

**Tauziehen
für gute Lösungen in Privaten Banken,
Öffentlichen Banken, Geno-Banken
und Versicherungen**



**Faire Abschlüsse auch in Reisebank,
Haustarifen und Call Center Deutsche Bank**

THEMEN	SEITE
► Titelthema	Private Banken: Verhärtete Fronten 2
► Tarifvertrag	Öffentliche Banken: Verhandeln ohne Vorbehalte 3
► Tarifvertrag	Genossenschaftsbanken: Die Zeichen der Zeit erkennen 4-5
► Tarifvertrag	Versicherungen: Noch einiges zu tun 6
► Tarifvertrag	Reisebank: Eine glückliche Fügung 6
► Tarifvertrag	Haustarifverträge: Wieder zurück in faire Bezahlung! 7-8
► Tarifvertrag	Call Center Deutsche Bank: 13 Wochen Streik für das 13. Monatsgehalt 8-9



Foto:
WoGi / stock.adobe.com



In diesem Heft berichten wir Ihnen über den Stand der Verhandlungen in wesentlichen unserer tariflichen Arbeitsfelder zum Zeitpunkt Mitte September 2021. In einigen Fällen sind Abschlüsse noch jung, in anderen Fällen laufen sie in Bälde aus, woanders sind wir mitten in Verhandlungen. Tarifarbeit ist also nie „abgeschlossen“ – sondern wir treiben sie stetig weiter voran. **Um den jeweils aktuellen Stand zu erfahren, scannen Sie bitte den QR-Code, oder gehen Sie auf unsere Homepage oben auf „Tarife“:** <https://www.dbv-gewerkschaft.info/tarife/>

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/54 26 81 0, Fax: 02 11/54 26 81 40
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>

Redaktion, verantwortlich für den Inhalt und Autor, wenn nicht anders benannt: Oliver Popp

Ständige Mitarbeiter: Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

Titelbild: O. Popp

Bild hintere Umschlagseite: Huseyin Bostanci / istockphoto.com

Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf

Satz, Gestaltung und Druck:
Dönges – Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg
Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis: EURO 1,25
Jahresbezug: EURO 5,00

jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 4 mal jährlich

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

ERMANN Wolfgang
– Verhandlungsführer
MAGDZIAK Martin
– stv. Verhandlungsführer
ZATCHER Matthias
– stv. Verhandlungsführer
BAUMANN Walter
BEESE Ute
BERGER Sylke
BETZEN Sigrid
DIEHL Sabine
FEIKES-FEILHAUER Ursula
FREUND Petra
HAMACHER Karl-Heinz
HEINRICH Norbert
ORS Bülend
PUTSCHKY Christa
SCHNEIDERS Guido
SCHOCK Volker
SCHULZE Frank
SOLTER Karl
SPRANG Sven
SZUKALSKI Stephan
TOGEL Jürgen
TOKYUERÉK Muharrem
WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

PIASTA Robert
– Verhandlungsführer
SZUKALSKI Stephan
– Geschäftsführer Tarifkommission
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
DRACHSLER Stephanie
ERMANN Wolfgang
GRIGGEL Stefan
LÄTZSCH Holger
LINDEN Stefan
MAGET Jürgen
MARSCHNER Jens
PENNING Hermann
POSKE Michael
REHMISCH Steffen
RIEDEL Michael
SCHILLER Silke
SCHUHMACHER Florian
VOSSBRECHER Jürgen
WOLK Sabine
ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– Verhandlungsführer
DÜRR Ernst
– stv. Verhandlungsführer
BARTEN Heiko
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
BRÄGER Karin
DIEPOLD Josef
ERVOJIC Igor
HARTIG Bernd
KUNZ Birgit
HINZ Pascal
SEIDENSTICKER Kirsten
SESEMANN Richard, Dr.
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute
– Verhandlungsführerin
HORNUNG Ünver
KADNER Thomas
POPP Oliver
SEIFER Sonja
WESTPHAL Michael

Ja zu Tarifautonomie und Solidarität!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ja, Streiks können sehr anstrengend sein. Das gilt insbesondere für Streiks, die sich nicht um Arbeitsbedingungen in unserer eigenen Branche drehen. Auch gestandene Banker und Bankerinnen, ihres Zeichens selbst Gewerkschafter und Arbeitnehmervertreter, bekommen leicht Schaum vor den Mund, wenn die GDL Nah- und Fernverkehre lahmlegt, oder wenn unsere „roten Brüder“, also ver.di, KiTa's oder kommunale Dienstleister bestreikt.

Es ist eben etwas Anderes, ob wir selbst Nutznießer der jeweiligen Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind, oder ob uns diese aus unserer Komfortzone herauszwingen. Am Ende sind es aber zwei Seiten einer Medaille. Auch Streiks im Finanzdienstleistungsgewerbe, wie zuletzt unser dreizehnwöchiger unbefristeter Streik im Hause DB Direkt GmbH, den Call-Centern der Deutschen Bank AG, haben für Kunden der betroffenen Häuser unangenehme Nebenwirkungen. So wie unsere Kunden hinnehmen müssen, dass wir für unsere Arbeitsbedingungen auch mal die Arbeit niederlegen, und ihnen damit das Leben etwas schwerer machen, so müssen wir unsererseits auch akzeptieren, dass andere das gleiche Recht für sich in Anspruch nehmen. Solidarität ist eben keine Einbahnstraße.

Und machen wir uns ehrlich – Ausflüchte wie: „Bei der GDL geht es ja nur um einen Streit unter Gewerkschaften!“, oder „ver.di bestreikt die KiTa's ja nur, um neue Mitglieder zu gewinnen!“, sind am Ende genau das: Ausflüchte.

Klar gibt es im Konzern Deutsche Bahn mehrere Gewerkschaften, die sich offenkundig nicht das Schwarze unter den Fingernägeln gönnen. Und selbstverständlich hoffen ver.di und Beamtenbund bei einem Streik im kommunalen Umfeld auf neue Mitglieder. Am Ende geht dafür alleine aber kein Kollege und keine Kollegin auf die Straße. Die Streikenden selbst lassen sich nur durch die Aussicht auf bessere Bezahlung, oder die Verteidigung von Besitzständen wie Betriebsrenten motivieren. Streiks, die nichts anderes als Gewerkschaftsinteressen verfolgten, hätten kurze Beine.

Unerträglich finde ich es derzeit vor den Wahlen geradezu, wenn Politiker und Politikerinnen, solche Ausflüchte aufgreifen, und – teilweise noch verschärft – wiederholen. Natürlich immer versehen mit dem Zusatz: „Ich habe ja nichts gegen Arbeitskämpfe, aber ...“ Welche Arbeitskämpfe nach Ansicht des Redenden gerechtfertigt wären, bleibt dabei aber immer offen. Nicht jeder kann gut damit leben, dass die Väter und Mütter des Grundgesetzes der Tarifautonomie ganz bewusst Verfassungsrang gaben. Gelegentlich habe ich sogar den Eindruck, der Redende würde, ginge es nur



Stephan Szukalski.

Foto: privat

nach ihm oder ihr, nicht nur Streiks komplett verbieten, sondern am liebsten gleich die Leibeigenschaft wieder einführen. Natürlich nur im Sinne des Gemeinwohls.

Wir als Gewerkschafter sollten in solche Chöre jedenfalls nicht einstimmen, und nicht vergessen, dass auch wir auf regelmäßige Gehaltsanpassungen angewiesen sind. Das gilt auch dann, wenn wir selbst einmal persönlich Leidtragende sind. Heute sind es Zugführer oder das KiTa-Personal, die Piloten oder die Krankenhausärzte, morgen könnten wir selbst betroffen sein.

Und erinnern Sie mich gerne an diesem Satz, wenn Sie mich auf einem Bahnsteig stehen sehen, und über einen – natürlich wegen der GDL – ausgefallenen Zug schimpfen hören. Die Zugführer streiken für sich selbst, aber irgendwie auch für uns andere!

Herzliche Grüße,

Ihr Stephan Szukalski
DBV-Bundesvorsitzender

Private Banken: Verhärtete Fronten

Unser Fahrplan ist lang, mit dem wir im Sommer / Herbst 2021 in die Verhandlung mit den Arbeitgebern der Privaten Banken gehen. Die aktuelle Tarifrunde muss endlich ein paar sehr alte Probleme lösen, aber auch neuen Entwicklungen Rechnung tragen. Der Auftakt in Berlin Anfang Juli und das zweite Gegenüberreten Ende August in Wiesbaden (siehe Titelbild) enttäuschten auf fast allen inhaltlichen Feldern. Es bleibt die Hoffnung auf einen Zwischentermin am 22. September und die 3. Runde am 24. September erneut in Berlin. Da wir schon zuvor mit dieser Zeitschrift in Druck gehen müssen, können Sie den jeweils aktuellen Stand der Tarifrunde auf unserer Homepage unter „Tarife“ abrufen – oder indem Sie den QR-Code am Ende des Artikels mit Ihrem Smartphone scannen.



Wolfgang Ermann.

Foto: privat

„Die Blockadehaltung des Arbeitgeberverbands (AGV) zu den Forderungen beider Gewerkschaften war selten so ausgeprägt wie in diesem Jahr“, kritisiert unser Verhandlungsführer **Wolfgang Ermann** vor dem 3. Verhandlungstag – und gibt einen Ausblick auf die bevorstehenden Wochen: „Ich erwarte keine Fortschritte, welche den diesjährigen Tarifkonflikt zeitnah lösen. Ich biete allen angeschlossenen Betriebsräten an, als ihr Gast auf kurzfristig anzusetzenden örtlichen / virtuellen Betriebsversammlungen unsere Forderungen und die Haltung des AGV dazu zu erläutern.“

Die Erfahrungen unserer Tarifkommissions-Mitglieder mit den Vertretern der Banken in privater Trägerschaft sind keineswegs immer erfreulicher Natur – mindestens über die vergangenen zehn Jahre hinweg betrachtet. DBV und AGV ziehen an verschiedenen Enden des Seils – und auch das Gesprächsklima zeigte sich während mancher Runde sehr distanziert. Lösungen gelangen erst nach langen Anläufen – und spiegelten den kleinsten gemeinsamen Nenner der sehr heterogenen Häuser. Mutige tarifliche Investitionen in eine gut ausgebildete, abgesicherte und fair bezahlte Belegschaft mussten schon immer zäh erstritten werden.

Entschlossen startete unsere Verhandlungsspitze am 1. Juli und präsentierte die Ergebnisse unserer Online-Tarifumfrage – und traf dabei durchaus auf Arbeitgeberohren, welche sich der Realität unserer Mitglieder öffneten. Die Kolleginnen und Kollegen von Nord bis Süd, das ist eine häufige Botschaft unserer Erhebung, wollen weiterhin eine hervorragende, auch zeitgemäß reformierte Arbeit leisten und Filialen, Backoffice und Zentralen neuen Schwung geben – wenn die Tarif-Bedingungen dafür stimmen! Das heißt zum Beispiel weniger starre Vorgaben und mehr Selbstverantwortung für eine neue Art des Arbeitens, die besser zum Leben passt und wiederum auch Kräfte und Kreativität für den Betrieb schafft.

Konkrete Angebote des AGV kamen weder zum ersten noch zum zweiten Verhandlungstermin. „Die Arbeitgeber müssen doch im ureigenen Interesse Vorschläge bringen, wie sie dem multiplen Veränderungsdruck von außen begegnen wollen. Für einen Wandel hin zu einem digitaleren, leichtfüßigeren Geschäftsmodell, der ohne die Beschäftigten nie gelingen kann“, verdeutlicht Wolfgang Ermann.

Stattdessen verschloss sich der Arbeitgeberverband fast allen weiteren Begründungen und Formulierungen unsererseits, in einzelnen Tarifpunkten sukzessive voranzukommen. Der AGV könne den Gesamtumfang der von

uns seit Juni mehrfach erklärten Forderungen noch immer nicht ermessen – Tenor des AGV: Sie überfordern in jedem Fall einige, speziell die kleineren Institute. Dabei vereinen unsere Konzepte einer Umwandlungs-Möglichkeit von Gehaltsteilen in Freizeit und einer zusätzlichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 38 Stunden beiderseitige Interessen. Eine flächendeckende Reduzierung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde sichert 3500 Beschäftigten den Job und ermöglicht unseren Arbeitgebern die Auflösung von Restrukturierungs-Rückstellungen in Höhe von 500 Millionen Euro. „Diese Mittel sähe ich in den Bank-Bilanzen besser für zukunftsweisende Projekte investiert. Aber diese Argumentation scheint von der AGV-Verhandlungsspitze noch nicht zu seinen Mitgliedsbanken durchgedrungen zu sein“, so Wolfgang Ermann. „Ich habe das Gefühl, wir verhandeln mit Dinosauriern – und deren Ende lehrt uns die Geschichte.“

Oliver Popp



Öffentliche Banken: Verhandeln ohne Vorbehalte

Im Sommer 2020 stieg der Arbeitgeberverband der Öffentlichen Banken – der VÖB – aus der Tarifgemeinschaft mit den Privaten Banken aus und verhandelt mit uns seitdem eigenständig. In diesem Neuland muss Gesprächsklima und Vertrauen aufgebaut werden. Es ist ein besserer Auftakt geworden, als wir aus der Erfahrung mit manch' anderen Arbeitgebern erwarten konnten. Schon in den „kleinen“ Vorrunden im Frühjahr hatten wir den Eindruck: Der VÖB will Türen öffnen auch zu innovativen Tarifwegen jenseits starrer Positionen. Die erste „große“ Verhandlung im Juni zeigte weiterhin: Die öffentlichen Arbeitgeber sind offensichtlich bereit, gewerkschaftliche Argumente ohne ideologische Scheuklappen, sondern nach sachlicher Überzeugungskraft zu werten.



Ernst Dürr, lange Personalrat in der DekaBank, ist nun einer der Gestalter der tariflichen Arbeitsbedingungen unserer Kollegen in den Öffentlichen Banken. Foto: privat

Ein erstes konkretes Ergebnis gelang im August mit dem Nachwuchskräfte-Tarifvertrag. Davon profitieren neben den Azubis nun auch die dual Studierenden. 60 % der mindestens „gut“ abschneidenden Ausgelernten erhalten eine unbefristete Übernahme-Garantie, weitere 20 % der Azubis bzw. dualen Studenten haben eine Garantie für 12 Monate. Dies ist ein deutlicher Fortschritt, weil es den jungen Einsteigern signalisiert: „Die Bank will mit Euch in die Zukunft gehen, und legt sich heute schon fest.“ Wir hätten uns dennoch eine Übernahmequote für alle Nachwuchskräfte gewünscht, weil nur dies den fortschreitenden Fachkräfte-

mangel optimal bremsen könnte. Gute Absolventen verlassen unsere Häuser nämlich oft sehr schnell nach der Ausbildung oder nach dem Studium, ist unsere Erfahrung.

Grundsätzlich streben wir einen Zukunftstarifvertrag an, in dem aus Arbeitnehmersicht die notwendigen Rechte und Bedingungen für Mobiles Arbeiten und Homeoffice umfassend geregelt sind. Wir begrüßen es, wenn wir dafür schon im Zuge der laufenden Gehalts-Tarifrunde vorankommen – denn die Zeit drängt: Viele unserer Kolleginnen und Kollegen arbeiten daheim noch immer in großen Teilen selbstfinanziert, ungesund und schlecht abgesichert – andert-halb Jahre nach Ausbruch der Pandemie ist das nicht mehr hinnehmbar. Deswegen haben wir der Arbeitgeberseite unsere Vorstellungen zu Mobilem Arbeiten frühzeitig eröffnet. Die Inhalte bereitete unsere DBV-Arbeitsgruppe „Homeoffice + Mobiles Arbeiten“ vor. Mit baldigen Fortschritten kann der VÖB hier belegen, dass der konstruktive Beginn Substanz in der Sache gewinnt.

Unsere Gehalts-Forderung von 4,8 % basiert auf den Ergebnissen einer Online-Umfrage unter unseren Mitgliedern im April. Inzwischen zeigt die Inflation von knapp 4 %, bis Jahresende wohl weiter steigend, dass wir keineswegs zu hoch gegriffen haben. Speziell die Energiepreise stiegen im August 2021 gegenüber dem Vorjahresmonat sogar um 12,6 %. Angesichts leerer öffentlicher Kassen aufgrund der Pandemie und in Folge weiterhin nötiger, hoher Unterstützungen für krisenbetroffene Branchen drohen nach der Bundestagswahl weitere Lasten auch für unsere Kollegen.

Doch wir müssen nicht nur akut an den Gehältern arbeiten, sondern endlich auch an den überalterten Eingruppierungen in § 6 des Manteltarifvertrags. Hierzu gibt es eine Verpflichtungserklärung für beide Seiten. Es kann nicht weiter so sein, dass über 50 Jahre alte Tätigkeitsbeschreibungen maßgeblich sein sollen für die Einwertung heutiger Tätigkeiten. Es wäre ein Armutszeugnis, wenn diese Reform erneut scheitern würde. Ein erster Entwurf der Arbeitgeberseite lässt hoffen, dass es ein zukunftsfestes Ergebnis geben könnte. Die vom VÖB angemeldete Kostenneutralität kann dabei aber nicht die einzige Richtschnur bleiben. Sowohl die Wahrung des Besitzstandes als auch die praxisgerechte Überleitung in das neue Vergütungssystem sind dabei für uns extrem wichtig. Eine Neuordnung mit Gehaltseinbußen für Bestandsmitarbeiter wird es dabei mit uns nicht geben.

Ernst Dürr

Tarif Genossenschaftsbanken: Die Zeichen der Zeit erkennen

Geht die Gesamtbilanz auf – also: Bringt sie unterm großen Strich tatsächlich ein positives Ergebnis? Dieser Frage geht Robert Piasta schon seit Langem in seinem „Hauptberuf“ Kostenmanager in der ApoBank nach. Die Zahlen sollten stimmen – egal, welches Institut es ist. In Zeiten einer länger anhaltenden Niedrigzinsphase sicherlich eine größere Herausforderung. Hinzu kommen noch der durch Corona in vielen Facetten beschleunigte Wandel in der Arbeitswelt und die beginnende Inflation. Viele Themen, die es gilt zu lösen und die nicht nur die Zahlen beeinflussen, sondern auch an den Nerven und der Motivation der betroffenen Kollegen zehren.

Parallelen zeigen sich dann auch im „Tarifgeschäft“. Hier sieht der 59-jährige Rheinländer noch so manche Aufgabe. **Robert Piasta** verantwortet seit diesem Sommer unsere Tarifverhandlungen für die knapp 140.000 Beschäftigten in den Volks- und Raiffeisenbanken. Auf die im nächsten Jahr beginnenden Tarifverhandlungen – von denen wir hoffen, dass sie so weitgehend wie möglich in Präsenz stattfinden werden – bereiten wir uns entsprechend vor. „Ohne Frage wird die Gehaltsentwicklung weiterhin ein wesentliches Thema bleiben – allein schon wegen der beginnenden Inflation. Der Wandel in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen wird ein Themenschwerpunkt sein, über den wir sprechen müssen“, beschreibt Robert Piasta die vor uns liegende Strecke.

Auf Seiten der Arbeitgeber werden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – Niedrigzins, corona-bedingte Ausfälle und die Folgen für die Häuser – neben den Investitionen in die Realisierung des Wandels in der Arbeitswelt wie zum Beispiel Mobiles Arbeiten / Desk Sharing sicherlich in der Argumentationskette eine wesentliche Rolle spielen.

Immerhin scheint klar: An einer weitergehenden tariflichen Vereinbarung zum Thema Home-Office / Mobiles Arbeiten kommen die Tarifparteien nun kaum mehr vorbei – was 2019 noch aussichtslos war angesichts vielfach bremsender Arbeitgeber. „Den

Umschwung merken wir allenthalben. Dies beginnt oftmals schon im Bewerbungsgespräch, wo neben dem Gehalt auch weitere Größen wie Arbeitszeit und Arbeitsort immer mehr an Gewicht gewinnen. Allgemein ausgedrückt müssen in den Gesprächen die drängenden Lebensumstände der betroffenen Mitarbeiter mit den betrieblichen Bedingungen ins Lot gebracht werden. Auch jeder langfristig denkende Arbeitgeber hat daran nun ein massives Interesse. Corona war da wie ein „Booster“, sagt Robert Piasta. Er ist neuer stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der apoBank-Zentrale in Düsseldorf und steuert viele Auswahlrunden des rund 750 Köpfe zählenden Standortes mit.

Flexibler sein bzw. werden ist eine Lösungsformel, falls im pandemischen Winter wieder Teile des öffentlichen Lebens und Unterstützungsangebote schließen oder die Arbeitsauslastung in einigen Betriebsteilen der Genobanken stark sinkt. Auch längerfristig werden viele Kollegen eine beweglichere Arbeitsorganisation begrüßen oder sogar einfordern. Nicht alle



Für die Kollegen in den Volks- und Raiffeisenbanken wollen wir den 2019er Tarifvertrag nachschärfen. Auch tarifliche Regelungen neuer Arbeitsorte und -weisen sind angebracht.
Foto: O. Popp



Robert Piasta organisiert unsere Tarifkommission Genobanken. Foto: privat

daraus abzuleitenden Konditionen lassen sich sinnvoll in einen Tarifvertrag pressen. Aber eine so umfassende Vereinbarung muss die Voraussetzungen schaffen, dass sich alle wesentlichen Arbeitsbedingungen so gestalten lassen, wie es die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb und ihre Vertreter anstreben.

„Eine weitere wichtige Aufgabe in der kommenden Tarifrunde wird das Nachschärfen des Tarifiergebnisses von 2019 sein“, betont Robert Piasta ein wesentliches Aktionsfeld. Mit dem zweigleisigen Abschluss haben wir vor zwei Jahren mit dem AVR festgelegt, dass zum einen das Tarifsysteem und die Besitzstände der Bestandskräfte vollumfassend, dynamisch weiterwachsend und unbefristet weitergelten. Zum anderem, dass ab Januar 2020 Neueingestellte – und alle Kollegen, die das wollen – in einem neuen Tarifsysteem nach abstrakteren Tätigkeits-Merkmalen eingruppiert und bezahlt werden, inklusive neuen fachlichen, Führungs- und Markt-Zulagen.

Wie immer, wenn umfangreiche Anpassungen im Tarifvertrag vorgenommen werden, entstehen in der praktischen Umsetzung viele Fragen, die es zu klären gilt. Einige Punkte entwickeln dabei in der Praxis ein Eigenleben, durch sonderbare Auslegungen der Tarifvereinbarung in einzelnen Häusern. „Wenn wir dies mitbekommen, dann schalten wir uns in der Regel ein und verdeutlichen, wie die Intention bei der Erstellung des Tarifvertrages war und wie der Punkt in der Praxis umgesetzt werden sollte. Typische Themen hierbei sind die Einwertung in eine Funktion oder die Anzahl der Tätigkeitsjahre“, beschreibt Robert Piasta einen großen Aufgabenblock in der vergangenen zwei Jahren.

Wo immer in diesem Kontext möglich, wollen wir den Betriebsräten dabei sinnvoll den Rücken stärken. Denn wir haben das neue Tarifsysteem bewusst „atmend“ ausgelegt – mit offenen, langlebigeren Eckwerten, die die Betriebsparteien entsprechend ihres Geschäftsmodells und ihrer gewachsenen Kultur selbst im Detail ausfüllen können. „Deshalb ist eine intensive Begleitung der Betriebsräte durch uns nötig, mit alltäglicher juristischer Hilfe. Aber auch in Gestalt unserer Seminare, in denen wir auf die Entwicklung reagieren.“

So gehen wir in den Schulungen unter anderem auf das Optionsrecht ein: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Gehaltserhöhungen das Recht, sich für das bisherige Tarifsysteem oder für die neue Vergütungsordnung zu entscheiden – was in den Häusern aber oftmals zu wenig gelebt wird.

Viele Babyboomer, also die geburtenstarken Jahrgänge aus den späten 1950er bzw. aus den 1960er Jahren, stehen jetzt oder bald vor der Rente. Die im Tarif vereinbarte rentennahe Teilzeit (renaTe) wird demnach immer stärker nachgefragt. Wir müssen gemeinsam überlegen, ob und wie wir das Angebot nicht doch einer größeren Zielgruppe eröffnen, oder schon in früheren Berufsjahren eine Arbeitszeit-Reduzierung ermöglichen können.

„Den Veränderungsdruck zu ignorieren bringt nichts – das Kundenverhalten hat sich in den letzten Jahren geändert und dies auch generationsübergreifend. Damit einhergehend verändern sich bzw. entwickeln sich die Tätigkeiten in den Häusern weiter. Die Anforderungen an die Ausbildung, an die Qualifizierung steigen. Auch damit müssen wir uns befassen“, nennt der Rheinländer einen weiteren Punkt.

Ein Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze in langfristig stabiler Form wird nicht ohne Lernwille und auch manchen Schmerz möglich sein. „Ein vernünftiger Übergang in die künftige Finanzwelt erfordert Kraft und Zeit. Dennoch: Unsere Erfahrung und unser Sachverstand werden uns auch in diesen Zeiten zu einem vernünftigen Abschluss führen“, wirbt Robert Piasta.

Oliver Popp

Versicherungen: Noch einiges zu tun

Im November 2019 erreichten wir für die gut 150.000 Beschäftigten des Versicherungs-Innendienstes den noch laufenden Abschluss, unter anderem mit 4,8 % Plus in zwei Stufen und einer Übernahme-Garantie ausgelernter Azubis für 12 Monate. Im Januar 2022 gehen wir nun in die nächste Tarifrunde.

Die Versicherer sind zwar wesentlich besser durch die Pandemie gekommen als noch im Frühjahr 2020 befürchtet. Dennoch sehen wir alles andere als leichte Verhandlungen für das Tauziehen im Gehaltstarif kommen.

Darüber hinaus sehen wir Überarbeitungsbedarf beim „Tarifvertrag Mobiles Arbeiten“. Dieser war im Juli 2019 einer der ersten seiner Art in der Finanzwirtschaft und umfasst einige gute Ansätze. Allerdings ist der rechtliche Gehalt aus Mitarbeitersicht doch eher mager. Deshalb sehen wir eine größere Verbindlichkeit als Ziel. Die Pandemie hat klar gemacht, dass das Arbeiten von außerhalb des Betriebes umfassend monetär abgedeckt und gut abgesichert sein muss, so Verhandlungsführerin **Ute Beese**.

Bereits seit Frühjahr verhandeln wir über eine tarifliche Umwandlungsmöglichkeit von Sonderzahlungen in Freizeit – dies ist ein Wunsch, den viele Beschäftigte schon länger äußern. Die Arbeitgeber zeigen sich hier grundsätzlich einigungsbereit, wollen jedoch eine „Überforderungsklausel“ vereinbaren, das heißt eine Höchstzahl von Kollegen pro Betrieb, die umwandeln. Dies sehen wir kritisch. Ein weiterer Knackpunkt ist noch der Umwandlungsmodus. Wie viel Gehaltsanteil muss ein Mitarbeiter aufwenden, um zum Beispiel fünf zusätzliche freie Tage pro Jahr zu bekommen? Stand heute sollen auch den Tarif ergänzende betriebliche Regelungen ermöglicht werden.

Der „Tarifvertrag Kurzarbeit“, den wir 2020 vorbeugend wegen Corona vereinbart haben, wurde bisher nur einmal im Kantinenbereich angewandt.



Ute Beese

Foto: privat

Die Regelung läuft zum 31. März 2022 aus.

An sofort startet die Online-Umfrage unter unseren Mitgliedern in den Versicherungen. Welche Forderungen sollen wir aus Ihrer Sicht in unseren Katalog aufnehmen? Wer will, kann gern unter <https://umfrage.dbv-gewerkschaft.de/> abstimmen und uns auch weitere, eigene Gedanken mitgeben – selbstverständlich völlig anonym. Oder: Zur Teilnahme bitte per Smartphone den QR-Code auf Seite 9 scannen...

Reisebank: Eine glückliche Fügung

Der 12. März 2020 stand wegen der beginnenden Pandemie schon auf der Kippe – fahren wir noch zur Tarifverhandlung, oder bleiben wir doch zu Hause? Die Tarifkommissions-Mitglieder entschieden sich dafür, nach Frankfurt zu fahren. Es blieben alle gesund - und es lohnte sich: Wir konnten ein Ergebnis unterschreiben, das später so nicht mehr abschließbar gewesen wäre.

Denn die Reisebank hatte nachher besonders stark mit den Corona-Auswirkungen zu kämpfen, weil der gewohnte Kundenverkehr an den Verkehrsknoten und damit die Umsätze zusammenbrachen. Unsere Kolleginnen und Kollegen befanden sich über Monate hinweg zu 80 % in Kurzarbeit.

Unser Abschluss fand Anklang bei den Beschäftigten. 4,5 % Gehaltsplus sind ein gutes Ergebnis im Vergleich innerhalb der Branche. Zudem wird die neue Möglichkeit der

Umwandlung von Gehaltsteilen in Freizeit oder auch in Leasing-Produkte wie etwa E-Bikes rege genutzt – wobei es etwas dauerte, bis Leasing-Partner gefunden waren.

Noch nicht gelungen ist uns eine Reform des EBS (Eignungs-Bewertungs-System), das bei den meisten Mitarbeitern für Unbehagen sorgt, weil ihre Leistungen teilweise nicht fair und transparent eingewertet werden, und die „sehr guten“ Noten nur schwer erreichbar sind. Eine Überarbeitung bleibt deshalb auf unserer Liste.

Vor der nächsten Tarifrunde im Sommer 2022 wird schon klar, dass in der Reisebank jedoch vor allem die bisherigen Arbeitsplätze an sich erhalten werden müssen. Hier werden wir viel Kraft aufwenden müssen – damit die Reisebank den Standard ihrer Geschäfts-Qualität und die dafür nötigen Tätigkeiten sichert, und damit auch ein leistungsgerechtes Niveau der Vergütung.

Oliver Popp

Haustarifverträge: Wieder zurück in faire Bezahlung!

Einzelne Bank-Arbeitgeber lassen sich nicht davon abhalten, aus dem bundesweiten Branchentarif auszusteigen. Ihr Argument ist meist: „Das bescheidene wirtschaftliche Umfeld in unserer Region lässt es nicht zu, dass wir unsere Beschäftigten nach dem Flächentarif bezahlen.“

Die direkte Folge ist zunächst einmal: Tariflosigkeit. Das bedeutet, dass speziell Neueingestellte große Gehaltsabschläge gegenüber Bestandskräften erleiden – bei gleichen Tätigkeiten. Und für alle Kolleginnen und Kollegen verlieren die vormaligen Tarifrechte an Kraft, weil sie nur noch in der Nachwirkung sind und die Kolleginnen und Kollegen an den Gehaltssteigerungen nicht mehr teilnehmen. Im Gegenzug beginnen wir deshalb Verhandlungen für einen Haustarifvertrag – der den MitarbeiterInnen wieder Rechtssicherheit und auch eine gehaltliche Höherentwicklung bringt. Unser Ziel ist dabei immer, erneut an den Branchentarifvertrag heranzuwachsen.

„In einigen Häusern sind wir hier auf einem wirklich guten Weg. Die Vorstände haben erkannt, dass eine geregelte tarifliche Basis den Mitarbeitern und der Bank Vorteile bringt. Gute Fachkräfte bleiben und kommen eher, Beziehungen zu den Kunden werden dadurch gestärkt, und der Rahmen der Arbeit wird verbindlicher, akzeptierter“, spricht Verhandlungsführer **Heinz Buff** von den Vorteilen eines Haustarifvertrages.

Durchaus im positiven Sinn empfindet der Berliner eine Willkommenskultur in den Häusern, wenn er mit der Tarifkommission (Tk) aus dem Betrieb in die Vorbereitung der Tarifverhandlungen geht. „Die Arbeitgeberseite hat natürlich zum Teil andere Interessen als die Kolleginnen und Kollegen. Aber sie will die Beschäftigten ohne Zweifel an den meist recht guten Geschäftsergebnissen teilhaben lassen, das registrieren wir in den Gesprächen. Die Chefs stellen sich den Themen, die wir auf den Tisch legen, und sind auch offen für kreative Lösungen, die den Mitarbeitern unbürokratisch etwas bringen“, beschreibt Heinz Buff ein sachliches, zielführendes Verhandlungsklima.

Ohne Zweifel ist die wirtschaftliche Lage einer Region wesentlich. So ist im strukturschwachen Nordosten Deutschlands der Verteilungsspielraum in den dortigen Geldhäusern merklich geringer als anderswo, was sich in beschwerlicheren Tarifverhandlungen zeigt. Freilich: „Ein positives Zeichen finden wir fast überall – dass wir die Gehaltssteigerungen aus dem Flächentarifvertrag auch für die Kolleginnen und Kollegen in den Haustarifen durchholen können. Nach einiger Tarifarbeit in den vorigen Jahren müssen wir darüber mit den Geschäftsführern meist nicht mehr groß verhandeln“, betont der Verhandlungs-Fachmann.

Corona machte das Suchen und Finden von guten Kompromissen indes nicht einfacher. Viele Mitglieder unserer Haustarifkommissionen wollen kein Risiko eingehen, Bankleitungen sind ebenso vorsichtig. Vor-Ort-Abstimmungen sind seltener – Mails und Konferenzen über Datenleitungen oft kein guter Ersatz, gerade wenn es um Feinheiten und Zwischentöne geht.

Die Tarifkommissionen sind ein eingespieltes Team. Die Betriebsräte wissen genau, was auf kurze Frist möglich ist und was länger dauert, um tarifiert zu werden. Neben dem Gehaltsplus ist es zum Beispiel sinnvoll und aussichtsreich, die erweiterten Freistellungs-Tage aus dem Geno-Flächentarif auch örtlich zu übernehmen.



Heinz Buff.

Foto: privat

Die Beschäftigten in den Häusern mit Haustarifvertrag gaben in den Vorjahren der Bankleitung und auch unseren Tarifkommissionen immer wieder eine klare Rückmeldung, was ihnen wichtig ist. Sie äußern gut begründet ihre Forderungen, die tariflichen und die betrieblichen Leistungen aufzustocken – manchmal natürlich auch mehr, als der Vorstand aktuell zu geben bereit ist. Dann ist ein langer Atem gefragt. Aber die Richtung stimmt – ohne Haustarif und begleitende Regelungen des Betriebsrates würde einiges fehlen, bestätigen die Kollegen aus der Praxis.

Einige Fragen warten auch in diesem Jahr noch der Antwort: Haben wir nun den Schatten der Pandemie weitgehend hinter uns – oder drohen im Herbst / Winter mit einer kräftigen vierten Corona-Welle wieder für einige Bereiche Kurzarbeit und Minusstunden, die gut geregelt werden müssen? „Bisher haben die Betriebsräte und die Leitungen fast immer sehr kulant reagiert, aus Mitarbeiter-Sicht. Da arbeiten wir natürlich dran, dass dies weiterhin so gehandhabt wird. Oder: Viele bestehende Stellen ändern ▶

sich stark, erst recht gilt das für neue Tätigkeiten zum Beispiel in der IT. Dennoch müssen die Einwertungen fair bleiben. Und da sind wir in den Haustarifbanken viel stärker gefordert als in den Instituten des Flächentarifs, das engmaschig zu beobachten und zu steuern“, verweist Heinz Buff auf viel Arbeit, um zum Beispiel sicherzustellen, dass Stellen nicht nach extern zu niedrig dotiert ausgeschrieben werden, bevor sich die Tarifpartner auf eine leistungsgerechte Eingruppierung geeinigt haben.

Auch bei den Haustarifen wollen wir, wie in der Fläche, mitgestalten: Wie viele greifbare Filialen bleiben – und bei

Veränderungen: Wie kann die Online-Beratung und -Service für die Kollegen (und Kunden) ein vollwertiger Ersatz werden. Welche Lösungen finden wir, falls nach der Bundestagswahl die Steuern und Inflation weiter steigen, und zumindest regional vielleicht sogar wieder die Arbeitslosigkeit? Die Haustarife bieten dafür jedenfalls eine verlässliche Basis – die sicher noch um einige Punkte des Flächentarifvertrags und um sinnvolle betriebsspezifische Vereinbarungen erweitert werden sollte. Mit wachsender Überzeugung und Geschwindigkeit.

Oliver Popp

Call-Center Deutsche Bank (DB Direkt GmbH): 13 Wochen Streik für das 13. Monatsgehalt

Als die Deutsche Bank ihre Telefonie 1999 in die DB Direkt GmbH ausgegliederte, waren geringere Kosten das Hauptziel. Die Kolleginnen und Kollegen am Headset in Berlin und Essen (vormals Bonn) – ihre Zahl ist auf heute insgesamt etwa 650 angestiegen – waren damit von vielen Tarifrechten und der gehaltlichen Entwicklung des Bankentarifs abgeschnitten, also faktische Tariflosigkeit. Erst die Aufforderung des DBV zu konkreten Tarifverhandlungen, dem sich später auch ver.di anschloss, brachte die Geschäftsleitung zum Jahresende 2012 an den Tariftisch. Einige Mitarbeiter bildeten die Verhandlungsgruppe, die den tariflichen Aufbau forcierte. Mit einem Haustarif, der dem Branchentarif immer weiter entgegenwächst. Nach mehreren Tarifabschlüssen über die Jahre erreichten sie im Frühjahr 2021 einen wichtigen Meilenstein.

Es ist das 13. Monatsgehalt, dass mit den Unterschriften des 22. April 2021 fixiert wurde. „Das haben wir bereits seit Jahren versucht. Ohne Erfolg, weil die Arbeitgeberseite stets auf der Bremse stand und dieses von der Tages-

ordnung strich. Entscheidend war, dass wir diesmal in einen Streik gegangen sind, den die Deutsche Bank so noch nicht erlebt hat“, beschreibt **Klaus Tschörtner** den harten und langen, aber nötigen Arbeitskampf zu Beginn dieses Jahres.



Berliner Komplex der Deutschen Bank: Am Standort Otto-Suhr-Allee arbeiten die Kollegen der Service-Gesellschaften, also auch der DB Direkt, im Neubau links. Einheiten der Kernbank sind im Hochhaus rechts angesiedelt. Foto: O. Popp

Der Seniorberater Privatkunden aus Berlin ist bereits 22 Jahre in der Bank. Er prägt unsere Tarifverhandlungen in der DB Direkt von Beginn an mit, und brachte die Arbeitgeberseite mit klugen Ansätzen wiederholt zu wertvollen Kompromissen. „Im Herbst 2020 war das zunächst eine sehr gesichtslose Tarifrunde. Wegen Corona konnten wir nicht so direkt verhandeln wie wir wollten, und auch unsere Belegschaft hat wenig Aufbruch gespürt.“ Die erste Streikaktion im Dezember 2020 nach dem ersten dürftigen Gehaltsangebot, mit langer Verzögerung der Verhandlungen, brachte dann das Signal, prinzipiell über das 13. Gehalt verhandeln zu wollen.

Doch dann passierte wieder lange wenig. Auch unser Aufruf zum unbefristeten Ausstand Ende Januar bewegte die Geschäftsführung der DB Direkt, die mit uns verhandelte, nicht zu weiteren Fortschritten – das Gesprächsklima verzeigte eher noch weiter. „Erst, als wir dann im Zuge unserer Medienkampagne im März der Bank u.a. öffentlich verdeutlichten, dass sie so ihren sozialen Charakter und Verantwortung ablegt, kam die Konzernleitung aus der Reserve und sorgte dann für echte Bewegung am Tariftisch“, erinnert sich Klaus Tschörtner an das Eingreifen der Vertreter der „großen“ Bank, die das Bild des Unsozialen dann doch korrigieren wollten.



Klaus Tschörtner.

Foto: Bank

Damit ernteten letztlich die Beschäftigten die Früchte ihrer wochenlangen Arbeitsniederlegungen. „Zuvor hatten wir einen niedrigen Organisationsgrad. Doch wir haben während der ersten Streiktage gemerkt, dass die Bank es spürt, schon wenn einige Beschäftigte den dicht getaketen Service einstellen: Die Wartezeiten in den Hotlines wuchsen stark, das Lie-

gegebliebene war immer weniger nachzuarbeiten. Das erhöhte den Verhandlungsdruck auf unsere Arbeitgeber kontinuierlich. Und parallel machten immer mehr Kollegen mit beim Streik. Es hat also Sinn, wurde es vielen bei uns zum ersten Mal begreiflich“, schildert der Berliner eine erfreuliche Selbstverstärkung. Wegen der Pandemie waren örtliche Streikversammlungen nicht möglich – der „stille“ Ausstand war gleichwohl nicht weniger wirksam.

Und es ist nun unser tariflicher Fahrplan, den die Arbeitgeberseite letztlich bei der Einführung des 13. Gehalts akzeptierte. „Das wird eben nicht zwei oder drei Jahre weiter verzögert mit ungewissem Ausgang, wie das vielleicht mancher Leiter so im Kopf hatte, sondern der beginnt rückwirkend ab 2020. Und 2025 haben wir dann das volle zusätzliche Gehalt“, sieht Klaus Tschörtner nun eine rundum taugliche Umsetzung.

Ein weiteres wichtiges Element ist die Einmalzahlung von 200 Euro mit dem Juni-Gehalt – wovon Niedrigverdienende besonders profitierten. Und selbstredend die Gehaltssteigerung der gesamten Gehaltstabelle um 2 % ebenfalls ab Juni 2021, und nochmals 1,5 % mehr ab Oktober 2022. „Dies und das 13. Gehalt zusammen muss im Blick haben, wer den Erfolg des Paketes bewerten will. Es ist mehr und langfristig haltbarer als nominal 5 % Steigerung auf dem Gehaltszettel, was sich natürlich auch viele gewünscht hätten“, betont der Tarifverhandler.

Er sieht eine gute Entwicklung über die Jahre – mit nun einem vorzeigbaren Tarifstand, der den Vergleich mit anderen Deutsche Bank-Servicegesellschaften nicht zu scheuen braucht und auf den sich weiter aufbauen lässt. Dank eines zuvor kaum für möglich gehaltenen gemeinsamen Erkämpfens. „Die Bank und unsere Geschäftsführung hat im Zuge des Streiks gelernt, dass sich unsere Forderungen eben nicht einfach aussitzen lassen. Auch, weil beide Gewerkschaften in eine Richtung gezogen und sich eng abgestimmt haben. Also: Es lohnt, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber früh ernsthaft an den Verhandlungstisch setzen“, sieht Klaus Tschörtner den Abschluss der DB Direkt GmbH durchaus als Vorbild für andere Betriebe.

Oliver Popp



Zur Tarifumfrage Versicherungen ►

Finanzdienstleister haben gemeinsame Interessen, die von einer Branchengewerkschaft besser und nachhaltiger formuliert und vertreten werden können.

DBV – der kompetente Partner für Beschäftigte von Banken und Versicherungen

Ja, ich bin in den Betriebsrat gewählt worden und möchte zu einem DBV-Betriebsrats-Seminar eingeladen werden.

Name

Vorname

Anschrift

E-Mail

Unterschrift

Monatsbeiträge bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

- | | |
|--|---------|
| 1. Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 7,80 |
| 2. bis € 2.296,- brutto | € 13,50 |
| 3. von € 2.297,- bis 3.607,- brutto | € 19,00 |
| 4. von € 3.608,- bis 5.073,- brutto | € 25,00 |
| 5. ab € 5.074,- brutto | € 29,00 |

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte ausreichend frankieren, falls Marke zur Hand

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister Hauptgeschäftsstelle Kreuzstraße 20 40210 Düsseldorf

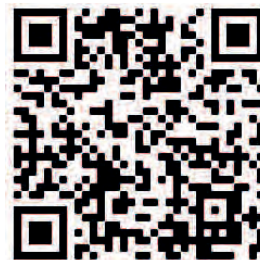
- ☐ Der DBV steht zur Gewerkschaftsvielfalt und bejaht den Wettbewerb.
- ☐ Auf den DBV können Sie sich in allen Angelegenheiten des Arbeits- u. Sozialrechts verlassen.
- ☐ DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.
- ☐ Beim DBV bestimmen engagierte, ehrenamtliche Mitarbeiter aus der Finanzdienstleisterbranche.



1. Mitglied werden



2. Zur Newsletter-Anmeldung



Für weitere Infos scannen Sie diese QR-Codes mit Ihrem Smartphone:

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv



☐ **Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister** geworben durch: _____

☐ **Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.:** _____ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ ☐ Betriebsrat ☐ Personalrat

Tätig bei _____ in _____ Ehrenamt _____

Tarifgruppe (bei Auszubildenden Ende der Ausbildungszeit eintragen) Monatsbeitrag (EURO) _____ ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit

☐ Ich ermächtige jederzeit widerruflich den Deutschen Bankangestellten-Verband, meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto abzubuchen.

☐ Ich möchte, dass mein zuständiger Regionalverband über meinen Beitritt informiert wird und mich so noch besser betreuen kann.

kontoführende Bank _____ Ort _____

IBAN _____ BIC _____ ☐ jährlich ☐ vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____