



# Gehaltsrunde 2021

## Tarifkommission Öffentliche Banken

### Grundlagen unserer Forderungen

# Grundlagen unserer Forderungen Gehaltsrunde 2021

1. Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten
2. Den Wandel in unserer Branche besser fördern
3. Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern
4. Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen

# Grundlagen unserer Forderungen Gehaltsrunde 2021

1. Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten
2. Den Wandel in unserer Branche besser fördern
3. Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern
4. Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen

## Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten (Forderung 1)

- Erhöhung der Tarifgehälter um 4,8 % pro Jahr

Steigende Verbraucherpreise sind bereits feststellbar (im Mai 2021 2,5%, Erwartung der Bundesbank zum Jahresende 3,2%), und werden sich durch die Energiepreisentwicklung – je nach Ausgang der Bundestagswahlen in unterschiedlichem Maße – auch 2022 fortsetzen.

Selbst, wenn es sich um Einmaleffekte handeln sollte, was nicht unser Basisszenario ist, zeigt jede Lebenserfahrung, dass gestiegene Preise nach Verpuffen eines möglichen Einmaleffektes nicht wieder sinken werden, sondern mindestens auf dem erhöhten neuen Niveau verharren.

Zur Vermeidung von Kaufkraftverlusten der Bankangestellten streben wir daher eine entsprechend höhere Tarifierhöhung als in vorangegangenen Tarifrunden an.

## Die vier Treiber überdurchschnittlich hoher Inflationsraten in den kommenden Jahren

**Verbraucherpreise:** Die Verbraucherpreise stiegen im Mai 2021 um 2,5%, die mittlere Inflationserwartung der Deutschen Bundesbank für Privathaushalte wurde gerade für die Zeit bis Jahresende auf 3,2% angehoben. Einzelne Ökonomen gehen sogar von Preisanstiegen von 4% und mehr aus.

**Miet- und Immobilienpreise:** Unvermindert hart trifft die Stadtbevölkerung Fortsetzung der Miet- und Immobilienpreisentwicklung der letzten Jahre, wobei in Ballungsräumen (Berlin, Frankfurt, München und weitere) der Anteil für Miete/Finanzierung am Gesamteinkommen traditionell hoch ist. Auch Mittelstädte ziehen mittlerweile mehr und mehr nach.

**Energiepreise:** Die im Januar 2021 eingeführte CO<sub>2</sub>-Bepreisung, welche in den Folgejahren weiter zunimmt, erreicht unverhältnismäßig stark die Berufspendler, welche im ländlichen Raum einen niedrigeren Anteil für Wohnraum am Gesamteinkommen aufwenden.

Die Summe der Ausgaben für Wohnen, Energie, Mobilität betragen rd. 42 % der verfügbaren Haushaltseinkommen. Diese Segmente erlebten 2021 Kostensteigerungen deutlich über der allgemeine Teuerungsrate (z. B. 25 % bei Kraft- und Heizstoffen, 9 % bei Neuvermietungen im Neubau etc.).

**Welthandel:** Auch die derzeitigen Engpässe bei Containerkapazitäten und zeitweiligen Dehnungen der Lieferketten von Asien nach Europa, aber auch Engpässe in der Halbleiterproduktion haben bereits erkennbar preistreibende Konsequenzen. Die damit verbundene Angebotsverknappung in einer Vielzahl von Branchen treibt zusätzlich die Verbraucherpreise.

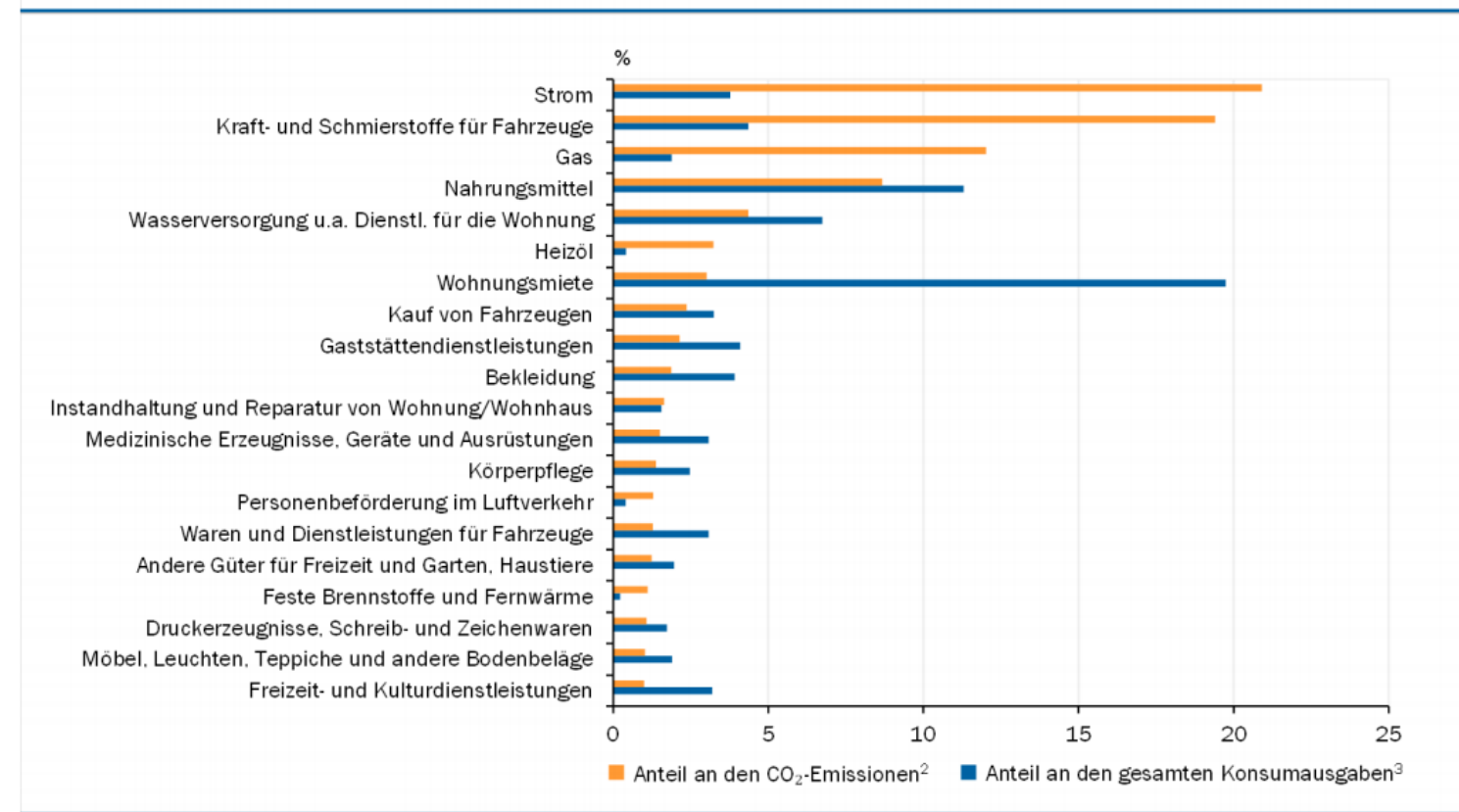
**Zusätzlicher Anstieg der Inflation in 2021 allein aus CO<sub>2</sub>-Bepreisung (25 Euro/Tonne) mit 1,21 % für mittelgroße Haushalte ermittelt.**

**Anstieg der CO<sub>2</sub>-Bepreisung auf 55 Euro/Tonne bis 2025.**

Fazit:

... Trotz der erläuterten Einschränkungen kann von einem deutlichen Anstieg der Verbraucherpreisinflation durch die Einführung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung ausgegangen werden. Die Höhe der Inflationsrate findet in verschiedenen Bereichen Anwendung. Der VPI ist der zentrale Indikator zur Beurteilung der Geldwertentwicklung in Deutschland, wird als Orientierungsmaßstab etwa bei Lohnverhandlungen oder in vertraglichen Vereinbarungen über die Höhe von wiederkehrenden Zahlungen verwendet ...

CO<sub>2</sub>-Emissionen und Konsumausgaben privater Haushalte<sup>1</sup>



1 – Jahreswerte. 2 – Basierend auf CO<sub>2</sub>-Emissionen je verausgabtem Euro nach Preuss et al. (2019). 3 – Warenkorb auf Basis der Ausgaben in der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2013. Ohne Ausgaben für selbstgenutztes Wohneigentum und Prostitution.

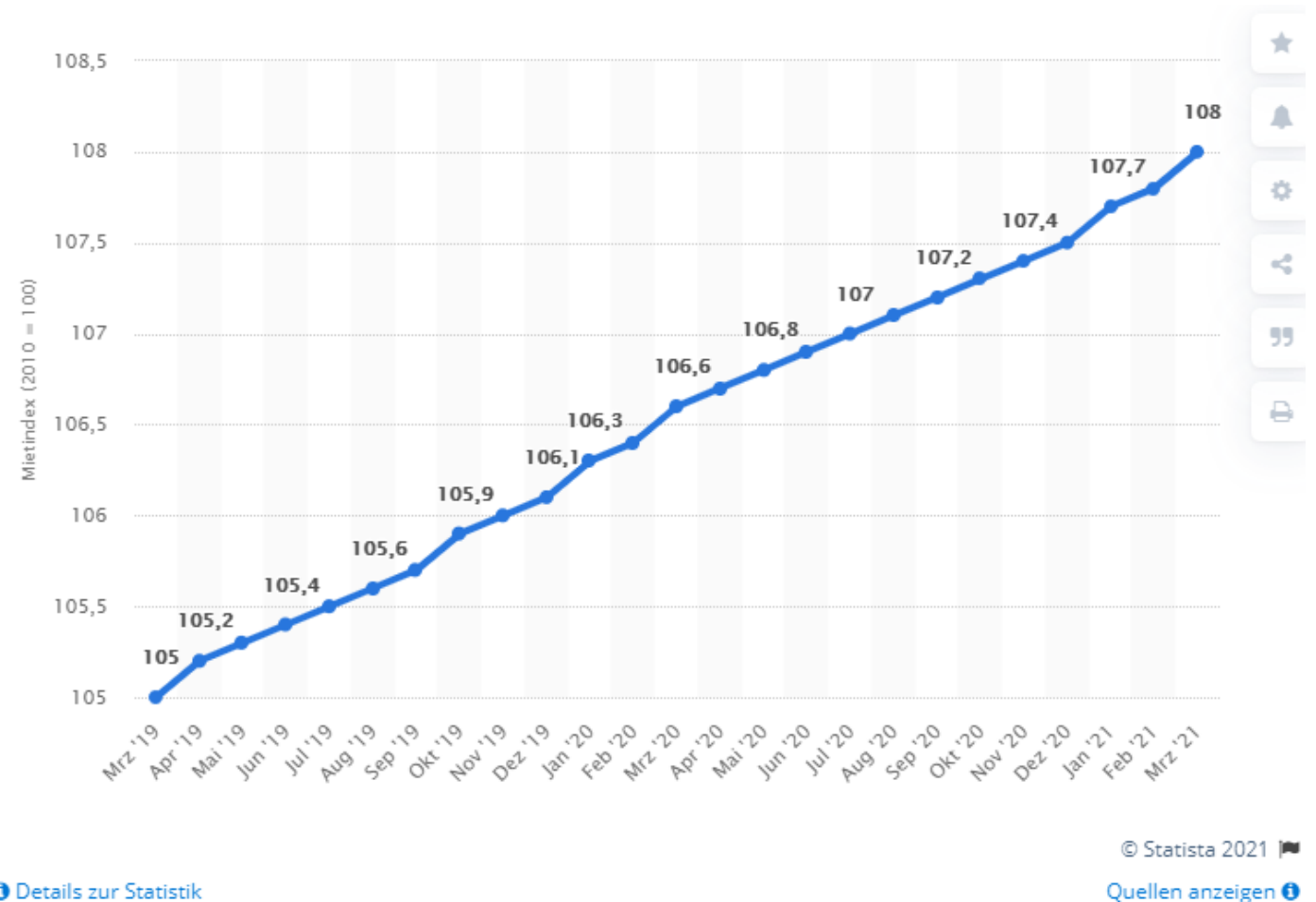
Quelle: Sachverständigenrat, Auswirkungen der CO<sub>2</sub>-Bepreisung auf die Verbraucherpreisinflation, 20. Mai 2020

## Mieten in Deutschland steigen weiter

### Mietanteil am Haushaltseinkommen in Ballungszentren besonders hoch

Pressemeldung tagesschau.de:

... Die Preise für Mietwohnungen in Deutschland sind einer Studie zufolge zu Jahresbeginn wieder deutlicher stärker gestiegen als in den Vorjahren. Im ersten Quartal 2021 zogen die Mieten von **Bestandwohnungen** mit einer Steigerung von **1,8 Prozent** so stark an wie seit fünf Jahren nicht mehr - das geht aus einer Analyse der Online-Plattform ImmoScout24 hervor. Nach Daten des Portals verlangten Vermieter bei der **Neuvermietung** im März 7,18 Euro kalt je Quadratmeter und damit **drei Prozent** mehr als ein Jahr zuvor. Bei **Neubauwohnungen** waren es sogar 9,58 Euro - ein Plus von gut **fünf Prozent**. ...



Quelle: tagesschau.de, Mieten in Deutschland steigen weiter, 6. Mai 2021

## Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten (Forderung 2)

### ➤ Einführung der 38 Stundenwoche

Erhaltung der Arbeitskraft für ein volles Erwerbsleben bei schrittweiser Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67. Unablässig steigende Anforderungen im Alltag (am Beispiel Regulatorik, Beschwerdemanagement uvm.) erfordert konzentriertes Arbeiten auf hohem Niveau. Einfache Aufgabenanteile werden zunehmend automatisiert. Die Hauptverdiener arbeiten zunehmend bis zum Regelrenteneintrittsalter. Der Anteil der hinsichtlich betrieblicher Versorgungsordnungen „bestversorgten“ Generation nimmt kontinuierlich ab. Den Luxus der Altersrente mit Abschlägen können sich eine zunehmende Anzahl von Mitarbeitenden nicht mehr leisten.

Auch der zunehmende Fachkräftemangel spricht dafür, Menschen durch Entlastung bei der Arbeitszeit bis zur Regelaltersrente „beschäftigungsfähig“ zu erhalten.



## Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten (Forderung 12)

- Rechtsanspruch auf Umwandlung von individuellen Gehaltserhöhungen in Freizeit

Work-Life-Balance bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl von zunehmender Bedeutung und soll die Attraktivität der Branche steigern. Besonders bei kleineren Bankhäusern gehen die Voraussetzungen des TzBefrG noch nicht weit genug, sodass ein Rechtsanspruch in vertretbarem Maße den Beschäftigten hilft, ihre Verpflichtungen in Beruf und Familie planbarer zu vereinbaren. Ebenso zählt diese Möglichkeit auf die Erhaltung der Arbeitskraft ein, vor Allem in Häusern oder in Teilbereichen, in welchen die Eigenmittel zum Personalmanagement über Sozialplaninstrumente sehr begrenzt sind.

## Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten (Forderung 7)

- Tarifvertrag zu Langzeitkonten im Manteltarifvertrag integrieren

Die Nachfrage nach und die Nutzung von Langzeitkonten nimmt stetig zu, sowie stehen inzwischen bei der Berufs- und Arbeitgeberauswahl stärker im Fokus als noch vor vielen Jahren. Durch die Integration in den MTV erwarten wir eine bessere Sichtbarkeit und langfristige Planungssicherheit für Beschäftigte, als auch einen stärkeren Fokus der Häuser auf die Weiterentwicklung flexiblerer Beschäftigungsmodelle.

- Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) im Manteltarifvertrag integrieren, bzw. entfristen

Die Klausel, die wir durchaus als hilfreich und zielführend sehen, fristet derzeit ein gewisses Schattendasein als „Annex“ zum MTV. Hier würde eine Integration in den MTV zu mehr Sichtbarkeit und voraussichtlich auch höherer Anwendung führen.

- In jedem Fall fordern wir die Entfristung der beiden Klauseln

Eine Integration der beiden Klauseln in den MTV löst auch die Problematik der immer wieder anstehenden Verlängerungen und teilweise auseinanderlaufender Auslauftermine.

## Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten (Forderung 13)

- Bruttolohn-Umwandlung für Mobilität aus Tarifleistungen ermöglichen

Umwandlungsformen für E-Mobilität, Jobrad einführen. Am Beispiel von Hybrid- und Elektrofahrzeugen, sowie Jobrad über Flottenlösungen verbunden mit den vorhandenen Steuervorteilen einem breiten Teil der Belegschaft ermöglichen (nicht nur für außertariflich vergütete Mitarbeitenden).

DBV

## Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten (Forderung 15)

- Verhandlungsverpflichtung für ein eigenständiges Tarifwerk „Zukunftstarifvertrag“

Entlang der neu entstehenden Arbeitswirklichkeit, ggf. nach der Bundestagswahl erwartete Pflicht zum Homeoffice-Angebot für Büroangestellte, bzw. Ankündigungen verschiedenster Bankarbeitgeber Präsenz- oder Absenzzqouten einzuführen, auch vom dem Hintergrund der Reduzierung des Carbon-Footprint, ein verbindliches Tarifwerk entwickeln, welches die Eckpunkte zu Gesundheitsschutz und Kostenbeteiligungen im mobilen Arbeiten regeln soll, mit dem Ziel, bis zum noch zu vereinbarenden Ende des neuen Gehaltstarifvertrags diesen separaten „Zukunftstarifvertrag Mobiles Arbeiten“ eingeführt zu haben.

# Grundlagen unserer Forderungen Gehaltsrunde 2021

1. Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten
- 2. Den Wandel in unserer Branche besser fördern**
3. Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern
4. Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen

## Den Wandel in unserer Branche besser fördern

- Unbefristete Übernahme Ausgebildeter der Jahrgänge 2021 bis 2023, deren theoretische und praktische Leistungen mit „gut“ oder besser beurteilt werden (Forderung 11).

Wir beobachten, dass nur noch in geringem Umfang über den Personalbedarf hinaus ausgebildet wird. Diese Vereinbarung soll eine Signalwirkung insbesondere für besser qualifizierter Schulabgänger auslösen, und daraus abgeleitet die Auswahlpotenziale für die Arbeitgeber steigern, sowie die unregelmäßigen Abgänge am Ende der Ausbildungszeit reduzieren.

Unser Textvorschlag:

*Unbefristete Übernahme Ausgebildeter [bzw. § 13 Ziff. 1 u. § 16 Ziff. 3 Nachwuchskräfte-TV] über den 30. Juni 2021 hinaus für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 2021 bis 2023 beginnen.*

***Hinweis: Da am 23.06. im Rahmen des N-TV über dieses Thema ebenfalls verhandelt wird, kann eine Einigung dazu führen, dass wir diese Forderung fallen lassen, bzw. zurückstellen.***

## Den Wandel in unserer Branche besser fördern (Forderung 10)

### ➤ Sonderurlaubstage für ausgewählte berufsbegleitende Studiengänge

Wir beobachten, dass der Personalbedarf an Bankkaufleuten mit weiteren Schlüsselkompetenzen wächst (Informatik, Recht, Agile uvm.), die eigeninitiierte Weiterbildung aber grundsätzlich noch zu wenig gefördert wird.

Unser Textvorschlag:

*Erweiterung um je 2 Sonderurlaubstage für schriftliche und/oder mündliche Prüfungstage berufsbegleitender Studiengänge (Bachelor/ Master), auch als halbe Tage einsetzbar.*

## Den Wandel in unserer Branche besser fördern (Forderung 5)

### ➤ Fortzahlung des Gehalts bei Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter

Große wie kleine Institute verstehen sich als wichtiger Teil der Gesellschaft. Altersunabhängig ist die Wahrnehmung von öffentlichen Ehrenämtern eine Horizonterweiterung von welcher Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen profitieren.

Unser Textvorschlag:

*Sofern Mitarbeitende und Nachwuchskräfte, welche gemäß § 16 Ziff. 1 MTV ein öffentliches Ehrenamt – am Beispiel Beisitzer der Gerichtsbarkeit – bekleiden, deren Arbeitsbefreiung für die Kammersitzungen soll unter Fortzahlung des Gehalts gewährt werden.*



# Grundlagen unserer Forderungen Gehaltsrunde 2021

1. Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten
2. Den Wandel in unserer Branche besser fördern
3. Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern
4. Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen

## Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern (Forderung 6)

### ➤ Recht auf Vorruhestand testweise wieder einführen

Wir stellen fest, dass außerhalb laufender Personalabbauprozesse kaum Möglichkeiten für sinnvolle vorzeitige Beendigungen bestehen, während im Kollektiv der Branche die Reduzierung der Beschäftigten uns über das nächste Jahrzehnt begleiten wird. Daher wollen wir Testweise die Möglichkeit des Arbeitnehmerinitiierten Vorruhestands auf Basis des bestehenden VR-TV fortführen.

Unser Textvorschlag:

*Einfügen eines neuen Datums in § 2 Ziff. 5 des Vorruhestands-Tarifvertrages befristet bis zum 30. April 2024.*

## Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern (Forderung 3)

### ➤ Kündigungsschutz ausweiten

Für vom Personalabbau Betroffene mittleren Alters, welche Neuanstellung in kaufmännischen Bereichen mit vergleichbarer Vergütung anstreben, sind die Kündigungsfristen nicht ausreichend. Die Einführung einer weiteren Stufe/verlängerten Frist soll auch Arbeitgebern erleichtern, mit Betroffenen zu einem Zeitpunkt einvernehmliche Beendigungen zu erreichen, zu welchem diese über noch keine Weiterbeschäftigungsperspektive verfügen.

In 17 Ziff. 1 MTV soll eine weitere verlängerte Kündigungsfrist eingefügt werden:

*Mitarbeitende, welche mehr als 14 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen, sollen künftige mit einer Frist von 7 Monaten zum Quartalsende kündbar sein.*

## Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern (Forderung 8)

### ➤ Altersteilzeit-Tarifvertrag in den Manteltarifvertrag integrieren

Aufwertung des MTV um wesentliche Regelungen unserer Tariflandschaft, verbunden mit der Chance, die Regelungen zur Altersteilzeit auch für Häuser/Töchter mit MTV-Bindung aber sonst eigenständigen Tarifwerken zu erreichen.

Außerdem löst ein solches Vorgehen die Problematik der immer wieder anstehenden Verlängerungen und teilweise auseinanderlaufende Auslauftermine.

# Grundlagen unserer Forderungen Gehaltsrunde 2021

1. Attraktivität der öffentlichen Banken als Arbeitgeber steigern und unsere Arbeitskraft erhalten
2. Den Wandel in unserer Branche besser fördern
3. Sozialverträglichen Umbau der Öffentlichen Banken absichern
4. **Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen**

## Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen (Forderung 14)

### ➤ Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte ab der 1. Stunde

Entlang der geltenden Rechtsauffassung und aktueller Rechtsprechung ist Mehrarbeit/Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitkräften ab Überschreitung der vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit zu gewähren. Unser Ziel ist vorrangig, mittels bedarfsgerechter Anpassung der individuellen Wochenarbeitszeit im Vorfeld Mehrarbeit zu mitigieren.

Unser Textvorschlag Änderung § 4, Ziffer 2, Satz 1:

*Mehrarbeit ist die über die einzelvertraglich geregelte Arbeitszeit ... hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit ...*

## Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen (Forderung 9)

### ➤ Klarstellung Arbeitszeitgutschrift von Dienstreisen

Da uns aus den Häusern unterschiedliche Auffassungen zur Vergütungspraxis von angeordneten Dienstreisen gemeldet werden, erwarten wir eine klarstellende Ergänzung des § 2 MTV oder einschlägige Protokollnotiz:

*Als zu vergütende Arbeitszeit bei angeordneten Dienstreisen zählt die aufgewendete Wegezeit von Haustür und Haustür.*

## Geltende Rechtsprechung im Tarifwerk umsetzen (Forderung 4)

### ➤ Urlaubsanspruch

Die Verfallsklausel widerspricht im Falle von nicht genommenen Erholungsurlaubs (gesetzlicher & tariflicher) bei Langzeiterkrankung der geltenden Rechtsauffassung und aktueller Rechtsprechung.

Grundsätzlich kann der Urlaubsanspruch bei Langzeitkrankheit über mehrere Jahre hinweg verfallen, dies bezieht sich jedoch nicht auf den Urlaubsanspruch des Vorjahres zum Zeitpunkt der Rückkehr des Betroffenen.

Unser Textvorschlag einzufügen § 15 MTV neue Ziffer 10:

*Konnte der Erholungsurlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Anspruch 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahrs.*