

**WIR FÜR
TARIF!**



Sonderinformation zum Tarifergebnis für die Beschäftigten der Postbank Filialvertrieb AG

Tarifinfo
Juni 2024

Nach 21-stündigem Verhandlungsmarathon wurde am 1. Mai ein Tarifergebnis erreicht, das es hinsichtlich der Komplexität unter der Marke Postbank so bisher noch nicht gegeben hat. Aufsetzend auf dem am 03. Mai veröffentlichten Tarifinfo möchten wir nachfolgend einige Inhalte dieses Tarifergebnisses etwas genauer beleuchten:

Tariflicher Kündigungsschutz bis zum 31.12.2027 verlängert

Wahrscheinlich war der Kündigungsschutz seit Bestehen der Postbank Filialvertrieb AG nie wichtiger als heute. In der Zeit des vermutlich größten Umbruchs in der Geschichte des Unternehmens konnte für **mehr als drei Jahre** die bisher bewährte Regelung **für alle Tarifbeschäftigten gesichert** werden!

Im Verhandlungsverlauf wurde schnell deutlich, dass die Verlängerung des Kündigungsschutzes kein leichtes Unterfangen wird. Das vor allem vor dem Hintergrund der bevorstehenden einschneidenden Veränderungen. Rückwirkend betrachtet hat sich jeder vergossene Schweißtropfen gelohnt – im Ergebnis steht der für die Marke Postbank längste, jemals vereinbarte Kündigungsschutz und damit verbunden die Gewissheit, dass niemand gegen den eigenen Willen von Bord gehen muss. Der Arbeitgeber war und ist somit auch weiterhin gefordert, beim angekündigten Personalabbau intelligente Lösungen zu entwickeln, um Beschäftigte von einem Ausstieg aus freien Stücken zu überzeugen. Für die Interessenausgleichsverhandlungen, die der Gesamtbetriebsrat mit der Arbeitgeberseite geführt hat, war diese Regelung eine enorme Hilfe.

Tarifvertrag Altersteilzeit bis 31.12.2027 verlängert!

Der in der letzten Tarifrunde erstmals abgeschlossene Tarifvertrag wurde verlängert und dabei so modifiziert, dass er primär – aber nicht ausschließlich – den durch die Umsetzung der Filialschließungen (betroffene Standorte werden gemeinsam mit dem Interessenausgleich kommuniziert) im Rahmen der neuen Ausrichtung der Privatkundenstrategie betroffenen Mitarbeitenden zu Gute kommt.

Wer kann unter welchen Voraussetzungen Ansprüche stellen?

1. Anträge auf Altersteilzeit für MAS, MASV und VBB Filiale, die in Filialen beschäftigt sind, die gemäß Interessenausgleich geschlossen werden, müssen arbeitgeberseitig genehmigt werden. Voraussetzung ist, dass die Altersteilzeit im sog. Blockmodell erfolgt und die Freistellungsphase bis zu 9 Monate vor oder nach dem geplanten Schließungszeitpunkt erfolgt.
2. MAS, MASV und VBB Filiale, die in Filialen beschäftigt sind, die nicht geschlossen werden, können ohne Beschränkungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn dadurch eine für den Arbeitgeber „zumutbare und dauerhafte Unterbringung eines Beschäftigten einer Schließungsfiliale“¹ möglich ist („Ringtauschoption“). Auch in diesen Fällen ist eine Durchführung im Blockmodell mit einer Freistellungsphase von 9 Monaten vor oder nach Schließungstermin Voraussetzung für die Realisierung.

¹ § 2, Ziffer 2 b. TV Altersteilzeit

3. MAS, MASV und VBB Filiale können darüber hinaus im Rahmen eines **tarifvertraglich festgelegten Kontingentes** Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn keine „betrieblichen Interessen“² dagegen sprechen. **Für das Kalenderjahr 2024** sind **pro Flächenbetrieb** jeweils **sechs Altersteilzeitoptionen** vorgesehen, für die **Kalenderjahre 2025, 2026 und 2027** gibt es jeweils **vier Optionen** auf Altersteilzeit. Werden die betrieblichen Optionen nicht ausgeschöpft, kann eine Übertragung auf einen anderen Betrieb erfolgen.

4. **Kundenberater*innen und Filialdirektor*innen** können im Rahmen eines **tarifvertraglich festgelegten Kontingentes** – wie unter Punkt 3. bereits beschrieben – Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Für das **Kalenderjahr 2024** sind **pro Flächenbetrieb** jeweils **drei Altersteilzeitoptionen** vorgesehen, für die **Kalenderjahre 2025, 2026 und 2027** gibt es jeweils **eine weitere Option**. Darüber hinaus werden Anträge auf Altersteilzeit im Rahmen der „doppelten Freiwilligkeit“ genehmigt. Zur objektiven Einwertung noch zwei Sätze: Die Arbeitgeberseite wollte in den Tarifverhandlungen die Altersteilzeit für Kundenberater bis zum Schluss generell ausgeschlossen. Wir sind wirklich sehr froh darüber, dass es trotzdem gelungen ist, auch Kundenberater*innen die Möglichkeit auf Altersteilzeit anbieten zu können.

Alle anderen bisherigen Regelungen, z.B. die Aufstockung der Alterszeitvergütung bleiben unverändert³. Sowohl der konkrete Kommunikations- als auch der Antragsprozess werden jetzt zeitnah mit der Arbeitgeberseite vereinbart und entsprechend kommuniziert.

Weitere Inhalte der Tarifeinigung, die insbesondere wichtig für den geschlossenen Interessenausgleich waren:

1. Tarifvertrag „Standortgarantie Filialen“

Hier konnte erreicht werden, dass 320 Filialen (davon 200 Filialen mit Postgeschäft und 120 reine Bankfilialen) bis zum 31.12.2026 gesichert sind. Von dieser Zahl kann nur abgewichen werden, wenn Ereignisse wie Naturkatastrophen oder unvorhersehbare Beeinträchtigungen eintreten, die eine wirtschaftliche Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verhindern. Für die neuen Regionalen Beratungszentren sind die Standorte Hamburg, Berlin, Schkeuditz, Essen, Wuppertal, Mainz, Mannheim, Nürnberg, München, Hannover und Bonn ebenfalls bis zum 31.12.2026 gesichert.

² Über abgelehnte Anträge ist der Betriebsrat zu informieren, dieser hat die Möglichkeit, eine paritätische Kommission anzurufen. Dort kann dem Antrag zugestimmt werden.

³ Der Nettoverdienst für Altersteilzeitarbeit beträgt mindestens 80 % des um die gesetzlichen Abzüge geminderten bisherigen Arbeitsentgeltes

2. Fahrtkostenmehraufwand/zeitlicher Mehraufwand

Für den Interessenausgleich waren hierdurch jetzt mögliche fahrplanbedingte Wartezeiten zwischen Ankunft und Dienstbeginn bzw. zwischen Dienstende und Abfahrt und Wegezeiten von und zur Haltestelle mit einzubeziehen (für die Betrachtung, ob PKW oder ÖPNV zeitlich günstiger ist). Darüber hinaus besteht jetzt bei einem zeitlichen Mehraufwand von insgesamt mehr als 150 Minuten täglich die Option, den Zeitaufwand, der 150 Minuten übersteigt, alternativ als Zeitgutschrift geltend zu machen.

Der Arbeitgeber wird – wie immer – dieses Tarifiergebnis für alle Beschäftigten umsetzen, egal ob ver.di-Mitglied oder nicht. Dieses Ergebnis konnte nur deshalb erreicht werden, weil Beschäftigte Mitglieder in ver.di sind, seit vielen Jahren Gewerkschaftsbeiträge entrichten und sich für ihre Interessen engagieren. Wir bitten diejenigen, die keinen Beitrag dafür geleistet haben, darüber nachzudenken, diese Haltung zu ändern.

Prozessvereinbarung zur Entgeltstruktur

Zwischen den Tarifparteien wurde vereinbart, dass zeitnah Verhandlungen aufgenommen werden, um eine „grundsätzliche Überprüfung des Entgeltsystems der Postbank Filialvertrieb AG“ vorzunehmen. Als wesentlich inhaltliche Eckpunkte gelten hierbei: Zukunftsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte und die Veränderung des Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung (die Verhandlungen darüber wurden Ende Mai aufgenommen.)

Vier-Tage-Woche

Die Tarifeinigung beinhaltet, dass bis zu einer individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 36 Stunden auch eine Vier-Tage-Woche möglich ist. Voraussetzung dafür ist, dass entsprechende Wünsche von Beschäftigten mit den Dienstplänen kompatibel sind und die jeweiligen betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und örtlichem Betriebsrat) diese Möglichkeit konkretisieren. Die Betriebsräte müssen dafür entsprechende Regelungen treffen.

Fazit

Die Ge- und Entschlossenheit der Beschäftigten, die hohe Streikbereitschaft und die richtige Arbeitskampfstrategie von ver.di haben letztendlich dazu geführt, dass in schwierigen Zeiten dieses starke und vielschichtige Tarifiergebnis erreicht werden konnte. Unser herzlicher Dank geht an alle, die das möglich gemacht haben.



mitgliedwerden.verdi.de

Bankgewerbe

ver.di