

# Der beste Betriebsrat

## Interview mit Peter König, GBR-Vorsitzender der HVB und Mitglied der Verhandlungskommission der Gewerkschaft ver.di

### Wo stehen die Verhandlungen aktuell? Wann rechnen Sie mit einer Einigung?

Der Arbeitgeberverband hat in der letzten, der dritten Verhandlungsrunde, ein konkretes Angebot zur Erhöhung der Gehälter angeboten:

- Juli 2008 bis September 2008 0,0 %
- ab Oktober 2008 2,4 %
- ab Oktober 2009 2,0 %
- ab Juli 2010 1,6 %

Auf jährlicher Basis, so wie Banker zu rechnen pflegen, sind das 1,56 % p.a., und das bei einer aktuellen Inflationsrate von über 3 %.

Auch die Verlängerung des Vorruhestandes wurde angeboten, wenn ver.di gleichzeitig bereit wäre, die Möglichkeit der Samstagsarbeit ebenfalls zu verlängern.



Peter König

Ein besseres Gehaltsangebot wollen die Arbeitgeber nur dann anbieten, wenn wir einer weiteren Flexibilisierung der Gehälter zustimmen.

### Welches Ziel verfolgt der Arbeitgeberverband mit diesem jetzt vorgelegten Angebot?

Zu Beginn unserer Verhandlungen am 19. Juni 2008 forderten die Arbeitgeber, bevor sie überhaupt ein Tarifangebot machen wollten zunächst

1. Flexibilisierung der Gehälter durch
  - (a) Wegfall der Budget- oder Ausschüttungsgarantie (d.h. alle Banker verzichten zunächst auf Festgehalt, es gibt aber keine Garantie, dass dieses Geld dann auch tatsächlich "leistungsgerecht" ausbezahlt wird)
  - (b) erzwingbare Betriebsvereinbarungen darüber, d.h. die Betriebsräte könnten nur noch verhandeln, wie dies in ihrem jeweiligen Betrieb umgesetzt wird, aber nicht mehr, ob überhaupt. Oder anders ausgedrückt: Die Banken wollen dies auch gegen den Willen

der Belegschaften und der Betriebsräte erzwingen können.

- (c) Bislang können 8 % des Jahresgehalts variabilisiert werden (= ca. 1 Monatsgehalt). Dies wollten die Arbeitgeber deutlich steigern auf bis zu 16 %.
- (d) Abschaffung der Berufsjahresstaffel, d.h. mögliche Absenkung der Monatsgehälter um 10 bis 20 %

Außerdem forderten die Arbeitgeber:

2. Ausweitung der "Ansparmöglichkeiten" für Langzeitkonten, auch für bis zu 10 Urlaubstage (in der HVB lehnte die Geschäftsleitung bislang eine betriebliche Umsetzung ab).
3. "Entfristung" der Möglichkeiten zur Samstagsarbeit
4. Beendigung der Vorruhestandsregelung

Die Arbeitgeber lehnen jegliche tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung ab. Dies sei betrieblich zu regeln. Ebenso lehnen sie die ver.di-Forderungen bezüglich der Azubi-Ausbildung und -Übernahme ab.

In der dritten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber jetzt zwar ein erstes Gehaltsangebot vor (s. oben). Eine Verbesserung machen sie jedoch abhängig von weiteren Flexibilisierungen der Gehälter. Hierbei stellten sie zwar die ursprünglich geforderte Erhöhung des Variablen Anteils sowie den Wegfall der Berufsjahresstaffel nicht mehr mit "Top-Prio". Nach wie vor gehen wir jedoch davon aus, dass die Arbeitgeber, wenn nicht in dieser Tarifrunde, dann über die Zeit, diese Variabilisierungsforderungen an uns stellen werden. Aufgeschoben ist nicht aufgehoben.

#### **Mit wem sitzen Sie am Verhandlungstisch?**

Am Verhandlungstisch sitzen Vertreter der Arbeitgeberverbände der privaten Banken AGV sowie der Öffentlichen Banken VÖB. Diese werden üblicherweise durch die Personalvorstände z.B. aus Deutscher, Dresdner, Commerzbank, aber auch Bayern-LB usw. vertreten. Außer den Vertretern der Arbeitgeber sowie der Gewerkschaft ver.di sitzt niemand am Verhandlungstisch.

#### **Wie sieht tatsächlich die Forderung nach einer weiteren Flexibilisierung des Gehalts aus?**

Wie schon oben erwähnt, fordern die Arbeitgeber erzwingbare Betriebsvereinbarungen sowie den Wegfall der Budgetgarantie. In der HVB haben wir mit 12+2 eine Betriebsvereinbarung, die auf Basis der bisherigen Tarifregelungen aufbaut. Ein wesentliches Element dabei ist die Budgetgarantie. Wenn diese auf Tarifebene entfallen würde, könnte die Bank unverzüglich diese Vereinbarung, sprich die Budgetgarantie kündigen. Und dann könnte aus 12+2 (mit der Garantie,

dass je Budgeteinheit (Bereichsebene bzw. Ndl-Ebene) eine Budget von insgesamt 2 Gehältern ausgeschüttet) ein **12+ vielleicht 2** (vielleicht auch + 0) werden. Durch die Erzwingbarkeit könnte die Bank wie oben beschrieben den Betriebsrat zwingen, über das wie des Entfalls der Budgetgarantie zu verhandeln.

Ähnliches gilt für das deterministische Bonussystem. Hier wurde das 13. Gehalt individuell wieder gesichert. Auch hier könnte sie wiederum die Garantie kassieren, das 13. Gehalt zu zahlen, also dann nur noch 12+ vielleicht deterministischer Bonus.

#### **Was sagen Sie zu der Forderung, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten?**

Wir wollen dieses Kündigungsverbot im Tarif verankern, wobei wir diese Forderung bereits in soweit modifiziert haben, dass wir dies nur noch dann verlangen, wenn die jeweilige Bank Gewinne ausweist.

Die Arbeitgeber verweisen immer wieder darauf, dass dies betrieblich zu regeln ist. Der GBR der HVB versucht, nicht erst seit der Veröffentlichung des neuen 3-Jahresplans mit 2.500 abzubauen Stellen, hier einen Kündigungsverzicht für alle HVB-Mitarbeiter zu vereinbaren. Dies lehnt die Geschäftsleitung bislang vehement ab.

#### **Impressum:**

Florian Schwarz, Peter König,  
Peter Aschenbrenner,  
Dr. Roland Pauli, Ralf Drischel-  
Kubasek, Carolin Biegerl,  
Veronika Schnell, Hans  
Eberhard

V.i.S.d.P.: ver.di, Vereinte  
Dienstleistungs-Gewerkschaft,  
Klaus Grünwald,  
Schwanthalerstr. 64,  
80336 München

#### **DBB-Redaktion:**

Wir danken Ihnen für das Gespräch.