

Versicherungen_
Sparkassen_
Postbank_
Bundesbank_

Banken_

Betriebsgruppe der
UniCredit Bank AG München
April 2012



Informationen aus dem Fachbereich Finanzdienstleistungen

Wie läuft eigentlich eine Tarifverhandlung?

Erlebnisbericht von Peter Aschenbrenner, Betriebsrat, HypoVereinsbank München
(ausführliche Prosa-Darstellung)

Ich bin zwar bereits seit 1997 Ersatzmitglied in der Tarifkommission, doch vom 28.-30. März war ich nun erstmals in den direkten Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite dabei. Und ich denke, darüber aus dem „Nähkästchen“ zu plaudern, könnte Viele interessieren und Manchen auch zeigen, dass gute Argumente hier leider nicht zählen.

Zunächst traf sich die ver.di-Verhandlungskommission am 28.3. von 15:00 – 18:30 Uhr sowie am 29.3. von 9:30 – 12:00 intern. Wir besprachen, wie wir unsere Forderungen nach Tarifregelungen zum Gesundheitsschutz, zum Beraterschutz, zur Ausbildungsquote und Übernahme, zur Verlängerung des Vorruhestandes sowie nach einer spürbaren Gehaltserhöhung dem Arbeitgeber mit Argumenten unterlegen können und wer mit welchen Beispielen dies noch untermalen kann.

Am 29.3. um 13 Uhr wurde es dann ernst. Nach einer förmlichen Eröffnung fasste der Verhandlungsführer der Arbeitgeber, Herrn Sieber (Vorstand

CoBa), zusammen, dass der Arbeitgeberverband ja bereits am 1.3. klar gemacht habe, dass es keine Regelungen zu den von ver.di geforderten Themen geben wird. Er erklärte weiter, dass es daher erst ein Gehaltsangebot geben könne, wenn ver.di Forderungen zurücknimmt. Er ergänzte, dass man auch über den Vorruhestand sprechen könne, wenn man im Gegenzug auch Regelungen zur Samstagsarbeit treffen würde. Dies war ein vollkommen neues Thema, das seiner Aussage vom 1.3. widersprach, dass die Arbeitgeber ihrerseits in dieser Tarifrunde

**Arbeitgeber bleiben beim
NEIN zu allen
ver.di-Forderungen. Verhandlungen erst, wenn wir
Forderungen
zurücknehmen**

keine Gegenforderungen einbringen würden. Danach forderte er unsere Verhandlungsführerin, Beate Mensch, auf, darzustellen, wie sich die Situation aus unserer Sicht darstellt.



Beate stellte klar, dass wir unsere Forderungen nach wie vor für richtig und wichtig erachten und hierzu durch unsere Befragung (Ende 2011 – Anfang 2012) auch einen Auftrag der Beschäftigten haben. Daher könnten und wollten wir auch keine der Forderungen zurückziehen. Danach führte sie über 15 Minuten all unsere gesammelten Argumente aus – von Statistiken über psychische Belastungen, über erste unberechtigte Schreiben der

BaFin an Berater, Aussagen von Personalern über „Fachkräftemangel“ bis hin zu Fällen, in denen ältere Kolleginnen und Kollegen sagen, dass sie nicht mehr bis zum Beginn des Re-

Wie läuft eigentlich eine Tarifverhandlung? geleintrittsalters durchhalten – natürlich auch, dass die Banken selbst den Vorruhestand gerne nutzen, wenn es um Personalabbau geht..

Die Reaktion war harsch. Sinngemäß sagte Herr Sieber, das habe er alles schon mal gehört und er habe es auch verstanden. Dennoch sei mit dem Arbeitgeberverband hierzu nichts zu regeln, weil ver.di hier in die Hoheit der Arbeitgeber eingreifen wolle und die Rechte von Betriebsräten „unnötig“ versucht auszuweiten. Überdies sei die psychische Belastung in Banken ohnehin unterdurchschnittlich niedrig.



In einer weiteren Runde untermauerten mehrere Kollegen aus unseren Reihen die verschiedenen Themen mit betrieblichen Beispielen. Wieder erwiderte Herr Sieber, dass er die Argumente schon verstanden habe. Wenn aber ver.di keine Forderungen zurücknimmt, könne man die Sitzung ja auch sehr kurz gestalten und wieder nach Hause fahren, da es hierzu seitens der Arbeitgeber keine Verhandlungsbereitschaft gibt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten die anderen 17 Vertreter des Arbeitgeberbandes mehr oder weniger gelangweilt zugehört und sich hie und da Notizen gemacht. Lediglich Herr Ziegler, der die öffentlich rechtlichen Banken vertritt, erklärte in der 2. Runde mit anderen Worten die Inhalte von Herrn Sieber – nein – er las sie wörtlich von seinem Skript ab.

Wie läuft eigentlich eine Tarifverhandlung?

Nun mischte sich erstmals unser Vorstand ein und versuchte am Beispiel Beraterschutz inhaltlich zu erklären, warum es seitens der Arbeitgeber keine

Vertreter des VÖB erwidert ver.di Argumentation durch wörtliches Verlesen eines vorgefertigten Manuskripts.

Bereitschaft zu einer Schutzregelung im Tarifvertrag gäbe. Kurz gesagt: weil dort der Gesetzgeber der richtige Ansprechpartner sei. Dies führte zu einer kurzen Diskussion, in der wir mehrstimmig darstellten, dass die unklare Gesetzgebung nichts an der Verantwortung der Arbeitgeber ändere. Am Ende des Tages müssen sie die Berater schützen, wenn diese Sanktionen von der BaFin erhalten, sie sich aber immer innerhalb der bankinternen Regeln und Vorgaben verhalten haben. Hierzu gab es zwar seitens einiger Arbeitgeber Aussagen, dass sie natürlich eine soziale Verantwortung hätten. Sie seien aber nicht bereit, hierzu etwas im Tarifvertrag zu regeln. Andere Arbeitgeber begingen bewusste Themaverfehlungen, indem sie auf unsere Punkte zum Beraterschutz mit Aussagen zum Gesundheitsschutz antworteten.

Nach gut 10 Minuten unterbrach Herr Sieber mehr oder

weniger die Diskussion. Er fragte uns erneut, ob wir nun bereit seien Forderungen zurückzunehmen – was wir natürlich ablehnten. Daraufhin fragte Herr Sieber, ob es dann noch Sinn mache weiter zu verhandeln, oder ob die Möglichkeit besteht, sich in einem kleineren Kreis zu treffen um sondieren, wie man eventuell doch in Verhandlungen käme. Mögliche Themen dort seien Gehalt und Vorruhestand in Verbindung mit einer Regelung zur

Samstagsarbeit. Die anderen Themen seien auch im kleinen Kreis tabu.

Um diese Frage zu entscheiden, zogen wir uns zu einer internen Beratung zurück. Hintergrund hierfür ist, dass Gespräche im kleinen Kreis ein reiner Gedankenaustausch sind, quasi ein Spiel „was wäre wenn“, dessen Inhalte aber weder Angebote darstellen noch in der Kommunikation nach außen verwendet werden dürfen. Trotz dieser Problematik entschieden wir uns, das Angebot

des

Sondierung im kleinen Kreis führt zu besserer Gesprächsatmosphäre, aber nicht zu einer Änderung der Haltung.

kleinen Kreises anzunehmen, vorausgesetzt, dass im kleinen Kreis über alle unsere Forderungen gesprochen wird. Dies teilten wir den Arbeitgebern mit – nicht wissend, ob das zu einem kleinen Kreis oder zum Scheitern der Verhandlungen führen würde. Nach mehr-

Wie läuft eigentlich eine Tarifverhandlung?

fachem hin und her nahmen die Arbeitgeber an und teilten uns mit, dass sie mit ca. 8 Personen in den kleinen Kreis kämen.

Der kleine Kreis von ver.di besteht eigentlich aus 4 oder 5 Personen – wegen der Verhandlung auf Augenhöhe stockten aber auch wir auf 8 Personen auf, was dazu führte, dass auch ich dort hinein berufen wurde.

Und dieser kleine Kreis war hoch spannend – denn anders in der Verhandlungskommission mit eisiger Atmosphäre und gebetsmühlenartigen Wiederholungen entwickelte sich schnell eine offene, lockere Gesprächsrunde. Es wurde tatsächlich auch über alle Themen gesprochen, Ideen entwickelt und scheinbar tatsächlich Ansätze gesucht, wie man wieder in eine Verhandlungssituation kommen könne. Wie gesagt – auf die Inhalte dieser Ideen darf ich leider nicht eingehen.



Zwischenzeitlich war es fast 18 Uhr und man verabredete sich darauf, nach einer weiteren jeweils internen Besprechung auf

19:00 Uhr in der Verhandlungskommission. Doch nun kam die große Enttäuschung, denn zurück in der großen Runde, eröffnete Herr Sieber damit, dass man in der kleinen Runde zwar gute Gespräche geführt habe und jetzt auch die Interessen

der Gegenseite klarer sehen und verstehen würde. Es gäbe aber nach wie vor große Differenzen und die Arbeitgeber wollen auch weiter

keine tariflichen Regelungen zu diesen Punkten. Da ver.di keine Forderungen zurücknimmt und dabei einige Themen auch Geld kosten könne, gibt es auch kein Gehaltsangebot, da man alles zusammen als Paket versteht. Damit waren die Verhandlungen dann um 19:30 Uhr beendet – und die Arbeitgeberseite hat keinen einzigen Punkt, den man im kleinen Kreis sondiert hatte, auch nur im Ansatz in ein Angebot umformuliert oder greifbare Inhalte daraus benannt. Am 30.3. tagte dann die große Tarifkommission rund 5 Stunden und beriet darüber, wie man nun mit dem oben beschriebenen Verlauf der Verhandlungen vom Vortag weiter umgehen soll. Nach intensiver aber wenig kontroverser Diskussion waren wir uns einig, dass es nicht sein kann, dass wir erst Forderungen zurücknehmen müssen – egal

ob qualitativ oder quantitativ – um ein Gehaltsangebot zu bekommen. Wir wissen ja noch nicht einmal, welche Forderung wir zurück nehmen sollten und ob das bedeutet, dass wir sie streichen sollen oder ob wir „nur“ den Inhalt relativieren sol-

len. Außerdem halten wir auch immer noch alle

Kein Gehaltsangebot bedeutet Verweigerung von Respekt und Wertschätzung durch die Arbeitgeber. Wir müssen jetzt handeln!

Forderungen für richtig und wichtig – als Grundlage für Respekt und Wertschätzung gegenüber uns allen. Aufgrund der starren Haltung der Arbeitgeber müssen wir aber auch davon ausgehen, dass es nur dann ein Ergebnis in der 3. Tarifverhandlung geben wird, wenn es überall in der Republik zu Aktionen kommt, die sichtbar machen, dass die Beschäftigten hinter unseren Forderungen stehen. Dies gilt es nun zu organisieren!



Ausblick auf den 3. Mai

Aus meiner Sicht gibt es am 3.5. zwei vorstellbare Szenarien. Entweder eröffnen die Arbeitgeber erneut mit der Frage, auf welche unserer Forderungen wir verzichten, bevor wir in Verhandlungen eintreten, oder aber sie legen Angebote zu unseren Forderungen vor, wie wir diesen wenigstens näher kommen können. Daher wäre es aus meiner Sicht nötig, den Arbeitgebern vor dem 3.5. klar zu machen, dass sie die 2. Alternative wählen müssen.



www.derbestedetriebsrat.de



Peter Aschenbrenner

Mitglied der ver.di-Tarifkommission
Banken

Vorsitzender des Landesfachgruppen-
vorstandes Banken Bayern

Weitere Informationen:

<http://www.facebook.com/faire.arbeit.fidi>

www.banken.verdi.de

www.mitgliedwerden.verdi.de