

Im Interview - Stefan Griggel, Verhandlungsführer der DBV-Tarifkommission Genobanken: „Ein Glattziehen der Inflationsfolgen kann wohl kaum zu viel verlangt sein!“



Düsseldorf, 20. Februar 2025



Stefan Griggel
Verhandlungsführer
DBV-Tarifkommission
Genossenschaftsbanken

Das 1. Gehaltsangebot der Arbeitgeber hat die Beschäftigten tief enttäuscht...

Das stimmt. Das Angebot ist bei mir und in der gesamten Tarifkommission auf völliges Unverständnis gestoßen.

Angesichts der **inflationsbedingten Reallohnneinbuße von etwa 10 %** seit Anfang 2022 erwarten die Beschäftigten zu Recht, dass dies mit dem kommenden Gehaltsabschluss möglichst weit wieder aufgeholt wird. Die Lücke schmerzt in den Portemonnaies unserer Kolleginnen und Kollegen, wogegen es den meisten unserer **Banken im Wettbewerbsvergleich recht gut** geht. Das passt so nicht zusammen. Jetzt **nur 4,5 % als ersten Tarifschritt** ab Mai 2025 für einen Zeitraum bis Mitte nächsten Jahres anzubieten, empfinde ich als unanständig.

Außerdem: Unser Gehaltstarifvertrag ist bereits im Dezember ausgelaufen, so dass sich mit diesem Erhöhungsschritt **bezogen auf 18 Monate** dann ein tatsächliches Volumen von **gerade mal 3,5 %** errechnet. **Wo bleibt da die Wertschätzung für die Beschäftigten**, die täglich ihren Beitrag zum Erfolg unserer Bankengruppe leisten?

Auch die **Laufzeit** des angebotenen Gesamtpakets passt **mit 32 Monaten nicht in die Zeit**. Die politischen und wirtschaftlichen Unwägbarkeiten lassen es meines Erachtens nicht zu, wesentlich länger als 24 Monate abzuschließen.

Das **erste Angebot** des Arbeitgeberverbands AVR wird nicht nur unserer Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht, sondern **gefährdet auch die Attraktivität unserer Banken als Arbeitgeber**. Ich erinnere daran, dass uns die Sparkassen im vergangenen Jahr gehaltlich deutlich davongezogen sind.

Wie soll es denn nun weitergehen?

Wir fordern den AVR auf, uns in der nächsten Tarifrunde am 17. März ein neues und bitte faires Angebot zu unterbreiten, auf dessen Basis sich dann verhandeln lässt.

Da wir einen Flächentarif verhandeln, gilt es, die ertragsschwachen Häuser nicht zu überfordern. Gleichzeitig müssen wir aber auch den berechtigten Bedürfnissen der Beschäftigten in angemessener Weise Rechnung tragen. Es wird sich daher nicht vermeiden lassen, dass die gebotene Gehaltsanhebung mehrstufig erfolgen wird.

Hierbei muss aber der erste Tarifschritt in spürbarer Höhe in den Geldbeuteln unserer Kolleginnen und Kollegen ankommen und die zweite Stufe dann möglichst früh im nächsten Jahr schon folgen. Mit der zweiten Erhöhung **sollte ein in Summe zweistelliges Volumen erreicht werden**, um die entstandene Einbuße noch einigermaßen zeitnah wieder aufzuholen. Wer Identifikation und Motivation der Beschäftigten erwartet, muss deren Leistung auch angemessen honorieren. Ein Glattziehen der Inflationsfolgen kann wohl kaum zu viel erwartet sein.

Wir sind seit 1894 eine Branchengewerkschaft für die Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken, der Privaten und Öffentlichen Banken und der Privaten Versicherungsunternehmen. Unseren rund 20.000 Mitgliedern bieten wir arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Rechtsschutz und schließen Tarifverträge mit den vier zuständigen Arbeitgeberverbänden.

Für den DBV-Newsletter
können Sie sich hier
anmelden:



Und hier können Sie Mitglied
werden in einer starken
Gemeinschaft
– im DBV:



Scannen Sie dafür einfach
diese QR-Codes mit Ihrem
internetfähigen Mobilgerät...

Die Arbeitgeberseite möchte an den tariflichen Kündigungsschutz ab 50 Lebensjahren ran. Was ist davon zu halten?

Der tatsächliche Wert dieses Kündigungsschutzes ist deutlich geringer als landläufig vermutet.

Mit der bestehenden Regelung wiegen sich Beschäftigte ab 50 Jahren in einer Sicherheit, die faktisch nicht gegeben ist.

Bei sogenannten Betriebsänderungen, wie sie u. a. bei Fusionen und Rationalisierungen gegeben sind, sind immer auch betriebsbedingte Kündigungen möglich.

Die bestehende Regelung schützt im Wesentlichen vor personenbedingter Kündigung. Sie steht aber angesichts zunehmender Klagen und Urteile zur Altersdiskriminierung zweifellos im Risiko der Angreifbarkeit.

Um auch in Zukunft den Beschäftigten unserer Teilbranche im fortgeschrittenen Alter einen gewissen **Kündigungsschutz** zu bieten, werden wir uns gegenüber der Arbeitgeberseite **für eine neue Regelung stark machen, die** durch die gewählten Bedingungen und Parameter **eine größere Rechtssicherheit bietet**.

Ein ersatzloses Streichen der Regelung werden wir nicht zulassen.

Gibt es denn schon Verhandlungsinhalte, bei denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beieinander sind?

Ja. So sind wir zum Beispiel darüber einig, dass unsere **befristete Regelung zur rentennahen Teilzeit verlängert** werden sollen, um weiterhin einen Anreiz für eine möglichst lange Beschäftigung in Rentennähe zu setzen.

Diese Regelung wird zunehmend von älteren Mitarbeitenden in Anspruch genommen, so dass Bedarf und Bedeutung unter Beweis gestellt sind.

Auch sollen die **Endgehälter der VTV-Tabelle** sich den Endgehältern des Altтарifs weiter annähern, wobei über den Umfang noch im Rahmen des Gesamtpaketes zu verhandeln sein wird.

Wegen der VTV-Tabellensystematik hat dies dann positive Auswirkungen auf die gesamte Tabellenstruktur.

Entscheidend bleibt am Ende aber, dass wir eine angemessene prozentuale Erhöhung der Gehälter vereinbaren wollen, weil über 60 % der Beschäftigten noch im Altтарif vergütet werden.

Laut unserer Umfrage, an der über 15.000 Beschäftigte teilgenommen haben, ist ein spürbares Gehaltsplus für unsere Kolleginnen und Kollegen aktuell das Wichtigste.

Dies werden wir in der kommenden Verhandlungsrunde entschlossen vertreten.

Vielen Dank für das Gespräch. Und viel Erfolg Eurer Verhandlungskommission für die nächste Verhandlung in der Tarifrunde Genobanken am 17. März 2025!