung nicht an. Ob der jeweilige Vertriebs- oder Beratungsvorgang in der Filiale, in der Hauptstelle, im KDC mittels Videotelefonie, am Schalter oder beim Kunden selbst stattfindet, spielt daher keine Rolle.

2. Neue tarifliche Zulagen für fachliche Leitung, Führung und besondere Expertise

Für Bestandskräfte geregelt in §§ 2a, 3a VO-BK 2019 i. V. m. Teil II, § 1b VTV n. F.

Für Neueinstellungen geregelt in Teil II, § 1b VTV n. F.

In der Regel übernehmen Tarifmitarbeiter Aufgaben der fachlichen Leitung und Führung zusätzlich zu einem fachlichen Aufgabenprofil (zu einer sonstigen Fachfunktion) in den Bereichen Vertrieb, Produktion oder Steuerung.

Zukünftig werden Aufgaben der fachlichen Leitung, Führungsaufgaben und solche, die besondere Expertise erfordern, losgelöst von den sonstigen Aufgaben/Tätigkeiten des Mitarbeiters tariflich definiert. Sie können für sich genommen in Form einer Zulage zum Tabellengehalt vergütet werden. Dabei richtet sich die Eingruppierung der sonstigen Aufgaben/Tätigkeiten nach den für die Vergütungs-/Tarifgruppen (VG A1 bis VG C3; TG 1 bis TG 9) festgelegten Merkmalen.

Das neue Tarifmodell geht davon aus, dass zunehmend Bedarf entsteht, zwischen fachlicher Leitung und Führung zu differenzieren und ggf. auch fachliche Leitung und Führung in flacheren Hierarchien (Strukturen) zu organisieren. Diese Möglichkeit zum flexibleren Umgang mit Leitungs- und Führungsfragen wird nun tariflich gestützt. Genauso kann aber das herkömmliche Führungs- und Leitungsverständnis abgebildet werden, in dem fachliche Leitung und Führung oftmals Hand in Hand gehen.

Über die Zulagen sollen die höheren Anforderungen an Sozialkompetenz und Kommunikation abgegolten werden, die der fachlich leitende oder der führende Umgang mit einer Mitarbeitergruppe mit sich bringt (z. B. ausgewogener Umgang mit allen zugeordneten Mitarbeitern, Abwägung gegenläufiger Mitarbeiterinteressen, Selbstbehauptung gegenüber der Gruppe, Motivation der Mitarbeiter).

2.1 Merkmale für neue tarifliche Zulagen

Anspruch auf die Zulagen hat ein Mitarbeiter, sobald er die für „fachliche Leitung“, „Führung“ und/oder „besondere Expertise“ festgelegten Merkmale erfüllt. Konkret sind die im Folgenden beschriebenen Tätigkeitsbereiche für eine Zulage vorgesehen.

2.1.1 Fachliche Leitung

Diese Aufgabe ist darauf gerichtet, den Mitarbeitern eines Teams oder einer Organisationseinheit als sozialkompetenter und erfahrener Ansprechpartner für schwierigere Fachfragen/Problemfälle innerhalb der Organisationseinheit zur Verfügung zu stehen. Die Motivation der zugeordneten Mitarbeiter und die Übernahme von Organisations- und Koordinationsaufgaben treten häufig hinzu, lösen für sich genommen aber keinen Anspruch auf die Zulage aus.

2.1.2 Führung

Die Aufgabe wird gekennzeichnet durch die Zuständigkeit für die Vermittlung der Bankziele (z. B. über Zielvereinbarungen) in einer zugeordneten Einheit und das Führen von Beurteilungsgesprächen. Die Mitverantwortung bei Personalmaßnahmen (z. B. Ausübung des Weisungsrechts, Empfehlung für/Entscheidung über Fortbildung, schriftliche Ermahnung, Abmahnung, Mitverantwortung bei Einstellung/Entlassung) kann hinzukommen, löst aber für sich genommen keinen Anspruch auf Zulage aus. Die Aufgabe erfordert eine Sozialkompetenz, eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und eine entsprechende Entscheidungsfähigkeit.

2.1.3 Besondere Expertise

Die Aufgabe ist gekennzeichnet durch die regelmäßige Einflussnahme auf Entscheidungen des Vorstands oder auf die Ebene unter dem Vorstand, die auf besonderer Expertise und Verantwortung beruht, wie sie ab den VG C2 und VG C3/TG 8 und TG 9 vorausgesetzt werden kann. Im Kern geht es hier um eine im Tarif beginnende Fachkarriere, die der Höhe nach wie die Übernahme von Führungsaufgaben vergütet wird.

2.2 Zahlung der Zulagen; Befristung/Bedingung

- Die Zulage ist Bestandteil des Tarifgehalts und wird jährlich dreizehnmal gezahlt. Die Höhe der Zulagen ergibt sich aus der jeweils einschlägigen Vergütungs-/Tarifgruppe und der in der Anlage zur Vergütungsordnung ausgewiesenen Zulagentabelle. Nimmt der Mitarbeiter neben einer „fachlichen Leitung“ die Aufgaben „Führung“ oder „besondere Expertise“ wahr, wird nur die höhere Führungszulage gezahlt. Treffen die Funktionen „Führung“ und „besondere Expertise“ auf einer Stelle zusammen, so gilt der höchste in der Zulagentabelle ausgewiesene Betrag.
- Die erstmalige Übertragung/Ausübung der Funktion ist tariflich zu Erprobungszwecken befristet und steht unter dem Vorbehalt der Bewährung. Stellt der Arbeitgeber während der Befristung fest, dass der Mitarbeiter nicht geeignet ist, entfällt die Funktion samt Zulage im darauf folgenden Monat.
- Auch nach der Befristung ist die Gewährung der Zulage abhängig von der Ausübung der Funktion. Die Funktion kann beispielsweise aufgrund einvernehmlicher Regelung oder Änderungskündigung entfallen. Unter den Voraussetzungen von Teil II, § 4 VTV (zehnjährige Betriebszugehörigkeit, dreijährige Zahlung der Zulage, kein Verschulden für den Entzug der Zulage) besteht bei Wegfall ein Anspruch auf Vergütungssicherung.
- Neben der Erprobung sind andere Sachgründe für eine Befristung/Bedingung (insbesondere zur Vertretung eines Mitarbeiters) nicht ausgeschlossen. Diese müssen einzelvertraglich vereinbart werden und den Anforderungen des AGB-Rechts (insbesondere § 307 BGB) entsprechen.

3. Neue Gehaltstabelle und Tätigkeitsjahre

Für Bestandskräfte geregelt in § 2 Ziffer 2 VO-BK 2019 (bei Option zum Wechsel in die neue Vergütungsordnung)

Für Neueinstellungen ab 1. Januar 2020 geregelt in Teil II, § 3 VTV und Anlage zum VTV

Die Tarifvertragsparteien haben für Neueinstellungen (Beschäftigungsbeginn ab 1. Januar 2020) die Vergütungsordnung neu strukturiert. Zur bisherigen Vergütungsordnung bestehen zwei wesentliche Unterschiede:

- **Berufsjahre werden durch Tätigkeitsjahre abgelöst**

Wird eine Neueinstellung erstmalig in die neue Vergütungstabelle eingruppiert, so startet sie grundsätzlich im ersten Tätigkeitsjahr ihrer Vergütungsgruppe. Mit jedem weiteren Jahr, in dem der Mitarbeiter auf dem Anspruchsniveau seiner Vergütungsgruppe arbeitet, wächst seine Erfahrung und parallel dazu auch seine Vergütung. Nach neun Tätigkeitsjahren hat der Mitarbeiter schließlich das Endgehalt seiner Vergütungsgruppe erreicht. Erfährt der Mitarbeiter eine Höhergruppierung, so beginnt er grundsätzlich wieder im ersten Tätigkeitsjahr der höheren Vergütungsgruppe. Die in niedrigeren Vergütungsgruppen verbrachten Tätigkeitsjahre werden, anders als die bisherigen Berufsjahre, nicht angerechnet.

Es besteht die Möglichkeit, eine höhere Einstufung in den Tätigkeitsjahren in Form der neuen tariflichen Zulage zur Mitarbeitergewinnung einzelvertraglich zu vereinbaren. Bei der Einstellung externer Bewerber können unter bestimmten Voraussetzungen Tätigkeitsjahre anerkannt werden.

- **Vergütungstabelle mit neuer Struktur**

Vor dem Hintergrund der Einführung von Tätigkeitsjahren werden die Einstiegs- und Endgehälter der Vergütungstabelle so festgelegt, dass es zwischen den Vergütungsgruppen – mit einer Ausnahme – keine Überschneidungen mehr gibt. Ab der VG A3 entsprechen die Endgehälter einer Vergütungsgruppe den Einstiegsgehältern der nächsthöheren Vergütungsgruppe. Mitarbeiter ab VG A3, die sich in ihrer Vergütungsgruppe am Ende ihres Erfahrungs/Zeitaufstieges befinden, werden bei Höhergruppierung dem dritten Tätigkeitsjahr und damit einer höheren Vergütung zugeordnet.

In den meisten Vergütungsgruppen führt der Wegfall der Überschneidungen dazu, dass – im Vergleich zur bisherigen Tariftabelle – die Einstiegsgehälter angehoben und die Endgehälter abgesenkt werden.

Die neue Systematik berücksichtigt die Standardisierung von Tätigkeiten im Zuge der Digitalisierung und orientiert sich stärker am allgemeinen Arbeitsmarkt und an Wettbewerbern. In den unteren drei Vergütungsgruppen berücksichtigt die Gehaltsgestaltung, dass Auslagerungs- und Technisierungsdruck besteht. Für Berufseinsteiger mit bankkaufmännischer Ausbildung kommt es zu Gehaltssteigerungen, die umso höher werden, desto schneller der Karriereaufstieg erfolgt. Mit der attraktiveren Gestaltung für Berufseinsteiger reagiert der Tarif auf den demographisch bedingten Fachkräftemangel. Weitere tarifliche Verdienstmöglichkeiten werden über neue tarifliche Zulagen eröffnet (s. Kapitel 2).

Die Kerninhalte der neuen Regelungen sind:

1. Tätigkeitsjahre beschreiben die Zeiträume, in denen die Mitarbeiter innerhalb einer Vergütungsgruppe einschlägige Erfahrungen erwerben oder erworben haben.
2. Bei der erstmaligen Eingruppierung nach Ausbildung und bei Höhergruppierungen werden die Mitarbeiter jeweils in das 1. Tätigkeitsjahr der einschlägigen Vergütungsgruppe eingestuft. Abweichend davon werden Mitarbeiter der Vergütungsgruppen A3 bis C2 ab Erreichen des vorletzten Tätigkeitsjahres bei Höhergruppierungen in das 3. Tätigkeitsjahr eingestuft.
3. Innerhalb der Vergütungsgruppen erfolgt der Aufstieg in ein höheres Tätigkeitsjahr jeweils nach zwölf Kalendermonaten.
4. Bei einem Stellenwechsel, der zu einer Eingruppierung auf dem Niveau der bisherigen Vergütungsgruppe oder zu einer Rückgruppierung führt, werden zurückgelegte Tätigkeitszeiten anerkannt.

4. Anwendung der neuen Gehaltssystematik auf Bestandskräfte

4.1 Handhabung von Stellenänderungen¹ bei Bestandskräften ab Inkrafttreten der neuen tariflichen Vergütungsordnung

Die nachfolgenden Ausführungen erläutern die Handhabung nach der ab 1. Januar 2020 gültigen Vergütungsordnung Bestandskräfte (VO-BK 2019). Es wird ein Prüfungsablauf bei der Eingruppierung von Bestandskräften beschrieben, die weder vor noch nach Inkrafttreten der neuen Vergütungsordnung Aufgaben wahrnehmen, die die neuen tariflichen Eingruppierungsmerkmale für fachliche Leitung/Führung/besondere Expertise erfüllen. Sofern es um diese Bestandskräfte geht, sind zusätzlich die §§ 3a, 9 und 10 VO-BK 2019 zu berücksichtigen.

• Ausgangslage

Bestandsmitarbeiter befinden sich entsprechend der betrieblichen Sichtweise auf die alten Eingruppierungsmerkmale des § 6 MTV in den Tarifgruppen 1 bis 9. Es gilt die dazugehörige TG-Tabelle mit Berufsjahressystematik. Der neue Wortlaut zur Eingruppierung (Teil II, § 1 VTV n. F.) wird für Bestandskräfte zur Anwendung gebracht (§ 3 VO-BK 2019), ohne dass damit eine tarifliche Neubewertung ihrer Eingruppierung verbunden wird. Der Wortlaut des § 6 MTV a. F. wird durch den Wortlaut des Teil II, §§ 1, 1a VTV n. F. ersetzt. Die Wortlautanpassung lässt den Tarifgruppenrang unverändert.

• Veränderung im Arbeitsverhältnis

Die tarifliche Eingruppierung (TG-Tabelle mit Berufsjahren) kann sich erst dann ändern, wenn sich das Aufgabenspektrum eines Bestandsmitarbeiters verändert.

Hat diese Stellenveränderung die Qualität einer Versetzung im Sinne des § 95 Absatz 3 BetrVG, ist zwingend eine Neubewertung der Eingruppierung anhand des neuen tariflichen Wortlauts durchzuführen. In diesem Fall sind **folgende Schritte** zu durchlaufen, um die korrekte Eingruppierung des Bestandsmitarbeiters zu ermitteln:

¹ Unter „Veränderung“ wird eine auf Dauer angelegte Versetzung im Sinne des § 95 Absatz 3 BetrVG verstanden. Dem steht eine tatsächliche Veränderung der Arbeitsumstände gleich, wenn sie qualitativ einer Versetzung im Sinne des § 95 Absatz 3 BetrVG entspricht. Ändert sich auf der Stelle nichts, erfolgt keine Neubewertung anhand der neuen Eingruppierungsmerkmale.

Schritt 1: Tarifliche Neubewertung – Eingruppierung der Tätigkeit

Welche Vergütungs-/Tarifgruppe ergibt sich aus der Anwendung der neuen tariflichen Eingruppierungsmerkmale (§ 3 VO-BK 2019) auf die geänderte Tätigkeit des Mitarbeiters?

→ Führt dies zu einer Höhergruppierung (dann: **Schritt 2**) oder zu einer Rückgruppierung bzw. einer unveränderten Eingruppierung (dann **Schritt 3**)?

Hinweis: Eine Höhergruppierung liegt vor, wenn eine im Vergleich zur Ausgangslage höherwertigere Tätigkeit übertragen wird, die zur Anwendung einer nach dem neuen Wortlaut numerisch höheren Tarifgruppe führt.

Schritt 2: Umsetzung der tariflichen Neubewertung – Höhergruppierung

Dem Mitarbeiter steht bei einer Höhergruppierung ein Optionsrecht für den Wechsel von der alten Tabelle (mit Berufsjahren) zur neuen Tabelle (mit Tätigkeitsjahren) zu. Die Option ist innerhalb von drei Wochen nach Angebot der Karriereentwicklung/Zugang der Versetzungsinformation auszuüben.

Schritt 3: Umsetzung der tariflichen Neubewertung – Rückgruppierung bzw. unveränderte Eingruppierung

Im Fall einer Rückgruppierung bzw. unveränderten Eingruppierung ist danach **zu unterscheiden**, welche Umstände die tarifliche Neubewertung ausgelöst haben:

→ Veranlassung durch die Bank

Geht die Stellenveränderung auf eine Veranlassung der Bank zurück, erfolgt die Umsetzung ausschließlich im Rahmen der alten Gehaltstabelle und -systematik (Berufsjahre). Im Falle einer Rückgruppierung greift **zusätzlich** die tarifliche Vergütungssicherung über eine Zulage nach § 11 VO-BK 2019, die das erreichte Gehalt statisch schützt. Die erforderliche Gehaltsanpassung an die neue niedrigere Tarifgruppe wird dadurch erreicht, dass die Zulage sich im Umfang späterer Tarifierhöhungen reduziert. Für die Ermittlung der Zulage zur Vergütungssicherung nach § 11 VO-BK 2019 ist daher die Gehaltsdifferenz zwischen der bisherigen Tarifgruppe (alte Tabelle) und der neuen Tarifgruppe (alte Tabelle, neuer Wortlaut) zu ermitteln. Für den Anspruch auf Zulage zur Vergütungssicherung kommt es nicht darauf an, ob der Mitarbeiter die Tarifgruppe schon drei Jahre innehat oder über eine zehnjährige Betriebszugehörigkeit verfügt (§ 5 Ziffer 1 Buchstabe d VO-BK 2019).

→ **Eigeninitiative Bewerbung des Mitarbeiters**

Grundsätzlich führt die interne Bewerbung aus eigenem Antrieb auf eine Stelle, deren Stellenprofil vom bisherigen Stellenprofil des Mitarbeiters abweicht und deren Tarifgruppenrang gleich oder niedriger ausfällt, verbindlich zur Anwendung der neuen Gehaltstabelle.

Hiervon gelten folgende **Ausnahmen**:

- Es findet ein rein örtlicher Wechsel statt (z. B. Filiale zu Filiale);
- Nach Rückkehr aus der Elternzeit war die ursprüngliche Stelle besetzt und der Mitarbeiter will innerhalb von drei Jahren durch die Bewerbung eine Anpassung an die Konditionen/den Fachbereich/die Funktion und/oder den Ort vor der Elternzeit realisieren;
- Mitarbeiter reagiert mit der Bewerbung auf eine angekündigte betriebliche Maßnahme (Filialschließung; Ausgliederung von Funktionsbereichen) und deren personelle Konsequenzen (Versetzung).

In den genannten Ausnahmefällen wird die Stellenveränderung ebenso wie bei der Veranlassung durch die Bank im Rahmen der alten Gehaltstabelle und -systematik (Berufsjahre) umgesetzt.

4.2 Prüfungsablauf Bestandskräfte

ab Inkrafttreten der neuen tariflichen Vergütungsordnung

