

**Tarifrunden private Banken und
öffentliche Banken 2021**

Pressemappe

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)



Inhalt

Ausgangsbedingungen und Rahmenbedingungen in der Bankenbranche	3
Forderungen ver.di für Tarifrunde private Banken	6
Forderungen ver.di für Tarifrunde öffentliche Banken	7
Verhandlungstermine im Überblick	8
Ergebnisse der ver.di-Beschäftigtenbefragung in der Bankenbranche	9
Weitere Tarifrunden in der Bankenbranche 2021 im Überblick	11
- ComTS-Gesellschaften (Tochtergesellschaften der Commerzbank)	
- Sparda-Banken	
- Fiducia & GAD IT	

Ausgangsbedingungen und Rahmenbedingungen in der Bankenbranche

Nach den Rechnungslegungen zum Geschäftsjahr 2020 bleibt die Ertragslage der Kreditwirtschaft insgesamt zufriedenstellend aber angespannt. Es wird zunehmend schwieriger Risiko, Ertrag und Eigenkapital in guter Balance zu halten. Die Widerstandsfähigkeit des deutschen Bankensystems im Wettbewerb bleibt bei stabilen Kapitalquoten trotzdem hoch.

Die Zahl der Bankinstitute (-21,7%), Bankfilialen (-33,2%) und Beschäftigten (-16,2%) war im Zeitraum 2011 bis 2020 deutlich rückläufig. Auch zukünftig erwarten Banken auf kurz- und mittelfristige Sicht eine weitere mittlere oder sogar erhebliche Branchenkonsolidierung.

Um sich im intensiven Wettbewerb mit Banken und neuen FinTech-Unternehmen erfolgreich behaupten zu können, gilt die Neuausrichtung der Geschäftsmodelle und die Integration innovativer FinTech-Ideen als unverzichtbar. Mit Innovationsausgaben von 3,51 Mrd. € (2019) beläuft sich die Innovationsintensität der Branche „Erbringung von Finanzdienstleistungen (WZ08-64) jedoch nur auf 1,0% des Branchenumsatzes (gemessen als Summe der Bruttozins-, Bruttoprovisions- und Bruttohandelserträge). Im Branchenvergleich ist dies ein niedriger Wert. Die große Mehrheit der deutschen Banken sieht andere deutsche Banken derzeit als wesentliche Wettbewerber an. Technologiekonzerne (Apple, Facebook, Amazon) und FinTechs spielen als Wettbewerber aus Bankensicht derzeit zwar nur eine untergeordnete Rolle, gewinnen als zukünftige Wettbewerber aber stark an Bedeutung.

2020 war das Jahr der Digitalisierung. Diese Herausforderung hat sich in vielen Bereichen der Gesellschaft pandemiebedingt mit neuer Dringlichkeit gestellt. Dabei wurden in Deutschland z.T. grundlegende Mängel deutlich. Investitionen in moderne IT-Systeme zur Umsetzung anspruchsvoller Digitalisierungsprojekte sind mit steigendem Sachaufwand verbunden. Über alle Bankengruppen hinweg haben Digitalisierungsprojekte zur Verstärkung des Konzentrationsprozesses geführt. Steigende Skaleneffekte sollen die Kosteneffizienz erhöhen. Daneben wird noch immer reflexartig über alle Bankengruppen hinweg versucht, zuerst an den Personalkosten zu sparen, insbesondere durch die Schließung von Filialen und Zweigstellen (2020: -2.585 Zweigstellen). Kundenorientierte Geschäftsabwicklung sowie Backoffice- und regulatorische Pflichtaufgaben erfordern jedoch einmal mehr gut qualifizierte und motivierte Beschäftigte.

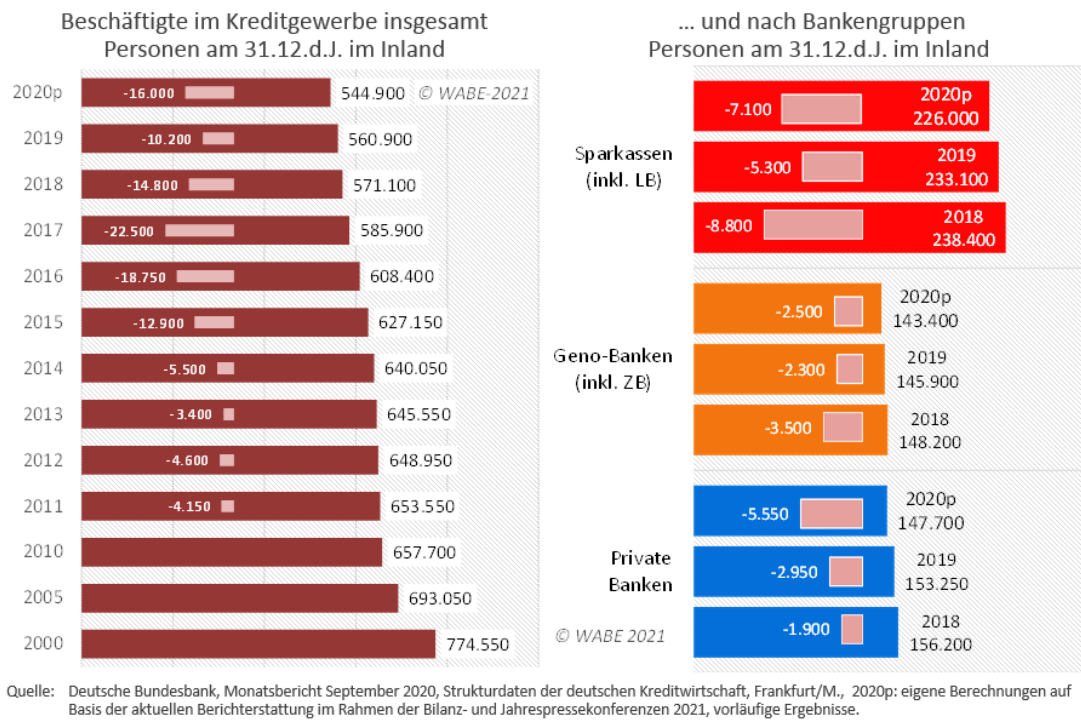
Die hohe Wettbewerbsintensität und Angebotstransparenz sowie die sich stetig verändernden Kundenbedürfnisse (Individualisierung) erfordern gut ausgebildete und engagierte Bankmitarbeiter. Der intensive Preiswettbewerb wurde und wird auf Kosten von rückläufigen Kreditinstituts-, Zweigstellen- und Beschäftigtenzahlen geführt. Die anhaltende Niedrigzins-Phase, der Trend zur Digitalisierung und die steigenden Regulierungsanforderungen stellen große Herausforderungen für Bankmitarbeiter in der Kundenberatung dar.

Steigende Zielvorgaben setzen Bankmitarbeiter zunehmend unter Druck, stehen im Widerspruch zur bedarfsgerechten Kundenberatung und belasten die Mitarbeitergesundheit erheblich.

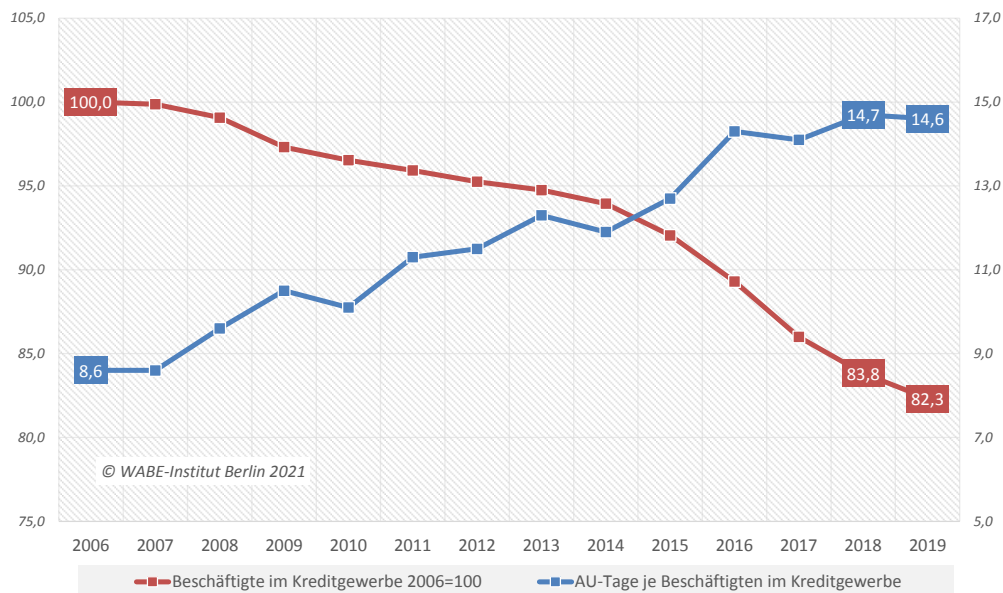
Die Branchenattraktivität für hoch qualifizierten Führungs- und Fachkräftenachwuchs leidet unter dem Image- und Vertrauensverlust der Branche.

Es wird weiterhin Filialen geben aber sie werden sich verändern. Hier braucht es gute Konzepte. Diese werden digitale und persönliche Beratung noch viel besser als bisher miteinander verbinden müssen. Ein Rückbau von Filialen muss daher auch kein Abbau von Arbeitsplätzen sein. Die Institute noch stärker als bisher als persönliche lebenslange Finanzberater ihrer Kunden positionieren. Filialkonzepte werden je nach Region auch unterschiedlich definiert werden müssen.

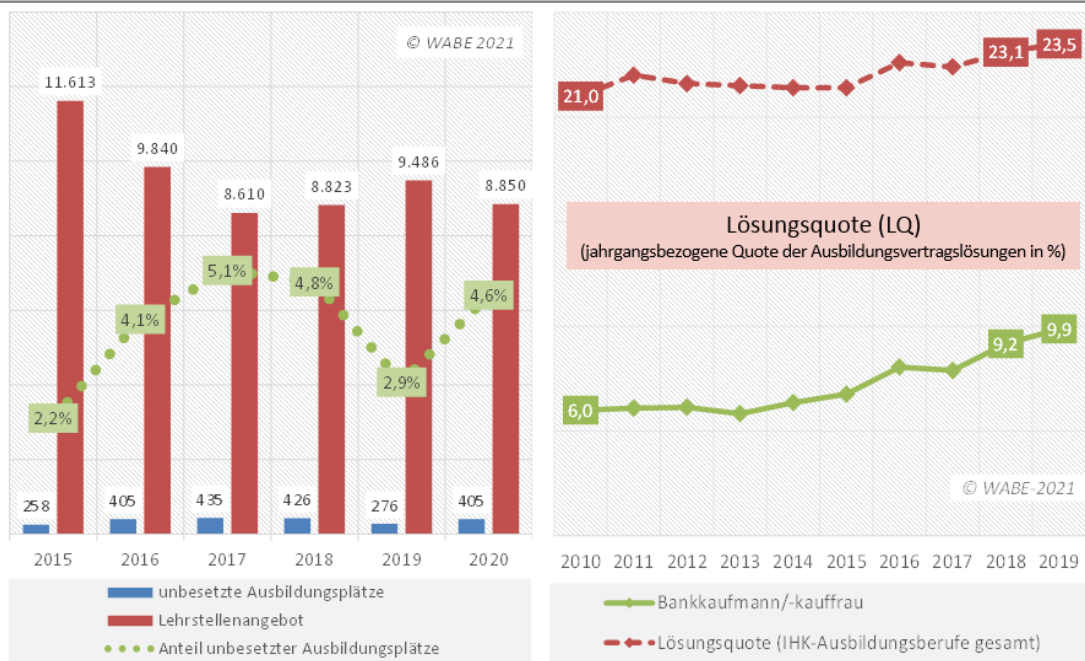
Entwicklung Beschäftigte im Kreditgewerbe



Beschäftigtenentwicklung und Krankenstand

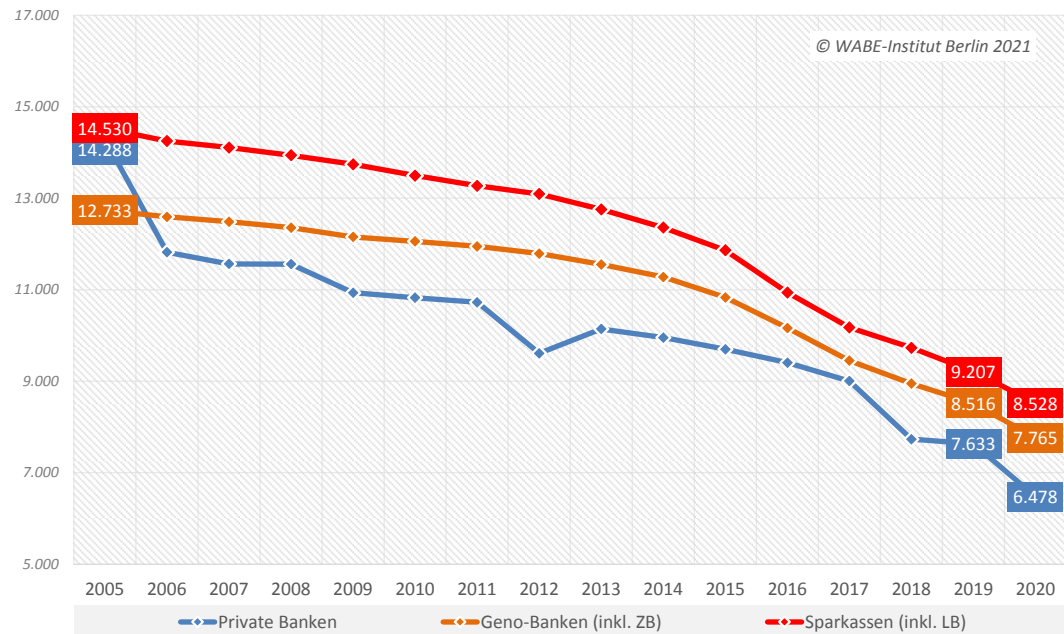


Bankkaufmann/-frau – Ausbildungsangebot



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Ausgewählte Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020, Tabelle 59: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unbesetzte Ausbildungsplätze sowie Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsberufen, eigene Berechnungen.
 * Lösungsquote (LQ): Ausbildungsjahrgangsbezogener Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge, berechnet nach einem

Geschäftsstellen im Inland



Quelle: Deutsche Bundesbank, Bankstellenentwicklung im Jahr 2020, Anlage zur Pressemitteilung: Tabelle Kreditinstitute und Zweigstellen, Stand 31.12.2020; Wiesbaden, Korrektur vom 29.04.2021.



Forderungen ver.di in der Tarifrunde private Banken

Gehalt

- Erhöhung der Gehälter um 4,5 Prozent (bei einer Laufzeit von 12 Monaten). - Als soziale Komponente fordern wir, dass sich die Gehälter um mindestens 150 Euro monatlich erhöhen sollen. Dadurch würden sich die unteren Tarifgruppen deutlich mehr erhöhen.
- Eine Erhöhung der Gehälter für die übertariflich bezahlten Beschäftigten (umgangssprachlich oft „außertariflich“ oder kurz „AT-Beschäftigte“ genannt) entsprechend der Tarifbeschäftigten.
- Eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 150 Euro.

Entlastung

- Sie sollen die individuelle Wahlmöglichkeit erhalten, ob sie die vereinbarten Tarifsteigerungen in Form von mehr Geld oder mehr Freizeit bekommen.

Mobiles Arbeiten

- Beschäftigte sollen einen Anspruch darauf haben bis zu 60 Prozent (auf die Arbeitswoche bezogen bis zu drei Tage in der Woche) ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten (zum Beispiel von zu Hause aus).
- Beschäftigte die mobil arbeiten wollen, sollen Anspruch auf eine Erstausstattungspauschale in Höhe von 1.500 Euro erhalten.
- Rund um das Thema mobiles Arbeiten sollen zudem weitere Regelungen, zum Beispiel zum Daten- und Arbeitsschutz, getroffen werden.

Weitere Themen:

- Wir fordern eine Modernisierung der Freistellungsregelungen des § 16 MTV: So soll der Freistellungsanspruch für die Geburt des eigenen Kindes nicht länger nur an den Status der Ehe bzw. eingetragenen Lebenspartnerschaft gekoppelt sein, sondern auch für alle anderen Partnerschafts- und Familienbeziehungen gelten.
- Eine Verlängerung des Altersteilzeittarifvertrags und der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Std.-Klausel).
- Modernisierung der Ausbildung: Hier setzen wir uns weiter für einen Nachwuchskräftevertrag inklusive der Verbesserung der Übernahmeregelungen ein.

Forderungen ver.di in der Tarifrunde öffentliche Banken

Gehalt

- Erhöhung der Gehälter um 4,5 Prozent (bei einer Laufzeit von 12 Monaten). - Als soziale Komponente fordern wir, dass sich die Gehälter um mindestens 150 Euro monatlich erhöhen sollen. Dadurch würden sich die unteren Tarifgruppen spürbar mehr erhöhen.
- Eine Erhöhung der Gehälter für die übertariflich bezahlten Beschäftigten (umgangssprachlich oft „außertariflich“ oder kurz „AT-Beschäftigte“ genannt) entsprechend der Tarifbeschäftigten
- Eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 150 Euro

Entlastung

- Die Beschäftigten sollen die individuelle Wahlmöglichkeit erhalten, ob sie die vereinbarten Tarifsteigerungen in Form von mehr Geld oder mehr Freizeit bekommen.

Mobiles Arbeiten

- Beschäftigte sollen einen Anspruch darauf haben bis zu 60 Prozent (auf die Arbeitswoche bezogen bis zu drei Tage in der Woche) ihrer Arbeitszeit mobil zu arbeiten (zum Beispiel von zu Hause aus).
- Beschäftigte die mobil arbeiten wollen, sollen Anspruch auf eine Erstausstattungspauschale in Höhe von 1.500 Euro erhalten.
- Eine monatliche Kostenpauschale für Beschäftigte, die mobil arbeiten in Höhe von 50 Euro.
- Rund um das Thema mobiles Arbeiten sollen zudem weitere Regelungen, zum Beispiel zum Daten- und Arbeitsschutz, getroffen werden.

Mitgliedervorteilsregelung

- Nur für Sie und die anderen ver.di-Mitglieder: Wir fordern die Einführung einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro.

Weitere Themen:

- Wir fordern eine Modernisierung der Freistellungsregelungen des § 16 MTV: So soll der Freistellungsanspruch für die Geburt des eigenen Kindes nicht länger nur an den Status der Ehe bzw. eingetragenen Lebenspartnerschaft gekoppelt sein, sondern auch für alle anderen Partnerschafts- und Familienbeziehungen gelten.
- Eine Verlängerung des Altersteilzeittarifvertrags und der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Std.-Klausel).
- Modernisierung der Ausbildung: Hier setzen wir uns weiter für einen Nachwuchskräftevertrag inklusive einer verbindlichen Übernahmeregelung ein.

Verhandlungstermine im Überblick

Tarifrunde private Banken 2021

1. Verhandlungstermin: 1. Juli 2021 in Berlin
2. Verhandlungstermin: 26. August 2021 in Wiesbaden
3. Verhandlungstermin: 24. September 2021 in Berlin

Tarifrunde öffentliche Banken 2021

1. Verhandlungstermin: 23. Juni 2021 in Berlin
2. Verhandlungstermin: 22. September 2021 vsl. Berlin
3. Verhandlungstermin: 19. Oktober 2021 vsl. Berlin

Ergebnisse der ver.di-Beschäftigtenbefragung in der Bankenbranche

Bereits zum zweiten Mal hat ver.di eine deutschlandweite Befragung von Beschäftigten im Bankensektor durchgeführt. Zwischen Februar und März 2021 haben sich insgesamt 21.696 Mitarbeiter*innen an der Online-Umfrage von ver.di beteiligt. Die Ergebnisse liegen nun vor.

Auch für die Beschäftigten im Bankensektor haben die vergangenen Monate einen Wandel des Arbeitslebens mit sich gebracht. In allen Bereichen der Branche gab es pandemiebedingte Veränderungen. Wie die Beschäftigten diesen Wandel beurteilen, was ihnen wichtig ist und womit sie unzufrieden sind, hat eine Studie der Friedrich-Schiller-Universität in Jena auf Basis der ver.di-Umfrage untersucht.

Die Beschäftigten konnten sich zu zahlreichen Themenfeldern äußern. Darunter waren auch Fragen zur technischen und finanziellen Unterstützung im Homeoffice. Die Ergebnisse verdeutlichen: Zahlreiche Themen brennen den Beschäftigten auch im Corona-Jahr unter den Nägeln:

Viele sind unzufrieden mit der Höhe der Entlohnung, besonders mit Blick auf die Arbeitsbelastung.

Der freie Samstag bleibt weiterhin eine wichtige Errungenschaft.

Die Digitalisierung hat zwar durch das mobile Arbeiten von zu Hause einen Schubs bekommen, aber an der Umsetzung gibt es noch erheblichen Verbesserungsbedarf.

Einen hohen Stellenwert hat, insbesondere in den Privatbanken, die Arbeitsplatzsicherheit.

Wie schon bei der ersten Umfrage vor zwei Jahren ist ein wertschätzendes Arbeitsklima für alle Bankbeschäftigten wichtig.

Zufriedenheit mit Homeoffice steigt

Die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, galt lange Zeit als Luxus. Im Zeitalter der Pandemie ist sie für viele Beschäftigte jedoch zum Muss geworden. Das Homeoffice bietet Flexibilität. Aber es bringt auch Probleme mit sich. Die mit Abstand größten Verbesserungen berichteten die Befragten daher auch aus dem Bereich mobiles Arbeiten. Der Anteil an zufriedenen Beschäftigten hat sich in diesem Punkt im vergangenen Jahr von 35 auf 68 Prozent nahezu verdoppelt. Denn bedingt durch die Corona-Pandemie haben sich die Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten enorm erhöht.

In diesem Kontext nannten viele Befragte daher auch Verbesserungen bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung und der Weiterqualifizierung angesichts der Digitalisierung. Dennoch läuft auch im Homeoffice nicht alles rund: Am häufigsten wurde Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen im Homeoffice, genauer mit der technischen Ausstattung und der finanziellen Unterstützung seitens der Unternehmen geäußert. Zwar haben sich die Möglichkeiten der mobilen Arbeit deutlich verbessert, allerdings ist die Mehrzahl der Befragten – insbesondere im Angestelltenbereich und bei Beschäftigten in niedrigen Einkommensgruppen – unzufrieden mit den Unterstützungsleistungen seitens des Arbeitgebers. Und auch für jene, die nicht von zu Hause arbeiten können, bedeutet Corona eine Einschränkung: Insbesondere Servicemitarbeiter*innen und Serviceberater*innen kritisierten fehlende Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz.



(Fortsetzung Ergebnisse der ver.di-Beschäftigtenbefragung in der Bankenbranche)

Arbeitsbelastung und Druck

Über Arbeitsverdichtung und viel Druck im Job berichten die meisten Befragten. Die hohe Arbeitsbelastung durch Zielvereinbarungen und Personalmangel macht viele Mitarbeiter*innen unzufrieden:

Jeweils ein Drittel (34 Prozent) verortet sich in der Mitte der Zufriedenheitsskala.

Rund jede*r fünfte Befragte äußert sich unzufrieden und weitere sieben bis acht Prozent sogar sehr unzufrieden.

Darüber hinaus zeigt die Befragung, dass der Grad der Arbeitsbelastung stark mit der Bewertung von Zielvereinbarungen und der Wertschätzung durch Vorgesetzte zusammenhängt. Erstmals hatten die Befragten auch die Gelegenheit, sich in einem Freitextfeld zu ihren größten Arbeitsbelastungen zu äußern: Fast jede*r fünfte Beschäftigte verwies darin auf „Druck“, darunter Zeit-, Termin-, Vertriebs-, Ertrags-, Verkaufs-, Zahlen-, Ergebnis- und Erfolgsdruck.

Interessant ist, in welchem Zusammenhang über Zeitdruck und Arbeitsverdichtung gesprochen wird und was aus Sicht der Befragten Gründe für diese Entwicklung sind. Am häufigsten wurde der Mangel an (qualifiziertem) Personal genannt. Viele gaben an, dass erfahrene Mitarbeiter*innen in den (Vor-)Ruhestand gegangen seien oder Personal abgebaut wurde. Die Arbeitslast sei indes gleichgeblieben oder habe sich sogar erhöht.

Zudem wird der Verlust von Erfahrungswissen in Zusammenhang mit einem fehlenden Wissenstransfer kritisiert. Auch das Themenfeld Weiterqualifizierung wird von vielen Mitarbeiter*innen kritisch betrachtet. Sowohl die generellen Möglichkeiten angesichts der fortschreitenden Digitalisierung als auch die finanziellen und zeitlichen Unterstützungsangebote wurden bemängelt. Insbesondere die Beschäftigten in privaten Banken und in Genossenschaftsbanken übten daran Kritik.

Digitale Lösungen sollen zwar den Personalabbau ausgleichen und die Effizienz steigern, werden aber von vielen Befragten als nicht ausgereift bewertet. Ein relevanter Teil der Befragten verweist zudem auf die wachsende Komplexität von Aufgaben hin, auch im Zusammenhang mit immer neuen Umstrukturierungsmaßnahmen. Ein Teil der Befragten berichtete zudem über hohe Zielvorgaben, die – gerade unter Corona-Bedingungen – nur mit hoher Arbeitsintensität zu erreichen seien.

Etwa zehn bis fünfzehn Prozent der Befragten äußerten sich daher unzufrieden mit der Umsetzung von Digitalisierungsstrategien in ihrem Unternehmen. Viele Mitarbeiter*innen kritisieren etwa veraltete Hardware und eine unzureichende IT-Infrastruktur, die den zunehmend komplexen Aufgaben nicht angemessen ist.

Ebenso häufig wird über unausgereifte Softwarelösungen berichtet, die lange Einarbeitungszeiten erfordern, ohne dass es entsprechende Schulungskonzepte gäbe oder kompetente Ansprechpartner zur Verfügung stünden.

Weitere Tarifprojekte in der Bankenbranche 2021 im Überblick

Tarifierung für konzerneigene Tochtergesellschaften der Commerzbank

Die Commerzbank weigert sich nach wie vor, für ihre konzerneigenen Tochtergesellschaften Tarifgespräche mit ver.di aufzunehmen. Die rechtlich selbstständigen Gesellschaften mit Sitz in Hamm/Westfalen, Duisburg, Erfurt, Halle und Magdeburg beschäftigen gemeinsam rund 2.000 Beschäftigte. Die Einstiegsgehälter liegen nur knapp über Mindestlohniveau. Darüber hinaus hat der Großteil der Belegschaft sog. Abruf-Arbeitsverträge, so dass die vertragliche Arbeitszeit auf meist 32 Std./Woche festgelegt ist, tatsächlich aber oft Vollzeit gearbeitet wird.

Da sich die Belegschaften in den letzten eineinhalb Jahren in großer Zahl bei ver.di organisiert haben, forderte ver.di Anfang des Jahres die Commerzbank und die Geschäftsführungen der Gesellschaften zu Tarifverhandlungen auf. Dies wurde mit der Begründung abgelehnt, man wolle lieber selber mit der Belegschaft verhandeln.

Die Forderungen für einen Tarifvertrag umfassen neben moderaten Lohnsteigerungen und Anspruch auf planbare Arbeitszeiten auch die im Konzern ansonsten üblichen Sozialleistungen und Rahmenbedingungen.

Die Arbeitsdirektorin der Commerzbank, Frau Schmittroth, ist auch die Verhandlungsführerin für die anlaufenden Tarifverhandlungen im privaten Bankgewerbe.

Tarifverhandlungen bei den Sparda-Banken

Am 1. April starteten die Tarifverhandlungen für die ca. 5600 Beschäftigten der Sparda-Banken. ver.di fordert für die Beschäftigten eine Erhöhung der Gehälter in Höhe von 3,5% (mindestens 120 Euro), die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 50 Euro, eine Umwandlungsoption von Geld in Zeit, sowie einen Kündigungsschutz. In zwei Verhandlungsrunden (29. April und 4. Juni) legten die Sparda-Banken kein Angebot vor. Im Gegenteil: Gefordert wird eine Nullrunde für mindestens 24 Monate. Den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen lehnen die Arbeitgebervertreter ebenfalls strikt ab. Am 14. Juli findet die nächste Verhandlungsrunde statt. Seit dem 14. Juni führt ver.di regional erste Aktionen durch, die sukzessive weiter gesteigert werden. Mehr Informationen gibt es auf der Internetseite:

www.wir-für-tarif.de/sparda-banken

Tarifverhandlungen bei der Fiducia & GAD IT AG

Für die ca. 4300 Beschäftigten des IT-Dienstleisters der Volksbanken Raiffeisenbanken, Fiducia & GAD IT AG starteten am 17. Juni die Tarifverhandlungen. ver.di fordert eine Erhöhung der Einkommen um 4,5%, ein Ausstattungsbudget für freiwilliges mobiles Arbeiten in Höhe von 750 Euro (alle 5 Jahre), sowie weitere Verbesserungen bei den Ausbildungsbedingungen und der betrieblichen Altersversorgung. Die zweite Verhandlungsrunde ist für den 15. Juli geplant. Mehr Informationen gibt es auf der Internetseite: www.wir-für-tarif.de/fiducia-u-gad

