

der beste Betriebsrat für Sie!

3 Streiktage, Tarifabschluss und weitere Verhandlungen.

Was der Streik gebracht hat!

Selten war es in der Vergangenheit nötig, einen Tarifabschluss einer derart intensiven Nachbetrachtung zu unterziehen wie in diesem Jahr.

Wir sehen im Abschluss einige positive Ansätze, aber natürlich auch viele „Kröten“. Bevor wir diese werten, ist es uns wichtig darzustellen, warum die ver.di Tarifkommission diesen Abschluss überhaupt akzeptiert hat. Hier spielten verschiedene Aspekte und deren Zusammenspiel die entscheidende Rolle:

- Die Arbeitgeberseite ließ offen, ob sie im Fall eines Nicht-Abschlusses einen 5. Verhandlungstermin anbieten würde und wann dieser sein könnte.
- Das neue Angebot wurde unter Vorbehalt gestellt, das heißt, es hätte in einer 5. Runde auch wieder reduziert werden können, z.B. wenn sich die negativen Anzeichen bzgl. italienischer Banken, Brexit, etc. bis dahin verdichten oder bewahrheiten.
- Die Streikteilnahme war für die Arbeitgeberseite – vor allem in den wesentlichen Instituten – nicht wirklich spürbar. In Frankfurt mit 60.000 Bankern nahmen an 2 Streiktage in Summe lediglich 700 Kolleginnen und Kollegen teil.

In der Deutschen Bank gab es keine nennenswerten Streiks. In der Commerzbank wurden vor allem kleinere Niederlassungen bestreikt. Bei uns in der HVB gab es an 5 Standorten Aktionen. Beispielsweise waren in München

Ohne neuen Termin die Streiks auszuweiten, diese über die Sommerferien weiter zu führen oder sie im Herbst oder zum Jahresende zu intensivieren erschien uns vor dem Hintergrund des verbesserten Angebots quasi unmöglich.



rund 1.000 Menschen auf dem Stachus und weitere im italienischen Streik - was aber bezogen auf die Größe der HVB in München lediglich eine Streikbeteiligung von ca. 15% der Beschäftigten bedeutet.

In der Gesamtbetrachtung, u.a. mit Blick auf die Streikbereitschaft, blieb der ver.di Tarifkommission nichts anderes übrig, als dieses Angebot zu unterschreiben.



Wertung der Ergebnisse im Einzelnen

Gehaltserhöhung in 3 Schritten um 3,7%

Vor dem Hintergrund von 3 Streiktagen in München und auch im Vergleich zu den anderen Branchen, liegt dieses Ergebnis unter unseren Erwartungen. Und egal wie man es betrachtet – wirklich gut wird es nie.

Der Abschluss bedeutet beispielsweise in TG 7/11 einen Mehrverdienst von € 3.616,00 über die gesamte Laufzeit.



Neuregelung der Tarifgruppen, Wirkung auch für den AT Bereich

Zwar handelt es sich bei diesem Punkt „nur“ um eine Verhandlungsverpflichtung, dennoch erachten wir diesen Punkt als sehr wertvoll. Im § 6 des [Manteltarifvertrags](#) ist geregelt, welche Voraussetzungen für die unterschiedlichen Tarifgruppen erfüllt werden müssen und welche Tätigkeitsbeispiele darunter fallen. Diese Regelungen stammen noch aus den 1970er Jahren.

Beim Lesen der Tätigkeitsbeispiele stößt man dann auf so interessante Tätigkeiten wie „Fernschreiberinnen mit erhöhten Anforderungen“ und denkt – ok, ist aus dem letzten Jahrtausend. Im Gegenzug gibt es heute Tätigkeiten, an die vor 40 Jahren noch kein Mensch zu denken gewagt hätte – egal ob in CIB, Compliance, CFO oder auch im Vertrieb. Wenn man diese aktuellen Tätigkeiten versucht in dieses veraltete Schema einzuwerten, landet man bei so spannenden Beschreibungen wie „Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen“, was dann auch noch unterschieden wird in „mit einfachen – erhöhten oder besonderen Anforderungen“.

Dazu kommt, dass in den heutigen Tarifgruppen 1-3 bundesweit 0,5% aller Bankangestellten eingewertet sind, das Durchschnittsgehalt aller Tarifmitarbeiter bei TG 7/11 liegt und das Durchschnittsgehalt aller Bankmitarbeiter, incl. AT, oberhalb TG 9/11 liegt. Mittler-

weile werden 51% aller Mitarbeiter im privaten Bankgewerbe außertariflich bezahlt. Daher ist hier eine Reform mehr als überfällig. In der Vergangenheit gab es allerdings Bestrebungen des Arbeitgeberverbandes (AGV) beispielsweise die Regeleingruppierung für Privatkundenbetreuer von aktuell TG 7 auf TG 5 zu reduzieren. Diese Gefahr besteht natürlich auch bei den anstehenden Verhandlungen bis Ende 2018. Verhindern können wir das nur gemeinsam, indem

- jeder Einzelne für die Wertigkeit seiner Tätigkeit eintritt
- wir gemeinsam klar machen „Wir sind mehr wert“
- viele durch ihre Mitgliedschaft klar machen, dass ver.di ihre Interessen vertritt.

Dieses Thema ist eine Herkulesaufgabe! Darum werden wir **Sie** ab Herbst einladen, uns in Infoveranstaltungen, Workshops und Arbeitskreisen zu „munitionieren“, damit wir die Einwertung Ihrer Tätigkeit auch mit Nachdruck verhandeln können.

Laufzeit von 33 Monaten

Bis zur 4. Verhandlungsrunde haben wir die Laufzeit für zu lange bezeichnet. Bezogen auf den Gehaltsabschluss bleibt hier unsere Meinung auch definitiv unverändert. Die Tarifkommission hat sich mit dem AGV darauf verständigt, die Reform der Tarif-

gruppen bis zur nächsten Gehaltsrunde abschlussfähig vorzubereiten. Man muss gestehen, dass die Bewältigung dieser Herausforderung selbst bis zum Beginn der neuen Verhandlungsrunde Anfang 2019 wenigstens sehr ambitioniert ist.

Erhöhung der Azubivergütungen um 50,- € per 1.10.2016

Mit diesem Punkt sind wir zufrieden, da diese Erhöhung im Mittel der Ausbildungsvergütungen einer Steigerung von gut 5% entspricht.

Azubi-Übernahme

Hier haben die Arbeitgeber nicht mehr übrig als ein kategorisches „Nein“ zu allen Formen einer verpflichtenden Übernahme. Das ist alles andere als respektvoll, zumal unsere Minimalfor-

derung war, alle Azubis verpflichtend für 12 Monate zu übernehmen, sofern



vom Arbeitgeber nicht wenigstens 4 Monate vor Ende der Ausbildung eine abschließende Aussage zur Frage der Übernahme vorliegt. Vor dem Hintergrund des fehlenden Nachwuchses in verschiedensten Bereichen der Banken bewerten wir dieses Vorgehen als sehr kurzsichtig.

Zumindest konnten Gespräche zur „Attraktivität der Ausbildung“, für Februar 2017 vereinbart werden. Die Frage der Übernahme wird in diesen Gesprächen selbstverständlich wieder aufs Tablett gebracht. Für alles Weitere werden wir hier ab Herbst allen Azubis Angebote zur aktiven Mitarbeit machen.



KOMMENTAR ZUM STREIK von Oliver Menke-Tenbrink CIB, Fixed Income Sales & Betriebsrat

Es ist kein Geheimnis: als Mitarbeiter in CIB Markets bin ich nicht direkt vom Gehaltstarif betroffen. Außerdem ist mir der Dialog grundsätzlich lieber als der Streik.

Warum ich trotzdem gestreikt habe, ist aber schnell erklärt. In meiner Arbeit unterstützen mich viele Kollegen, deren Gehaltsentwicklung direkt vom Tarifabschluss abhängt. Diese Arbeit wurde meiner Meinung nach mit dem Angebot der Arbeitgeberseite nicht ausreichend gewürdigt. Das gilt genauso für unsere Kollegen in den Filialen, die mit großem Einsatz den Filialschließungen sowie dem schwierigen Marktumfeld trotzen und hart am Turnaround des Retail-Geschäftes arbeiten. Warum dem niedrigen Erfolgsfaktor jetzt noch eine unterdurchschnittliche Gehaltssteigerung folgen sollte, habe ich schlichtweg nicht verstanden.

Natürlich blende ich das schwierige Umfeld für die Banken nicht aus. Auch in Markets bekommen wir den regulatorischen Druck zu spüren. Produkte, die uns früher einen großen Teil der Erträge gebracht haben, sind im aktuellen Zinsumfeld unverkäuflich. Aus Gewin-



nen auf Handelsbüchern werden in volatilen und kaum vorhersehbaren Märkten schnell Verluste. Aber genau in diesem Umfeld bewähren wir Mitarbeiter uns und liefern weiterhin beachtliche Erträge ab.

Vereinzelt wurde mir von Führungskräften berichtet, die mit mehr oder weniger Druck versucht haben, Kollegen vom Streik abzuhalten. Dafür fehlt mir jedes Verständnis. Einer Führungskraft, die

ihre Souveränität verliert, sobald die ihr anvertrauten Mitarbeiter ihre Grundrechte wahrnehmen, traue ich die Bewältigung der vor uns liegenden großen Herausforderungen nicht zu.

Eher amüsiert haben mich die Kollegen, die selbst in der Tiefgarageneinfahrt noch auf der Überholspur leben und den Streikposten mit Vollgas entgegenkommen sind.

Großen Respekt zolle ich allen Kollegen, die ihre Meinung vertreten haben. Dazu gehören die Streikteilnehmer, die Gehaltseinbußen für sich in Kauf nehmen, um sich auch für andere stark zu machen, aber auch die Kollegen, die sich bewusst gegen den Streik entschieden haben, ohne das Recht auf Streik in Frage zu stellen oder die Interessen von Kollegen zu ignorieren.

Für die Zukunft wünsche ich mir noch mehr Identifikation mit der Bank und Zusammenhalt zwischen uns Kollegen. Eine Streikteilnahme ist kein Ausdruck des Misstrauens gegen Vorgesetzte und auch kein Zeichen fehlender Loyalität mit der Bank. Mitarbeiter, die resigniert haben, streiken nicht.

Gesamtbewertung aus unserer Sicht

Irgendwie haben wir uns schon daran gewöhnt. Über das Jahr hinweg berichten die Medien über Arbeitskämpfe in den verschiedensten Branchen. Ob im öffentlichen Dienst, bei der Bahn oder den Piloten, um nur einige, weni-

Wir werden die Zeit bis zum Beginn der neuen Verhandlungen nutzen, um mit Ihnen zusammen neue Perspektiven in der Tarifarbeit zu erkennen und zu erreichen.

In dieser Runde wurde deutlich, dass sich die Arbeitgeber mehr Kürzungen vorstellen können als schlichte 0% Gehaltsanpassungen. Insbesondere wurde vom CEO der Deutschen Bank unmissverständlich kommuniziert, dass Banker zu viel verdienen.

Trotzdem habe viele Kolleginnen und Kollegen in der HypoVereinsbank gezeigt, dass sie nicht alles mit sich machen lassen. Die Geschäftsleitung kann stolz auf Mitarbeiter sein, die sich für ihre Interessen einsetzen.

Mitarbeiter, die das tun, haben nicht resigniert und sind mit Herz und Leidenschaft dabei!

Andere denken ähnlich, hatten aber noch nicht den Mut aufzustehen. Vor diesem Hintergrund ärgern uns Führungskräfte besonders, die an den Streiktagen ihre „loyalen Mitarbeiter“ begrüßt haben. Aber wenn wir uns davon abschrecken lassen würden, käme

bei Tarifverhandlungen nie ein für die Mitarbeiter akzeptabler Abschluss heraus. Ob diese Führungskräfte, die in schwierigen Situationen eher den Kopf in den Sand stecken und Mitarbeiter vom Streiken abhalten, die Richtigen sind, werden wir kritisch hinterfragen. Wir kennen Sie ja jetzt alle namentlich.

Unsere Kommunikation begann zwar bereits im Dezember, führte aber nicht zur gewünschten erhöhten Aufmerksamkeit für die Tarifrunde. Die Dramatik in der Entwicklung der Verhandlungsrunde kam insbesondere bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern nicht an. Durch diese Tarifrunde haben wir erkannt, dass wir uns künftig noch früher und noch ausführlicher mit Ihnen auf eine Tarifaueinandersetzung vorbereiten müssen. Und damit beginnen wir jetzt! Bis zur nächsten Verhandlung sind es zwar noch einige Monate – aber es muss allen klar sein, dass am Ende eine neue Tarifstruktur stehen soll. Wir sind uns sicher: Niemand will, dass sein Job dann weniger wert ist als heute. Darum lassen Sie uns ab heute mit der Vorbereitung der Tarifverhandlung 2019 beginnen



ge Beispiele zu nennen. Es ist normal geworden, dass sich die Beschäftigten wieder vermehrt für ihre Interessen engagieren. Nicht so bei uns! Die Mehrheit der Kollegen waren eher Sympathisanten als Akteure. Dabei kommt es auf jeden Einzelnen, auch in unserer Branche an! Auch Banker dürfen sich gegen eine Verschlechterung des Gehalts- und Manteltarifvertrags wehren und Errungenschaften der letzten Jahrzehnte mit eigenem Engagement und/oder einer [Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ver.di](#) verteidigen.



Wir wünschen Ihnen allen eine schöne Urlaubszeit!

Ihre besten Betriebsräte



Weitere Infos:

www.tarifrunde-banken.de

www.mitgliedwerden.verdi.de