

# „Beim Gehalt wollen wir zügig zu einem guten Ergebnis kommen“

Der Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken, **Gunar Feth**, spricht im Interview mit #GemeinsamGestalten über die Einigung bei den Nachwuchskräften, das Angebot für die Beschäftigten und was darüber hinaus im nächsten Jahr auf der Agenda steht.

**#GEMEINSAMGESTALTEN:** Herr Feth, als Verhandlungsführer haben Sie in diesem Jahr vier Runden bestritten. Was ist Ihr Fazit?

**Gunar Feth:** Mein Fazit ist positiv. Seit Sommer verhandeln wir mit den Gewerkschaften ver.di und DBV. Dabei sind wir als Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken wieder eigenständig unterwegs. Dass die Loslösung aus der Verhandlungspartnerschaft mit den privaten Banken der richtige Schritt war, zeigt sich immer wieder. Wir können wesentlich passgenauere Angebote machen und kommen deshalb auch gut voran. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist partnerschaftlich, auch wenn wir bei einigen Themen inhaltlich noch auseinander liegen. Man merkt, wir haben das gleiche Ziel: Wir wollen Zukunft gestalten.

*Sie sagen, Sie kommen gemeinsam gut voran. Worauf hat man sich bisher einigen können?*

Auf eine ganze Menge. Vor allem für die Nachwuchskräfte konnten wir schon viel erreichen. Mitte August haben wir uns mit den Gewerkschaften auf einen

eigenständigen und wirklich zukunftsweisenden Tarifvertrag für die Auszubildenden und dual Studierenden einigen können. Dabei haben wir einen Schwerpunkt auf das Thema Nachhaltigkeit gelegt. Zukünftig haben junge Menschen, die ihre Karriere in einer öffentlichen Bank beginnen, Anspruch auf Weiterbildung zu diesem zentralen Themenfeld. Gleichzeitig haben wir Regelungen zur Übernahme in feste Arbeitsverhältnisse nach der Ausbildung vereinbart, ebenso wie eine Studienzulage für dual Studierende. Und in der letzten Runde im November haben wir auch eine deutliche Gehaltssteigerung für die Nachwuchskräfte beschlossen. Das Gehalt wird rückwirkend zum 1.8.21 um 60 Euro und zum 1.8.22 um weitere 50 Euro erhöht. Das Thema wird zudem in den abgeschlossenen Nachwuchskräftevertrag integriert und macht diesen damit zu einem wirklich sehr attraktiven Gesamtpaket.

*Warum ist den öffentlichen Banken das Thema Nachwuchskräfte so wichtig?*  
Junge Menschen auszubilden und



## Nachwuchskräfte

- **Arbeitgeber haben reinverhandelt:** Weiterbildungsanspruch für Nachwuchskräfte zum Thema Nachhaltigkeit
- **Nur bei öffentlich-rechtlichen Banken-Arbeitgebern:** Übernahme von Nachwuchskräften in unbefristete Arbeitsverhältnisse
- **Nur bei öffentlich-rechtlichen Banken-Arbeitgebern:** Studienzulage für dual Studierende von 200 Euro pro Monat
- **Nur bei öffentlich-rechtlichen Banken-Arbeitgebern:** Das Gehalt wird rückwirkend zum 1.8.21 um 60 Euro und zum 1.8.22 um weitere 50 Euro erhöht. Das Thema wird in den Nachwuchskräftevertrag integriert



Um junge Leute für uns zu gewinnen und sie langfristig zu binden, müssen wir ihnen auch ein attraktives Angebot machen. Mit dem Nachwuchskräftevertrag ist uns das gelungen.“

ihnen eine gute Zukunft zu geben ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung als öffentliche Institute. Das ist aber nur die halbe Wahrheit. Natürlich ist es für die öffentlichen Banken gleichzeitig wichtig, weiterhin im Wettbewerb um junge Leistungsträgerinnen und Leistungsträger bestehen zu können. Doch um junge Leute für uns zu gewinnen und sie langfristig zu binden, müssen wir ihnen auch ein attraktives Angebot machen. Mit dem Nachwuchskräftevertrag ist uns das gelungen.

*Für die Nachwuchskräfte hat man sich also auf ein tolles Paket geeinigt. Was ist mit den Beschäftigten?*

Auch für die mehr als 60.000 Beschäftigten in den Instituten haben wir ein sehr gutes erstes Angebot auf den Tisch gelegt. Das Paket mit einer Laufzeit von 38 Monaten besteht aus einer Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro direkt bei Abschluss des Tarifvertrags, einer Lohnsteigerung von 1,4 Prozent zum 1.8.22, einer weiteren signifikanten Einmalzahlung von 600 Euro zum 1.1.23 sowie der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde ab dem 1.1.24. Im Gesamtvolumen entspricht das den Gehaltsforderungen der Gewerkschaften. Gleichzeitig trägt es durch Struktur und zeitliche Ausgestaltung den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in ihrer Gesamtheit Rechnung und ist somit eine zwar deutliche, aber noch stemmbare Belastung für die Institute.



## Unser erstes Gehaltsangebot im Überblick

**Sofort bei Abschluss:**

Einmalzahlung  
in Höhe von  
400 Euro

**1.8.22:**  
Lohnsteigerung von  
**= 0,29 %\* 1,4 Prozent**

**GESAMTWIRKUNG: 4,69%\***

2023

**1.1.24:**  
Reduzierung  
der wöchentlichen  
Arbeitszeit um  
eine Stunde

**= 2,56 %**

**31.8.24:**  
Ende des  
Gehaltstarifvertrags  
(bei Kündigung)

**1.1.23:**  
Einmalzahlung in  
Höhe von 600 Euro

**= 0,44 %\***

2024

\*in TG 5/11,  
umgerechnet auf  
die Laufzeit von  
38 Monaten

2022

**Was hat es mit den zwei  
Einmalzahlungen auf sich?**

Von den zwei enthaltenen Einmalzahlungen profitieren insbesondere die unteren Gehaltsgruppen. Da diese auch in größerem Maße von der temporär erhöhten Inflation betroffen sind, ist die Struktur des Gehaltsangebots nicht nur sinnvoll, sondern eine soziale Notwendigkeit. Alles Weitere gilt es in den kommenden Gesprächen auszuloten. **Neben dem Gehalt gibt es noch weitere offene Themen. Wie steht es um die Verhandlungen zum mobilen Arbeiten?** Mobiles Arbeiten hat uns in der Corona-Krise wirklich sehr geholfen. Damit meine ich nicht nur den öffentlichen Banken, sondern der gesamten Wirtschaft. Wir sehen die Chancen von

Für die mehr als 60.000 „ Beschäftigten in den Instituten haben wir ein sehr gutes erstes Angebot auf den Tisch gelegt.“

mobilem Arbeiten, ganz klar. Es gibt aber auch große Herausforderungen. Deshalb loten wir gemeinsam mit den Gewerkschaften die Möglichkeiten aus und diskutieren die praktische Umsetzbarkeit. Wir haben uns bei diesem Thema in den vergangenen Runden angenähert. Offene Punkte wollen wir zügig klären. **Ein weiterer offener Punkt ist die Reform des Entgeltsystems. Wie steht es darum?** Auch hier machen wir gemeinsam mit den Gewerkschaften Fortschritte. Anfang Dezember haben wir uns auf einen festen Fahrplan für die Reform verständigt. Die Zielmarke ist, dass wir die

Reform im ersten Halbjahr 2022 erfolgreich abschließen wollen. Das ist ein realistischer Zeitrahmen, der gleichzeitig dafür sorgt, dass wir zügig zu guten Ergebnissen kommen.

**Warum ist die Reform so wichtig?**

Die Modernisierung des Entgeltsystems ist nicht nur uns wichtig, sondern auch den Gewerkschaften. Und das ist gut so, denn wir brauchen dringend ein System, das transparent, flexibel und leistungsgerecht ist.

**Sie wollen aber ja nicht nur das Entgeltsystem modernisieren, sondern auch den weiteren Manteltarifvertrag. Was stellen sich die Arbeitgeber vor?**

Da gibt es verschiedene Punkte. Ich möchte mal ein Beispiel herausgreifen, denn dieses Thema wurde in den



Mitglieder der Verhandlungskommission und der Geschäftsstelle Tarifgemeinschaft des VÖB vor der vierten Verhandlungsrunde in Frankfurt

vergangenen Jahren immer wieder von den Beschäftigten an uns herangetragen. Dabei geht es um die Entgeltumwandlung für Fahrradleasing. Hier möchten wir eine Regelung finden, sodass wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Instituten zukünftig ein gutes Angebot machen können.

**All die Themen haben Sie in Ihrem Zukunftsplan vereinigt.**

**Warum braucht es diesen Plan?**

Das stimmt, wir haben den Gewerkschaften zu Beginn unserer Gespräche unseren Zukunftsplan präsentiert. Für uns ist es wichtig, nicht nur auf das zu reagieren, was die Gewerkschaften fordern, sondern selbst mit guten Vorschlägen und Lösungen in die Verhandlungen zu gehen. Deshalb haben wir uns in den zwölf Monaten vor Beginn der Verhandlungen regelmäßig zusammengesetzt – wir, das ist die Verhandlungskommission, die aus den Personalern und Personalern der verschiedenen Häuser besteht – und haben geschaut, was es braucht, um nicht nur den Instituten, sondern auch den Beschäftigten eine gute Zukunft zu

garantieren. Unser Leitgedanke von Anfang an war und ist es immer noch: Wir wollen Zukunft gestalten! Dafür bin ich und sind wir als Verhandlungskommission angetreten, und so nehmen wir unsere Verantwortung für die Beschäftigten in den Instituten wahr. Das Ergebnis ist unser Zukunftsplan, der aus den vier Bausteinen besteht: dem eigenständigen Tarifvertrag für die Nachwuchskräfte, Gehaltsanpassungen für die

Beim mobilen Arbeiten haben wir uns in den letzten Runden angenähert. Offene Punkte wollen wir zügig klären.“

Beschäftigten und die Reform des Entgeltsystems, mobilem Arbeiten sowie der weiteren Modernisierung des Manteltarifvertrags.

**Wie geht es nun im nächsten Jahr weiter?**

Wir haben schon viel gemeinsam mit den Gewerkschaften erreicht, aber es gibt auch noch einige offene Punkte, wie z. B. die Gehaltsanpassung für die Beschäftigten. Hier wollen wir im nächsten Jahr zügig zu guten Ergebnissen kommen. Deshalb setzen wir uns am 20. Januar in Frankfurt wieder zusammen.

**Noch ein Wort zum Thema Corona. Wie werden die Gespräche im Januar geführt?**

Schon in der letzten Runde haben wir die Verhandlungen hybrid geführt. Das ist nicht immer ganz einfach, denn Tarifgespräche haben viel mit Vertrauen zu tun, da will man seinem Gegenüber gern in die Augen schauen. Aber natürlich steht die Gesundheit aller Beteiligten an erster Stelle und wir gestalten die Gespräche so sicher wie möglich – mit kleinstmöglichen Verhandlungsdelegationen und natürlich werden alle Anwesenden vor Beginn getestet.

**Herr Feth, danke für das Gespräch. Ich danke Ihnen!**



## Zukunftsplan Öffentliche Banken