

A man with dark hair and glasses, wearing a dark checkered suit jacket over a black shirt, is shown in profile, speaking into a microphone. He is seated at a conference table. In the background, other participants are visible, including a woman with blonde hair and glasses, also wearing a dark suit. The setting appears to be a formal meeting or press conference.

**DBV-Tarifverhandlungen:
Langfristig gute Bedingungen
schaffen!**

**DBV-Hauptversammlung:
Unabhängig und erfolgreich**

THEMEN	SEITE
► Tarifvertrag Geno-Banken: Der neue Tarif-Weg muss erst gestaltet werden	2-3
► Aus dem Verband DBV-Hauptversammlung: Unabhängig und erfolgreich	4-5
► Tarifvertrag Öffentliche Banken: Ein akzeptabler Abschluss nach langem Tauziehen	6
► Tarifvertrag Versicherungen: Wichtige Bausteine für eine fair dotierte Arbeit	7
► Tarifvertrag Entgelt-Tarifvertrag Postbank: Ein solides Ergebnis	8
► Aus dem Verband DBV-Hauptversammlung: Impressionen	9

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

ERMANN Wolfgang
– Verhandlungsführer
MAGDZIAK Martin
– stv. Verhandlungsführer
ZATCHER Matthias
– stv. Verhandlungsführer

BAUMANN Walter, BEESE Ute, BETZEN Sigrig,
BOURAUDEL Marcus, DEMIRTAS Bilal, DIEHL Sabine,
DIEGELMANN Jochen, FACHINGER Monika,
FEIKES-FEILHAUER Ursula, HEINRICH Norbert, LOHSE Jan,
MICHAUT Alexander, ÖRS Bülend, PIECHACZEK Michael,
PUTSCHKY Christa, SCHART Alexander, SCHMITT Daniel,
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank, SÖLTER Isolde, SONS Tanja,
SPRANG Sven, STROHLER Marie-Louise, SZUKALSKI Stephan,
TÖGEL Jürgen, TOKYUREK Muharrem, WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

PIASTA Robert
– Verhandlungsführer
SZUKALSKI Stephan
– Geschäftsführer Tarifkommission

BEESE Ute, BETZEN Sigrig, DECKER Christian,
DRACHSLER Stephanie, ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,
FRIEDRICHSEN Hildegard, GRIGGEL Stefan, HURTH Axel,
LÄTZSCH Holger, LINDEN Stefan, MAGET Jürgen,
MARSCHEK Jens, PENNING Hermann, POSKE Michael,
REHMISCH Steffen, RIEDEL Michael, SCHILLER Silke,
SCHULZ Christian, TRENDEL Andreas, VOSSBRECHER Jürgen,
WILHELM Jens, WÖLK Sabine, ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– Verhandlungsführer
SESEMANN Richard Dr.
– stv. Verhandlungsführer
DÜRR Ernst
– stv. Verhandlungsführer

BARTEN Heiko, BEESE Ute, BETZEN Sigrig, DIEPOLD Josef,
ERVOJIC Igor, HARTIG Bernd, HINZ Pascal, KREMER Caroline,
KUNZ Birgit, SEIDENSTICKER Kirsten,
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute
– Verhandlungsführerin
HORNUNG Ünver, KADNER Thomas, POPP Oliver
SCHMIED Andreas, WESTPHAL Michael

Gefragt: Ein Tarif für Inflation und Rezession?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

statt des bekannten Grußwortes eröffnen wir diese Zeitschrift im Herbst 2022 mit dem Bekenntnis der vier Verhandlungsspitzen unserer DBV-Flächentarifverträge: Stephan Szukalski (Öffentliche Banken), Robert Piasta (Genossenschaftsbanken), Wolfgang Ermann (Private Banken) sowie Ute Beese (Versicherungen). Und da es ein „Tarif-Spezial“-Heft ist, wollen wir Antworten finden auf die Fragen der Zeit.

Inflation und Rezession haben die jüngsten Tarifrunden komplett dominiert...

Stephan Szukalski: Das lässt sich für den Verhandlungsstart noch gar nicht sagen, denn wir begannen ja bei den Öffentlichen Banken und bei den Privaten Banken im Frühsommer 2021. Wir gingen in unserer wirtschaftlichen Argumentation schon von einer bis auf 7 - 8 % steigenden Inflation aus, die Arbeitgeberverbände schoben das anfangs noch als „vorübergehend“ beiseite. Inzwischen sind wir im September 2022 bei 10 %, ohne jede Aussicht auf zeitnahe Linderung. Die Arbeitgeberverbände hatten wohl nicht die besten Volkswirte in ihren Teams.

Ute Beese: Ja, auch unsere Verhandlungs-Gegenüber mussten schnell einsehen, dass sie daneben lagen. Wir konnten einen Gutteil unserer Gehaltsforderung durchholen – doch eine Kompensation für die Inflation oder bald eine Rezession ist das natürlich nicht.

Wolfgang Ermann: Unmittelbare Gehaltssteigerungen durchzusetzen waren nur ein Werkzeug, mit welchem mehr Geld im Geldbeutel der Beschäftigten landen sollte. Ein Ende der Benachteiligung überwiegend weiblicher Teilzeitarbeiter bei Mehrarbeitsvergütungen und die Reaktivierung des Vorruhestandstarifvertrags als Instrument für freiwillige Alterslösungen standen ebenso auf unserem Forderungszettel. Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit würde ich mit Blick auf die Kostenexplosion bei der Lebenshaltung nicht mehr fordern, hier muss zunächst wieder der Anschluss an den erlebten Kaufkraftverlust gefunden werden.

Gewerkschaften sollten also einen Inflationsausgleich im Tarif festschreiben, und auch eine Entlastung für den absehbaren Wirtschaftseinbruch?

Robert Piasta: Kurzfristig sollten wir natürlich etwa an einer Steuerbefreiung für Einmalzahlungen arbeiten. Aber so einfach ist es nicht generell. Ich halte eine Bindung von Tarifverträgen an Inflation oder Rezession



Robert Piasta, Ute Beese, Stephan Szukalski und Wolfgang Ermann.



Fotos: O. Popp / privat

auf lange Sicht sogar für kontraproduktiv, denn das nimmt uns dann jeden Verhandlungsspielraum. Ich glaube, die ökonomische Talfahrt wird bei uns keine so große Arbeitslosigkeit auslösen – unsere Wirtschaft ist stark genug und staatliche Hilfen in der Krise ausreichend groß. Auch die Demografie des immer größeren Fachkräftemangels entlastet uns. Und: Die Digitalisierung ist durch Corona gebremst worden und wird weniger heftig auf den Arbeitsmarkt drücken.

Stephan Szukalski: Als viel wichtiger bewerte ich Steigerungen der Grundgehälter, gerade für die Beschäftigten in unteren Tarifgruppen und in etlichen Service-Gesellschaften der Banken und Versicherungen, wo wir gerade so über dem Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde liegen. Das lassen wir uns von den Arbeitgebern nicht in Form eines „Inflationsausgleichs“ abkaufen!

Das kommende Jahr droht völlig von der Krise gezeichnet zu werden...

Wolfgang Ermann: Gesamtwirtschaftlich sicherlich, aber nicht bei den Bank-Arbeitgebern. Die Kreditausfälle waren auch während der kräftigen Corona-Einbrüche 2020 verkraftbar geblieben, und nun profitieren die deutschen Banken mehr als andere von der Zinswende der EZB. Die Rückkehr der Einlagenverzinsung wird dreistellige Millionenbeträge in die Bilanzen der Finanzwirtschaft spülen. Es ist ein Gebot des Anstands, dass die Arbeitgeberverbände unverzüglich die Gespräche mit uns Tarifpartnern aufnehmen, um das neue steuer- und sozialversicherungsfreie Energiegeld kurzfristig an die Tarifbeschäftigten auszusütten.

Ute Beese: Die recht positive Lage sehen wir auch in den Versicherungen, dort weisen die Arbeitgeber mit Stolz in Veröffentlichungen ja auch immer wieder auf die sehr ordentliche Lage ihrer Häuser hin. So lief schon 2022 vielfach besser als 2021 befürchtet, Und die langfristigen Trends bleiben. Zum Beispiel, dass sowohl Versicherungen als auch Banken gut qualifizierte Beschäftigte brauchen.

Ist Ausbildung noch ein großes tarifliches Thema?

Robert Piasta: Ja – es bereitet uns Sorge. Die Erstausbildung ist meist noch okay, aber bei der Weiterbildung, der fachlichen Spezialisierung der jungen Einsteigerinnen und Einsteiger fehlt es oft. Da steht der Nachwuchs nicht selten allein da, weil die Banken hier auf preiswerte Strukturen gesetzt und zu wenig investiert haben.

Ute Beese: In den Versicherungen gibt es schon noch höhere Bildungsbudgets, und unser Tarifvertrag Qualifizierung beinhaltet auch einige vorteilhafte Regelungen. Das Problem der Mitarbeiter ist aber meist, die Zeit für eine angebotene Weiterbildung neben der fordernden Linientätigkeit zu finden. Selbst für Webinare wird es oft eng.

Stephan Szukalski: In vielen Kreditinstituten kommen die Weiterbildungsbudgets zunehmend unter Druck. Außerdem sollen die Kollegen oft nur noch anhand von Selbstlern-Clips im Intranet lernen, oder die Ausbilder sind nur per Videokonferenz zugeschaltet. Aus meiner Erfahrung ist das Inhalte-Vermitteln und Üben vor Ort einfach nicht zu ersetzen. Hinzu kommt, dass das Grundniveau der Schulabsolventen in Mathematik und Deutsch immer noch sinkt. Banktätigkeiten sind meist „sprechende“ Berufe, da kommt es auf die „Basics“ an. Es ist jedenfalls ein steiniger Weg, die Arbeitgeber dazu zu bringen, der Weiterbildung überhaupt wieder den alten, und besser auch einen neuen Wert zu geben.

Wolfgang Ermann: Die Arbeitgeberverbände der Finanzwirtschaft täten gut daran, ein ganzes Paket an Leistungen für Ihre Mitarbeitenden und für interessierte Berufsstarter zu schnüren. Tarifliche Verpflichtung zu Arbeitgeberbeiträgen an der privaten Rente ihrer Neueinsteiger. Renovierung des Berufsbilds, für schnellere Aufstiegschancen. Und auch attraktive Startpositionen für Abgänger ALLER Bildungswege müssen etabliert werden. Alles in Allem, die Beschäftigten nach langer Zeit wieder als Produktivkapital bei den Bilanz-Presskonferenzen auszuweisen und nicht mehr als Kostenfaktor.

Genossenschaftsbanken: Der neue Tarif-Weg muss erst gestaltet werden

*Wir haben eine Menge erreicht – aber natürlich nicht alles. Das ist das Fazit unserer Tarifkommission zum Abschluss für die derzeit rund 133.000 Beschäftigten in den Volks- und Raiffeisenbanken am 6. Juli 2022. „Wir bekamen etliche Rückmeldungen von den Kollegen aus den Betrieben, und die waren überwiegend positiv. Klar ist, dass nicht alle zufrieden sind – besonders Stand heute, drei Monate später angesichts der großen Preissteigerungen im Energiesektor. Ein Tarifabschluss ist immer das Ergebnis, hoffentlich bestmöglich auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen während des Verhandels reagiert zu haben. Und das haben wir, denke ich, schon getan“, verdeutlicht Verhandlungsführer **Robert Piasta**.*

Der 60-jährige Rheinländer verweist auf den März 2022 – da stellten wir unseren Forderungskatalog auf: „Unsere damaligen Einschätzungen zur Entwicklung der Inflation haben sich aus heutiger Sicht als richtig erwiesen. Die Auswirkungen des Ukraine- und des Gaskriegs waren da jedoch noch nicht absehbar.“ Der DBV-Katalog war in der Sache umfangreich – und die Arbeitgeberseite durchaus überrascht, so tief und breit verhandeln zu sollen. „Unser gemeinsames Ziel war dabei stets, in drei Verhandlungsrunden zum Abschluss zu kommen, um nicht so viele Stillstände und Leermomente ohne Tarifsteigerungen entstehen zu lassen wie etwa in der Tarifrunde Private Banken. „Bedingt durch die Auswirkungen des Ukraine-Krieges wuchs der wirtschaftliche Druck bis Juli schnell. Diesen Druck spürten beide Seiten auch deutlich in den Verhandlungsrunden – um dennoch zu einer Einigung zu gelangen, half hier nur eine noch ziel- und sachorientiertere Herangehensweise bei der Bearbeitung der Sachthemen“, erklärt Robert Piasta.

Materiell haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab Januar 2023 nun monatlich 3,2 % mehr Gehalt auf dem Konto, ab Januar 2024 folgt die zweite Stufe von 2 %. „Zufrieden sind wir außerdem mit der sozialen Komponente, für die unteren Verdienstgruppen überproportionale Steigerungen ausgehandelt zu haben. So erhalten die Tarifgruppen 1 bis 3, im neuen VTV-System die Vergütungsgruppen A1 bis A3, jetzt im Oktober in der Einmalzahlung 1000 Euro“, benennt der DBV-Verhandlungsprimus ein gutes Ergebnis. Die nied-

rigste Lohngruppe A1 wird zudem um 30 Euro aufgestockt – die Gruppen A2 und A3 erhalten im 3. bis 5. Tätigkeitsjahr eine Erhöhung von 35 Euro, ab dem 6. Tätigkeitsjahr eine Steigerung von 69 Euro, und danach die Stufen von 3,2 sowie 2 %.

Insgesamt konnten wir die etwas bessere Lage der meisten Genobanken für ein Mehr im Abschluss nutzen – leicht höhere Prozente, weniger Leermomente, höhere und schnellere Einmalzahlungen. „Das ist ja auch ein Zeichen an die Kollegen: Wir wissen, dass nicht alles geht – aber wir versuchen das Optimum auszuschöpfen. Das wird auch bei den Azubi-Vergütungen deutlich“, verweist Robert Piasta auf die Erhöhungen von 50, 60 sowie 70 Euro (1., 2. sowie 3. Ausbildungsjahr) ab Oktober 2022, die ergänzt werden von 2 % Plus ab Januar 2024 – dann vergüten die Genobanken ihre Auszubildenden am höchsten



Unsere Tarifkommission Geno-Banken sicherte mit einem klugen und nachdrücklichen Verhandeln einen ordentlichen Abschluss - und sie weiß, dass die Arbeit nahtlos weitergeht.
Foto: privat



DBV-Geno-Verhandlungsführer Robert Piasta.
Foto: CHRISHAMMER / kutopiart

in der Finanzbranche. „Auch für den Nachwuchs zählen nicht nur die ‚Soft Facts‘ wie Work-Life-Balance, Incentives und Sinn oder Spaß bei der Arbeit – sondern auch: Werde ich ordentlich, also marktgerecht bezahlt? Da haben wir nun einen Schritt getan.“ Für das Lernen für die Abschluss-Prüfung erhalten die Azubis nun außerdem zwei Tage zusätzlich bezahlt frei.

Am anderen Ende der Altersskala fragten Kollegen in den vorigen Jahren einige Mal nach, ob die rentennahe Teilzeit (renaTe) ausgeweitet werden kann. Auch hier kamen wir voran – nun können die Älteren bereits 5 Jahre vor dem regulären Rentenbeginn (statt bisher 3 Jahre) die renaTe nutzen und ihre Wochenarbeitszeit von 39 bis auf 31 Stunden reduzieren. Wobei der Arbeitgeber bei bis zu 4 Stunden Absenkung die Hälfte des Gehaltsminus wieder auffüllt – weitere Reduzierungen etwas geringer. Weiterhin: Die Altersteilzeit-Regelung ist bis Ende 2025 verlängert.

Mit anderen Forderungen konnten wir indes nicht durchdringen – besonders damit, Beschäftigte weiter zu entlasten. So argumentierten wir, die Wochenarbeitszeit generell von 39 auf 38 Stunden zu senken, und 6 zusätzliche Ausgleichstage pro Jahr zu verankern. „Dazu war die Arbeitgeberseite nicht bereit. Auch beim Tarifvertrag zum

Mobilen Arbeiten erzielten wir keine Einigung – aber immerhin eine Verhandlungsverpflichtung. Im Frühjahr 2023 werden die Gespräche wieder aufgenommen“, sieht der DBV-Verhandlungsführer einen bedeutenden Auftrag.

Unsere Positionen zum mobilen Arbeiten / Homeoffice liegen noch weit von denen der Arbeitgeber entfernt. Doch brachte das in den Corona-Lockdowns improvisierte und zugleich am Ende fast immer erfolgreiche dezentrale Arbeiten auch der letzten Führungskraft die Erkenntnis, dass Arbeiten außerhalb des Betriebes auch für längere Zeit funktioniert. „Auch gesetzliche Initiativen zum Homeoffice werden unsere Sicht stärken, das Arbeiten außerhalb des Büros nicht nur zuzulassen, sondern tariflich und betrieblich ausreichend auszustatten“, verdeutlicht Robert Piasta. Die weniger werdenden Fachkräfte – bis 2035 werden die „Baby-Boomer“ in Rente gehen und eine bundesdeutsche Lücke von 3 Millionen unbesetzten Arbeitsplätzen hinterlassen – werden viel wirksamer mit ihrer Sicht auftreten, doch bitte Arbeitsort und -weise so zu gestalten, wie sie es ihrem persönlichen Lebensentwurf entspricht.

Doch ist klar: Einen tariflichen Schnellschuss zur mobilen Arbeit können auch wir nicht gebrauchen. „Wenn wir zu früh abschließen, stehen dem dann möglicherweise gesetzliche Regelungen entgegen, und wir müssten wieder korrigieren“, betont Robert Piasta. „So wie wir das komplexe Thema ‚Neue Arbeit‘ erst mal für uns anhand der Praxiserfahrungen und der Mängel ordnen müssen, so gibt es auch bei den Arbeitgebern eine große Unsicherheit, was richtig sein kann. Wir müssen einen neuen sinnvollen Tarifweg erst einmal markieren und gemeinsam gestalten, bevor wir ihn gehen und zu einem Tarifergebnis gelangen können.“

Wie bei mobiler Arbeit bzw. Homeoffice muss auch die weitere Digitalisierung der Genossenschaftsbanken tariflich gut gefasst werden. Die Pandemie hat auch hier zu Brüchen geführt – die gleichwohl produktiv sein können. Wie können aufwändige technische (Kundenservice-)Systeme auch von selbstständig und verteilt arbeitenden Teams gut beherrscht werden, inklusive Störungsbehebung und zeitgemäß schneller Weiterentwicklung? Die Covid-19-Krise zwang zum Überarbeiten oder zum Verzicht auf veraltete, lahme Prozesse mit ständiger Abstimmung in der Hierarchie. „Das bringt die Arbeit 4.0 voran, der wir uns ohnehin auch tariflich stellen müssen“, meint Robert Piasta.

Nicht zuletzt ist die Tendenz tariflich unbeantwortet, dass Mitarbeiter immer eher in Rente gehen wollen – und dies immer häufiger auch gegen den Willen ihres Arbeitgebers tun, denn es gibt inzwischen einige Alternativen auf einem mehr und mehr arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsmarkt. Die verbleibende Arbeitslast verteilt sich also auf immer weniger Schultern. „Hier müssen wir Bedingungen schaffen, dass die Kollegen belastungsfähig bleiben, und das auf sozial verträgliche Art“, sieht der DBV-Verhandler die To-do-Liste noch lange nicht komplett. Tarifliche Lösungen sind nicht immer besser als betriebliche Regelungen – aber der Tarif muss stets den besseren der beiden Wege ermöglichen, passend für jede einzelne Genobank von groß bis klein und von Nordost bis Südwest.

Oliver Popp

Der DBV begrüßte am 13. Juli 2022 eine so große Zahl an Aktiven und Gästen wie noch nie. Wir hatten wie alle 5 Jahre zur Hauptversammlung eingeladen – unser größtes Forum, um langfristig Bilanz zu ziehen, in Wahlen ein gutes Team aus Jung und Erfahren zu wählen und um den Kurs für die nächsten Jahre zu setzen. Wir gehen die „großen“ Lücken in den Arbeitsbedingungen ebenso entschieden an wie die „kleinen“ Mängel, egal ob in der globalen Bankzentrale oder in der lokalen Filiale. Denn wir sind und bleiben eine Selbsthilfe-Organisation.

Unser Anspruch ist nicht, auf der politischen Bühne gut auszusehen – sondern, um **konkret zu helfen**, wenn es im Betrieb klemmt oder „brennt“. **Ohne Wartezeit, vor Ort**. So kennen uns unsere Mitglieder, und so machen wir weiter. Einfach anrufen oder mailen – und oft können wir sofort eine erste Einordnung geben, zum Beispiel wenn außerordentlich gekündigt werden soll. Oder wir setzen einen Fahrplan auf, wie die Wiedereingliederung nach langer Krankheit gelingt oder wie das große Abbauprogramm so gestaltet werden kann, dass alle Betroffenen eine persönlich faire Perspektive bekommen.

Dafür beziehen wir – wenn sinnvoll – **Partner** ein. Das können soziale Dienste, Fachmediziner oder Steuer-Experten sein. Auf höchster, gewerkschaftlicher Ebene gehen wir Kooperationen ein: mit der komba und der DPVKOM, Fachgewerkschaften des dbb-Beamtenbundes, führen wir eine Tarifgemeinschaft im Deutsche Bank-/Postbank-Konzern bereits seit 14 Jahren. Und nun gestalten wir eine Zusammenarbeit mit der NAG (Neue Assekuranz-Gewerkschaft), um gemeinsam im Versicherungs-Bereich mehr zu erreichen. Dabei knüpfen wir die



Gut besucht: In der Hauptversammlung gab es neben einigen Fachthemen viel Gelegenheit für Wiedersehen und Kennenlernen. Es zeigte sich wie schon oft: Wir kommen aus allen Gegenden des Landes und gehen sehr verschiedene Wege – wenn wir aber zusammenkommen, stellen wir fest, dass wir alle ähnlich „ticken“ und im Handumdrehen im Gespräch sind. Für Kontakte, die bleiben...
Fotos: O. Popp

Stellenabbau in den Häusern Mitglieder hinzu – von den Genobanken über Dekabank, Targobank, ING Deutschland, Oddo BHF oder BayernLB bis hin zum Deutsche Bank-Konzern und den Versicherungen, um nur einige zu nennen. Erfreulich ist, dass unsere Arbeit auch in Wahlen überzeugte – wir stellen immer häufiger **Mehrheiten in Betriebsrats- und Personalratsgremien**, verstärken so unsere Basis in den Betrieben und können noch direkter Unterstützung geben.

Besonders unsere Arbeitnehmer-Vertreterinnen und -Vertreter haben wiederum viel Fach- und Praxiswissen, um unsere **Tarifverhandlungen** kompetent zu verstärken. Wir sind Träger von derzeit 330 Tarifverträgen, die die Arbeitsbedingungen in praktisch allen Teilen der Finanzbranche ausbauen und sichern – 56 davon haben wir in alleiniger Verantwortung durchgesetzt.

Ein wichtiger Teil unserer Arbeit ist und bleibt die Kontrolle der Banken und Versicherungen über die **Aufsichtsräte**. Hier haben aktuell 32 DBV-Vertreter ein Mandat inne – und prüfen die Pläne der Vorstände auf langfristige Tragfähigkeit, besonders in Hinblick auf zukunftsfeste Geschäftsmodelle und Beschäftigung. Darüber hinaus bringen wir dort, an höchster Stelle, unsere eigenen Konzepte ein.

Ein wesentlicher Baustein der Hauptversammlung sind stets die **Wahlen**. Stephan Szukalski wurde einstimmig für eine dritte Amtszeit als DBV-Bundesvorsitzender wiedergewählt. Im **Vorstand** sind außerdem Robert Piasta (ApoBank Düsseldorf), Jürgen Tögel (Deutsche Bank Südbayern), Ulrich Probst (ING Deutschland, Nürnberg) und Christian Schulz (Berliner Volksbank) mit sehr großen Mehrheiten bestätigt worden – neu gewählt wurde Marcus Bourauel (Commerzbank Frankfurt) sowie als stellvertretendes Mitglied Stefan Linden (Volksbank RheinAhrEifel).

Den **Verbandsrat** führen weiterhin Wolfgang Ermann (Deutsche Bank Nordbayern) als Vorsitzender und Matthias Zatcher (TARGO Dienstleistungs-GmbH, Duisburg) als Stellvertreter – und wir vergrößerten unsere Hauptarbeitsebene auf insgesamt 25 Mitglieder. Der Regionalverband Nord wird weiterhin von Norbert Heinrich (Targobank Hamburg) geleitet, im Verband West leitet auch künftig Holger Lätzsch (Volksbank Herford – Mindener Land), in Mitte ist neu Marie-Louise Ströhler regionale Vorsitzende (ING Deutschland, Frankfurt). Unsere



DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski führte kurzweilig durch das dichte Programm – und wurde einstimmig wiedergewählt.

Zusammenarbeit nur soweit, wie es für unsere Mitglieder und Betriebs- wie Personalräte Vorteile bringt – eine feste Mitgliedschaft und Abhängigkeit in einen Gewerkschaftsbund lehnen wir ab.

Seit 2017, der vorigen Hauptversammlung, gelang es uns durchweg weiter zu **wachsen**. Wir gewannen trotz Covid-19 und fortwährendem



Während des Verbandsrats-Treffens am Tag darauf konnte Vorsitzender Wolfgang Ermann (hinten) gleich einige neue Aktive begrüßen – etwa Tanja Sons (links), Betriebsrätin in der Deutschen Bank Köln.

DBV-Region Ost verantwortet ebenfalls neu Jan Lohse (Deutsche Bank Berlin), im Südwesten führt weiter Michael Riedel (Bank 1 Saar) das Ruder, sowie im Verband Süd fortgesetzt Wolfgang Ermann.

Weitere Bilder finden Sie auf der Seite 9 am Ende dieses Heftes.
Oliver Popp



Blick nach vorn: Mit dem Schwung des Erreichten gehen wir nun in die nächsten 5 Jahre – in denen sich die klassische Finanzwirtschaft behaupten muss. Wir haben uns für die vor uns liegenden Aufgaben gut aufgestellt – mit einem fachkundigen, kreativen und durchsetzungsstarken Team.
Fotos: CHRISHAMMER / kutopiart



Öffentliche Banken: Ein akzeptabler Abschluss nach langem Tauziehen

Die Einigung am 31. März 2022 für die rund 60.000 Beschäftigten in den Öffentlichen Banken ist – wen sollte es wundern – ein halbes Jahr später von der in diesem Jahr extrem krisenbelasteten Realität bereits weit in den Schatten gestellt. Und doch ist sie ein wesentlicher Durchbruch aus einer langen Zeit des auch zähen Verhandels über ein dreiviertel Jahr zuvor. Die Eckwerte: 3 % mehr im Juli 2022, 2 % Plus im Juli 2023, eine Tarifierung einer Einmalzahlung von 750 Euro plus nochmals 300 Euro. Dies sind fast Parallelen zum Branchenschnitt. Indes erreichten wir in den Öffentlichen Banken auch eine Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 38 Wochenstunden ab Januar 2024 – und eine Mobilarbeitsregelung mit einem bedingten Rechtsanspruch auf 40 % Arbeiten mobil oder daheim. Mehr wäre wünschenswert gewesen – doch es war die Kunst des Machbaren.

Von **Dr. Richard Sesemann**, stellvertretender Verhandlungsführer Tarifkommission Öffentliche Banken und Personalrats-Vorsitzender der Bayerischen Landesbank

Die Tarifverhandlungen in den Öffentlichen Banken waren zum einen von einer relativ langen tariflosen Zeit geprägt, nämlich vom Auslaufen des bisherigen Tarifvertrags zum 30. Juni 2021 bis zum Abschluss Ende März 2022, wofür es sechs Verhandlungsrunden brauchte. In der ersten Runde legte der Arbeitgeberverband VÖB nicht einmal ein monetäres Angebot auf den Verhandlungstisch. Zum anderen stiegen die Inflationsraten mit nie gekannter Dynamik: Lag die Preissteigerung im Juni 2021 noch bei 2,3 %, so betrug sie im März 2022 – der Krieg in der Ukraine hatte begonnen – bereits 7,3 %. Auch wenn es naheliegt, dass eine Tarifkommission diese Steigerungen einfach in höhere Tarifforderungen übersetzen sollte: Realistischerweise lässt sich ein derartiges, extrem von äußeren Faktoren getriebenes Geschehen nicht 1:1 in einem langfristig angelegten Branchen-Tarifabschluss nachbilden.

Angesichts der Unwägbarkeiten für die gesamte Wirtschaftsentwicklung schien es uns und dem VÖB daher in der finalen sechsten Runde geboten, nach Detailverhandlung der Forderungen „den Sack zuzubinden“ und abzuschließen, anstatt bei Scheitern in einer siebten Runde Monate später noch stärker verzerrte Bedingungen vorzufinden. Insgesamt sehen wir das verhandelte Gesamtpaket als solide und akzeptabel an.

Ungeachtet dessen zeigte sich: Wenn sich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen an unserer Seite für ihre eigenen Arbeitsbedingungen stark machen und öffentlich wahrnehmbar Druck machen, haben wir am Verhandlungstisch eine kräftigere Stimme. Anerkennend blicke ich zum Beispiel auf den

Tarifabschluss bei den Piloten: So erhielten laut Presse Flugkapitäne in der Endstufe 5,5 % Gehaltsaufschlag, junge Co-Piloten bis zu 20 %. Dieses Ergebnis hat die Pilotengewerkschaft „Vereinigung Cockpit“ der Lufthansa aber dadurch abgerungen, dass durch Streiks mitten in der Ferienzeit ganze Flughäfen im Chaos versunken sind. Derartige Steigerungen werden wir in der Bankenbranche wohl nie erreichen können – aber ein höherer Organisations- und Beteiligungsgrad unserer „Banker“ würde schon einiges bewirken.

Wie haben die Kollegen bei uns in der BayernLB die Tarifrunde wahrgenommen? Nun: Mein Personalratskollege Josef Diepold und ich waren im Zuge vieler Gespräche mit Kollegen recht gut im Bilde, was die Vorstellungen bei uns in München sind. Innerhalb der Tarifkommission konnten wir dies in etlichen Vorbereitungs- und Zwischenrunden intensiv abstimmen, und damit dem VÖB gut vermitteln, was in allen Häusern als Schnittmenge sinnvoll und machbar ist. Über die Zwischenergebnisse haben wir wiederum auch via Intranet in der BayernLB informiert. Nach Abschluss waren einzelne Kollegen wegen der explodierenden Inflationsraten alles andere als begeistert, natürlich. Die Meisten aber haben – auch nach Gesprächen mit uns – erkannt, dass „mehr“ eben nicht möglich war.

Wichtig: In der BayernLB werden über die Hälfte der Beschäftigten außer-/übertariflich bezahlt. Sie alle haben nicht unmittelbar vom Tarifabschluss profitiert, weil dieser – entgegen früherer Jahre – nicht automatisch an die AT-Beschäftigten weitergegeben wurde. Eine (zumindest anteilige) Weitergabe musste also wieder mühselig zwischen Personalrat und Bank ausverhandelt werden.

Ich wünsche mir – nicht nur deswegen – für die Zukunft einen engen Schulterschluss zwischen Gewerkschaft und Personal- und Betriebsräten. So könnten unter anderem die Belange der AT-Beschäftigten stärker einbezogen werden. Die Praxis zeigt, dass immer mehr Mitarbeitende gehaltlich nach oben ins Außertarifliche rutschen. Im Gegenzug sollten sich aber auch die AT gewerkschaftlich mehr organisieren, damit wir als Gewerkschaft mit Nachdruck und Erfolg verhandeln können.



Sachorientiert zum Ziel: DBV-Verhandler Dr. Richard Sesemann (links) und VÖB-Verhandlungsführer Gunar Feth aus der SaarLB. Foto: Peter Himsel / VÖB

Versicherungen: Wichtige Bausteine für eine fair dotierte Arbeit

Als wir am 2. April 2022 die Unterschrift unter dem Tarifabschluss Versicherungen setzten, konnten wir noch nicht in vollem Umfang ahnen, wie sich die materielle Lage für die meisten Beschäftigten noch deutlich verschärfen würde. Doch es war uns wichtig, den einmal erreichten Verhandlungsstand zu sichern, um die schon im Frühjahr bestehenden Belastungen zu mildern. Denn es ist – wie in den meisten von uns abgeschlossenen Tarifverträgen – mehr als ein Gehaltsplus, was wir festschreiben.



Ute Beese.

Foto: privat



Ünver Hornung. Foto: O. Popp

„Die Meinung in unserer Betriebs-Kantine in den Tagen danach war: ‚Das habt ihr gut gemacht!‘ Nur ein Kollege war wirklich enttäuscht“, bilanziert **Ünver Hornung**, Betriebsrat in der Allianz-Zentrale, das Stimmungsbild nach unserem Abschluss. Als Teil unserer Tariff Kommission kann er im Betrieb und in der Fläche das Ergebnis gut erklären. So etwa die zwei Gehaltsstufen von 3 % im September 2022 und 2 % im September 2023, plus Einmalzahlungen von 550 Euro im Mai 2022 sowie 500 Euro im Mai 2023. „Die Auszubildenden in den Versicherungen bekommen jeweils im September 2 x 50 Euro mehr, und dazu einmalig 300 Euro im Mai 2022 und nochmal 250 Euro im kommenden Mai“, spricht der Tarif-Fachmann von einem zum damaligen Zeitpunkt durchaus fairen Abschluss.

Verhandlungsführerin **Ute Beese** verweist auf einen weiteren tariflichen Baustein – die Fortgeltung des „Tarifvertrags Qualifizierung“ bis Ende 2024. „Wir haben die Verhandlungs-Verpflichtung dazu nun im Juli erfüllt: Nicht mehr nur notengute Azubis des Berufs ‚Versicherungskauffrau oder -mann‘ bekommen nach Abschluss ihrer Ausbildung einen festen Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten – sondern auch angehende andere kaufmännische und IT-Berufe“, ist sie erfreut über mehr Einstiegs-Sicherheit für den Nachwuchs – der knapper wird und sich im Zweifelsfall auch schnell von den Versicherungen wegorientieren kann.

Ein Ziel von Arbeitgebern und Arbeitnehmer-Vertretern im privaten Versicherungsgewerbe muss eben sein, mehr gute junge Leute zu gewinnen und zu halten – wie sonst soll die oft beschworene „digitale“ und „agile Zukunft“ der Branche gelingen. Eine größere Vielfalt an Fachkenntnissen, Altersgruppen und Arbeitsweisen in der Belegschaft ist sicher ein Erfolgsrezept – der Tarifvertrag muss dafür ein verlässlicher Rahmen der Honorierung von (unterschiedlich erbrachter) Leistung sein. „Gut ist zum Beispiel, dass seit April nun endlich auch Teilzeitkräfte Mehrarbeitszuschläge bekommen, wenn sie ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit überschreiten. Auch die schon zuvor vereinbarte tarifliche

Umwandlungs-Möglichkeit von Entgelt in Freizeit hat sich inzwischen eingespielt“, benennt Ute Beese Gelungenes.

Ein wesentliches (nachträgliches) Ergebnis ist auch, dass wir Anfang September den Verdienst der unteren Tarifgruppen A und B deutlich über den neuen Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde anheben konnten: „Das werten wir als wichtiges Signal des Respekts des AGV für alle Mitarbeiter auch in einfachen Tätigkeiten, dass sie tariflich nicht abgespeist, sondern gemäß dem Mindestlohn fair bezahlt werden“, betont Ünver Hornung.

Gleichwohl zeigt der Tarifabschluss, dass wir mit einigen wichtigen Themen nicht weiterkamen. Dazu zählt die bezahlte Freistellung für einen Tag pro Jahr für komplexe medizinische Vorsorge-Untersuchungen (Diabetes, Krebs...) und auch die weiterhin fehlende Möglichkeit des geförderten Leasings von E-Bikes. „Diese Elemente unseres Forderungskatalogs sind sinnvolle und finanziell machbare Dinge, die die Arbeit schnell verbessern und die motivieren“, setzt Ute Beese auf hier erfolgreiche Verhandlungen in der kommenden Tarifrunde.

Dann streben wir auch eine Vereinheitlichung des Flickenteppichs der Regelungen für mobile Arbeit an. „Erfreulich ist, dass wir bereits seit 2019 einen Mobilarbeits-Tarifvertrag in den Versicherungen haben, da sind wir den Banken etwas voraus. Doch kennen wir die Lücken in dieser Tarifvereinbarung. Zum Beispiel lehnte es der Arbeitgeberverband auch in diesem April ab, eine arbeitgeberfinanzierte Pauschale für Ausstattung und laufende Kosten eines mobilen oder Heimbüros zu vereinbaren. Da muss gar nichts vollkommen Neues budgetiert werden – denn in den meisten Versicherungs-Betrieben gibt es schon recht gute Unterstützungen. Nur gibt es eben spürbare finanzielle Unterschiede zwischen den Firmen und zwischen einzelnen Mitarbeitergruppen. Das wollen wir schlicht harmonisieren“, sehen die DBV-Verhandler einen der bleibenden Aufträge.

Oliver Popp

Entgelt-Tarifvertrag Postbank: Ein solides Ergebnis

Der Abschluss für die Beschäftigten in den „gelben“, ehemaligen Postbank-Einheiten im heutigen Deutsche Bank-Konzern ist ein durchaus ordentliches Ergebnis, gerade wenn er Zeitpunkt der Unterschrift – Ende März 2022 – in den Blick genommen wird. Inzwischen hat sich, wie bei allen anderen Tarifiergebnissen des Frühjahrs, die Inflations-Welt stark weitergedreht – weshalb der Abschluss heute selbstredend nicht mehr überzeugen würde. Doch bewerten wir das Ergebnis als einen Erfolg, denn es sind mehr als die 5,2 % Gehaltssplus, die wir durchgesetzt haben.

„Unsere Kollegen haben den Abschluss recht positiv aufgenommen“, bestätigt DBV-Tarifverhandler **Torsten Bielan**. 3,1 Prozent mehr Gehalt seit Juni 2022, dann 2,1 weitere Prozent ab Februar 2023, sowie zwei Einmalzahlungen von je 750 Euro bereits im Mai 2022 und im Januar 2023. Diese Eckwerte bedeuten zumindest eine spürbare Entlastung im Geldbeutel der Kolleginnen und Kollegen von Bonn bis Hamburg oder München. „Wesentlich ist auch der tarifliche Kündigungsschutz, den wir bis Januar 2024 verlängern konnten. Denn der Konzern wird weiter Auslagerungen und Umbauten anstreben und auch durchführen, ungeachtet aller schönen Worte. Deshalb brauchen wir Sicherheit – und die sehen unsere Mitarbeiter seit langem in dem Kündigungsschutz“, unterstreicht Torsten Bielan die Bedeutung der Regelung.

Der Entgelt-Tarifvertrag (ETV) der alten Postbank, in dem wir nun abschlossen, besteht in der Deutschen Bank als Übernehmerin der Postbank fort. Die gelbe Marke, die Standorte und die Beschäftigten bleiben gleichfalls in Dienst: „Das ist ein wichtiges Bekenntnis unseres Arbeitgebers zu uns. Wir gehen davon aus, dass unser Regelwerk aus Postbank-Zeiten auch in der kommenden Tarifrunde Ende 2024 eigenständig neu verhandelt wird zum Privatbanken-Tarifvertrag, der ja für den Großteil der Deutschen Bank-Beschäftigten, in allen ‚blauen‘ Einheiten, gilt“, bezeichnet der 47-jährige Controller aus dem Standort Bonn eine tragende Säule des Vertrauens in der Bank.

Torsten Bielan hat sich wie seine „gelben“ Kollegen aktuell natürlich ein etwas besseres Tarifiergebnis gewünscht – und sich in den Verhandlungen zu Anfang 2022 auch dafür ins Zeug geworfen. Da zählen auch solche „Kleinigkeiten“ wie ein tariflich gefördertes Job-Fahrrad: „Die Deutsche Bank macht das in ihrer Zentrale in Frankfurt. Uns Bonner Mitarbeitern wird es aber nicht eingeräumt, auch nicht im jüngsten Tarifabschluss. Das ist enttäuschend – aber wir kämpfen weiterhin dafür“, gibt er ein Beispiel weiteren Wirkens für einen guten Tarifvertrag.

Immerhin erreichte die Tarifkommission ein beachtliches Paket für die Auszubildenden. Die Vergütungen der Azubis steigen um 100

Euro, außerdem erhielten die jungen Einsteiger im Mai 2022 einmalig 200 Euro und denselben Betrag nochmals im Januar 2023. Zudem haben alle Auszubildenden mit einem Abschluss-Zeugnis-Notenschnitt von 2,5 oder besser die Gewähr, in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Positiv steht auch zu Buche, dass die Altersteilzeit-Regelungen für alle Beschäftigten ab dem 56. Lebensjahr in der Postbank-Filialvertriebs-AG nun deutlich aufgestockt werden konnten.

Die Tarifverhandlerinnen und -verhandler sind deshalb unterm Strich zufrieden mit dem Erreichten. „Auch unser Gehaltsgefüge wird als stimmig wahrgenommen. Der Tarifbereich reicht bei uns höher als zum Beispiel in der Privatbanken-Tabelle, wir können hier also mehr höherwertige Tätigkeiten unterbringen und aufwachsen lassen“, sieht Torsten Bielan einen weiteren Vorteil des ETV Postbank.

Ein paar Regelungslücken sieht er zwar – aber da gibt es vielfach schon passende betriebliche Vereinbarungen. Zum Beispiel bewährt sich die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten inzwischen gut, die Ausstattung mit Technik und die Unterstützung beim Arbeiten mit den Systemen durch den Arbeitgeber läuft soweit rund. „Klar, wir müssen in Sachen Digitalisierung noch ein paar tarifliche Antworten finden. Das erfordert noch einiges an Abstimmung unter uns Arbeitnehmer-Vertretern und auch mit dem Arbeitgeber. Die Zeit bis zur nächsten Verhandlungsrunde in zwei Jahren ist jedenfalls schon gut gefüllt mit Themen“, betont der DBV-Verhandler. Wie der Banken-Arbeitsmarkt dann, zu Ende 2024, aussieht, weiß höchstens die Glaskugel. Dementsprechend schnüren wir unser Paket dann endgültig, wenn klar ist, welches Gewicht „Geld“ und welche Bedeutung „Sicherheit“ im Tarif haben sollte.

Oliver Popp



Fokussiert: Torsten Bielan geht mit Augenmerk in die Verhandlungs-Partien.

Foto: O. Popp

DBV-Hauptversammlung: Impressionen



Mitmachen:

Mit unverbrauchtem, frischen Blick geben uns die Aktiven aus vielen Häusern (wie hier in unserer Hauptversammlung im Juli 2022) neue Ideen und Kraft, damit wir als DBV insgesamt eine stets fachkundige und kreative Arbeit leisten können.

Fotos: O. Popp



**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Interessen,
die von einer
Branchen-
gewerkschaft 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 € 2.365,- brutto | € 13,50 |
| 3. von € 2.366,- bis 3.715,- brutto | € 19,00 |
| 4. von € 3.716,- bis 5.225,- brutto | € 25,00 |
| 5. ab € 5.226,- brutto | € 29,00 |

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren, falls
Marke zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**

Impressum / 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: Peter Himsel / VOB
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.

☐ **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 _____

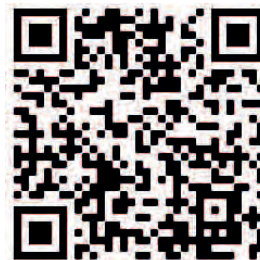
IBAN _____ BIC _____ ☐ jährlich ☐ vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____

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

