



Tarifverhandlung Newton - dritte Runde

Verhandlung

Letzten Freitag (12.04.2013) war nun wieder ein Verhandlungstermin der Tarifkommission mit dem Arbeitgeber.

Von unserer Seite: Matthias Hösch, Werner Langer, Andreas Wieland, Alida Gillig (UBIS München)
Michael Landahl (UBIS Hamburg)
Sabrina Wagner (UGBS München)
Anke Hermsdorf (UGBS Hamburg)
Peter König, Steffi Pantoulier, Peter Aschenbrenner (UniCredit Bank AG München)
Klaus Grünewald (Gewerkschaft ver.di)

Auf Arbeitgeberseite: Heinz Laber, Dr. Lars Jungemann, Lissimahos Hatzidimoulas, Jutta Schuster

Der Arbeitgeber konfrontierte uns gleich zu Anfang mit einer Liste von "no go's", also einer Liste von Themen, die seiner Ansicht nach auf keinen Fall Thema eines Tarifvertrags sein können. Darüber hinaus auch Themen, die niemals - egal in welcher Form - in Vereinbarungen gelangen können:

Geltungsbereich

Auf keinen Fall, so der Arbeitgeber, kann der Tarifvertrag Vereinbarungen enthalten, die sich auf die "Zurückbleibenden" beziehen. Einzig die, die in das Joint Venture übergehen, können auf tarifvertragliche Vereinbarungen (s.u.) hoffen.

Für die "Zurückbleibenden" aber können höchstens Betriebsvereinbarungen (andere Namen "Interessenausgleich" und/oder "Sozialplan") abgeschlossen werden. Ein Kündigungsschutz für die "Zurückbleibenden" gehört dabei zu den wirklichen Tabus und das, obwohl klar ist, daß auch sie einen großen Teil der Last werden tragen müssen.

Betriebsinterne Vereinbarungen

Als Milderung schlug der Arbeitgeber vor, gleichzeitig in den Betrieben in Verhandlungen mit den jeweiligen Betriebsräten zur Absicherung der "Zurückbleibenden" einzutreten. Wir kennen das Angebot noch nicht, es dürfte aber nach den bisherigen Verlautbarungen auf eine Neufassung der "Strategiebetriebsvereinbarung" hinauslaufen.

Allerdings hat der Arbeitgeber zugestanden, daß wir dann alle Vereinbarungen, die gewerkschaftlichen und die betrieblichen als Paket betrachten und auch zeitlich zusammen abschließen: d.h., das Ganze muß in sich stimmig sein und ausreichend.

Und was wurde für den Tarifvertrag für die ausgelagerten Mitarbeiter angeboten?

Arbeitgebervorschlag Tarifvertrag Newton: Pluspunkte

- ✓ Tarifvertragliche Weitergeltung des Bankentarifvertrags in den Joint Venture
- ✓ Kündigungsschutz für die "Übergehenden", **aber**

Arbeitgebervorschlag Tarifvertrag Newton: Minuspunkte

- ↘ Kündigungsschutz nur 3 Jahre ab Übergang
- ↘ Standortsicherung nur bis Ende 2015
- ↘ Schutz vor weiteren Ausgliederungen aus dem Joint Venture nur bis Ende 2014
- ↘ Gesundheitsschutz ist noch unzureichend
- ↘ unklar: wird der Betrieb als Ausbildungsbetrieb fortgesetzt ("Azubis")?
- ↘ ein Recht auf Qualifikation ist nur sehr allgemein zugestanden
- ↘ unzureichende Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen
- ↘ kleine Punkte mit negativer Signalwirkung: keine Parkplatzbenutzung durch die neue Firma, Kantinenbenutzung als Externe, d.h. Preisverdopplung
- ↘ unzureichender Geltungsbereich

Wir haben nun zwei Möglichkeiten:

- ✓ Wir kämpfen weiter um einen guten Sozialtarifvertrag für alle als einzige Verhandlungsbasis oder
- ✓ Sozialtarifvertrag für die Joint-Venture-Kollegen/-innen, Betriebsvereinbarungen Modell Strategievereinbarung für die "Zurückbleibenden" (Doppelstrategie)

Die erste Möglichkeit wird nicht ohne Kampf zum Erfolg führen, die zweite ist eine Strategie der kleinen Schritte, aber auch da sind die Mitarbeiter bei Aktionen gefragt.

Die Entscheidung muß mit der Belegschaft abgestimmt werden - Ihr entscheidet!

Dazu wir Euer Betriebsrat in Kürze zu Betriebsversammlungen einladen. Egal, wie diese Entscheidung ausfällt: wir brauchen nun besonders Eure aktive Unterstützung, um aus dem schwachen Arbeitgeberangebot tragfähige Absicherungen zu machen und das vor allem auch so:

<http://www.verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden>

Es gibt eben Zahlen, die doch eine klare Bedeutung haben!