

Bericht über US-Bankangestellte

Kurzfassung

Bessere Banken für die Menschen

Menschen für bessere Banken

“Gemeinsam können wir bessere Banken schaffen - im Bezug auf Arbeitsplätze und zum Wohl von Gemeinschaften und Gesellschaften”

Hintergrundinformationen

Das Committee for Better Banks (CBB), die Gewerkschaft Communication Workers of America (CWA) und UNI Finanz Global Union (UNI) setzen sich im Rahmen einer Kampagne gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen der Finanzangestellten in den Vereinigten Staaten und in der ganzen Welt ein.

Gemäß einem CBB-Bericht hat das Bankgewerbe zwei Gesichter. Auf der einen Seite kommen der unermessliche Reichtum und die bedeutende Macht der Wall Street in den Gehaltserhöhungen für CEO wie Jamie Dimon zum Ausdruck: seine Bezüge wurden 2013 um 74% erhöht, so dass er praktisch 20 Millionen \$ verdiente, nachdem er aufgrund aufsichts- und strafrechtlicher Anklagen mit 20 Milliarden \$ gebüßt worden war. Auf der anderen Seite stehen die Bankangestellten, die im Durchschnitt so wenig verdienen, dass etwa dreißig Prozent der Schalterangestellten in Amerika eine Art Sozialhilfe erhalten. Über ein Drittel der Schalterangestellten leben an der oder unter der Armutsgrenze - ein krasser Gegensatz zu den Führungskräften der Wall Street.

UNI Global Union Finanz, eine globale Gewerkschaft, die 3 Millionen Finanz- und Versicherungsangestellte in 237 nationalen Gewerkschaften weltweit vertritt, stellt fest, dass es den US-Bankangestellten nicht gelungen ist, ihr Recht auf Bildung einer Gewerkschaften geltend zu machen. Das bedeutet, dass diese Beschäftigten ihre Stimme zur Verteidigung ihrer Interessen nicht erheben und keine Tarifverhandlungen für faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchführen können.

1. Typische Bedingungen für US-Bankangestellte

Das stereotype Bild eines amerikanischen Bankers ist vielleicht das eines Wall Street-Spitzenmanagers, doch in Wirklichkeit sind die meisten Angestellten im Bankgewerbe schlecht bezahlte Kassierer, Verkaufsvertreter, Call-Center-Angestellte und Bürohilfskräfte, viele mit inakzeptablen Arbeitsbedingungen. Eine Umfrage bei rund 5000 Bankangestellten allein in der New York City lässt fünf wesentliche Probleme erkennen:

1. **Unzumutbare Absatzziele und Provisionsstrukturen.** Die Beschäftigten stehen unter ständigem Erfolgsdruck in Bezug auf Absatzziele. Gleichzeitig werden ihre Provisionsstrukturen regelmäßig geändert. Diese Faktoren stellen für die Angestellten eine extreme Belastung dar und für die Kunden eine erhöhte Gefahr rücksichtsloser Verkaufspraktiken von Seiten der Banken.
2. **Outsourcing.** Die Gefahr der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer und der Arbeitsvergaben an Vertragsfirmen oder Leiharbeitsagenturen wächst in der amerikanischen Finanzwirtschaft sehr stark. Von dieser Entwicklung sind alle Arten von Arbeitnehmern betroffen. Schutzbestimmungen im Bezug auf Entlassung oder angemessene Abfindungen gibt es aber nur für ganz wenige. In der Stadt New York ist die Zahl der Finanzsektor-Angestellten im Vergleich zu der Zeit vor 2008 um 19'800 gesunken.
3. **Mangelnde Sicherheit der Arbeitsplätze und fehlende Schutzbestimmungen für Whistle Blower.** In den Vereinigten Staaten haben die Bankangestellten ein jederzeit kündbares Beschäftigungsverhältnis (at-will), was bedeutet, dass ihr Arbeitsverhältnis beliebig aus nahezu jedem Grund beendet werden kann. Es bestehen zwar gewisse rechtliche Schutzbestimmungen für Beschäftigte, die illegale Aktivitäten in Banken melden, doch ist die Umsetzung dieser Bestimmungen sehr schwierig und das Gesetz wird häufig ignoriert. Ohne ihre eigene unabhängige Organisation haben die meisten amerikanischen Bankangestellten keine Möglichkeit, rechtlich gegen unfaire Entlassung vorzugehen. Sie sind somit nicht in der Lage, Verstöße gegen das Gesetz oder illegale Bankpraktiken herauszustellen, wenn sie nicht Gefahr laufen wollen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

4. **Niedrige Löhne.** Die Gehälter des Schalter- und des Call-Center-Personals sind extrem niedrig. Ein Drittel des Schalterpersonals in den USA bezieht eine Art öffentliche Sozialhilfe. Häufig verdienen Call-Center-Angestellte im Banksektor nur halb so viel wie ihre Kollegen in Call-Centern anderer Sektoren. Viele Kassierer erhalten nur Teilzeit-Jobs, brauchen aber Vollzeitjobs, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Persönliche Bankberater leisten oft unbezahlte Überstunden, um die ihnen vorgegebenen Ziele zu erreichen. Zudem gehören vor allem Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten den niedrigsten Lohngruppen an.
5. In den Vereinigten Staaten bestehen für **die meisten Beschäftigten keine grundlegenden sozialen Sicherheitsnetze.** So haben insbesondere Bankangestellte keinen gesetzlichen Anspruch auf Krankheitsurlaub oder bezahlten Elternurlaub. Dies gilt insbesondere für Kassierer, Call-Center-Agenten und Beschäftigte in der Datenverarbeitung, die wenig oder keinen Anspruch auf bezahlten Elternurlaub haben. Krankenversicherungen sind extrem teuer, und viele Beschäftigte haben keinen Zugang zu der von Arbeitgebern unterstützten Gesundheitsversorgung, weil sie auf Teilzeitbasis arbeiten oder weil die Prämien zu hoch sind. Leistungsbezogene Renten gehören der Vergangenheit an – die Altersvorsorge ist auf den 401(k)-Rentenplan beschränkt, der die Arbeitnehmer den Schwankungen des Aktienmarktes aussetzt.

2. Rechte der Bankangestellten rund um die Welt

Nachstehend einige der wichtigsten Erkenntnisse aus der gemeinsam mit Mitgliedsorganisationen in allen Teilen der Welt durchgeführten UNI Finanz-Umfrage.

1. Beschäftigungssicherheit und Unterstützung im Fall des Arbeitsplatzverlusts

V.K.

Beschäftigte im Finanzsektor sind (nach 2 Dienstjahren) vor ungerechtfertigter Entlassung geschützt, und alle Banken im V.K. zahlen den Betroffenen Abfindungen, die dank der mit der Gewerkschaft getroffenen Regelungen ein Vielfaches des gesetzlichen Minimums betragen.

Italien

Für die italienischen Angestellten konnte ein nationaler Fonds zum Schutz vor den finanziellen Folgen von Entlassungen eingerichtet werden (zur Unterstützung in der Zeit der Arbeitslosigkeit oder Überbrückung der Periode bis zu ihrer Pensionierung).

Libanon

Die Finanzsektorgewerkschaft hat einen umfassenden Sektorvertrag ausgehandelt, der ein Schlichtungsverfahren bei Konflikten und Kompensationspakete bei Kündigungen vorsieht.

Norwegen

In Norwegen kann die Gewerkschaft zur Beilegung von Streitfällen bei verhandelbaren Punkten auf ein Rechtsverfahren zurückgreifen.

Spanien

Bei Sanktionen oder Entlassungen muss das Unternehmen die Gründe für diese Maßnahmen der Gewerkschaft gegenüber erklären, die dann schriftlich ihre eigenen Argumente vorbringen kann. Bei Firmenfusionen muss die Gewerkschaft ebenfalls in den Restrukturierungsplan einbezogen werden.

Deutschland

Angestellte über 50 sind vor Entlassung geschützt.

Niederlande

Bei Restrukturierungen handeln Gewerkschaften Sozialpläne aus, die die Abfindungssumme festlegen und Unterstützung der Betroffenen bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes (Outplacement-Dienste/Zeit) sowie Finanzhilfen für Schulungszwecke vorsehen.

Schweiz

Bei Umstrukturierungen beteiligen sich die Gewerkschaften an den Verhandlungen mit dem Management zur Festlegung eines Sozialplans für die Angestellten, und sie können auch an Lohnverhandlungen mitwirken.

Südafrika

Gewerkschaften können ihre Mitglieder bei Konflikten über mutmaßlich unfairer Entlassung oder unfaire Arbeitspraktiken im Arbeitsgericht vertreten. Im Fall einer Firmenliquidation müssen die Gewerkschaften informiert werden und können dann zur Wahrung der Interessen der Mitglieder ihren eigenen Konkursverwalter ernennen, der an Gläubigerversammlungen teilnehmen kann. Bei Fusionen/Übernahmen zwingt das Wettbewerbsgesetz die betreffenden Arbeitgeber, der Gewerkschaft mitzuteilen, welche Mitglieder betroffen sind, und wenn die Gewerkschaft eine Fusion nicht akzeptiert, kann sie den Streitfall einem Gericht übertragen.

Tansania

Die Angestellten haben eine Stimme dank ihrer Gewerkschaft, die auf allen Stufen in Disziplinarverfahren angehört werden muss (am Arbeitsplatz, durch Mediation & Konziliation in der Schlichtungsbehörde und im Arbeitsgericht).

Philippinen

Kündigungen und Entlassungen bedürfen der Konsultation mit der Gewerkschaft.

Nepal

Die Gewerkschaft in Nepal erreichte die Regularisierung der Beschäftigung für rund 1000 Angestellte der Himalayan Bank, NABIL Bank, SBI Bank und ADBL, gemäß Bestimmungen des neuen Tarifvertrags. Ferner ist es ihr gelungen, die Zahl der Arbeitsplätze, für eine Auslagerung, bzw. Auftragsvergabe geplant waren, zu verringern.

2. Verhandlungen über faire Gewinnbeteiligung und faire Löhne

Brasilien

Seit 2004 erzielen die brasilianischen Bankangestellten dank Verhandlungen ihrer Gewerkschaften jedes Jahr Reallohnerhöhungen, höhere Mindestlöhne (in dieser Periode 38.7% über der Inflationsrate) und Verbesserungen bei den Gewinnbeteiligungsplänen. Auch die Überstundensätze wurden um 50% erhöht

Libanon

Im Libanon erhalten die Bankangestellten 16 Monatsgehälter und die Gewerkschaft im Finanzsektor handelt regelmäßige Lohnerhöhungen aus.

Norwegen

Die Mindestlohnforderung beträgt derzeit rund \$20 pro Stunde. Zusätzlich finden jedes Jahr zentralisierte Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und den Arbeitnehmer-Dachverbänden über Lohnsteigerungen statt. Für den gesamten Finanzsektor wird zusätzlich zu den in den Betriebsverhandlungen erzielten Verbesserungen eine Lohnerhöhung vorgeschrieben. Die Gewerkschaften haben zudem das Recht auf Einsicht in die Lohnstatistiken für alle Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens.

Schweden

Gemäß Regeln in Schweden werden Überstunden mit dem 1,5 bis 2-fachen des Lohnsatzes je nach Zeitpunkt oder Wochentag abgegolten.

Tansania

Gewerkschaften einigen sich mit dem Management bezüglich Gehaltsfindung und handeln regelmäßig Lohnanpassungen aus.

Philippinen

Bankangestellte erhalten 16 Monatsgehälter und vierteljährlich Boni.

Nepal

In den Firmen, in denen kürzlich eine neue Gewerkschaft gebildet wurde, konnten Lohnerhöhungen von 30 bis 50% erzielt werden.

3. Zugang zu Sozialleistungen

Brasilien

Bankangestellte erhalten monatliches Essensgeld, Lebensmittelgutscheine, Krankenversicherung für die Familie und Barzuschüsse für Kinderbetreuung für jedes Kind bis zu 6 Jahren. In den letzten 10 Jahren gewannen sie weitere Leistungen, z. B. eine zusätzliche Lebensmittelzulage im Dezember (13. Monatsgehalt), 180 Tage bezahlten Mutterschaftsurlaub, Einschluss von gleichgeschlechtlichen Partnern in die Krankenversicherung und bezahlten Erholungsurlaub.

Argentinien

In Argentinien erhalten Bankangestellte 180 Tage Mutterschaftsurlaub und Zulagen für die Tagesbetreuung von Kindern unter 5 Jahren.

Norwegen

Angestellten erhalten volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vom 1. Tag an bis zu einem Jahr, ein Jahr bezahlten Elternurlaub nach Geburt des Kindes, eine zusätzlich Urlaubswoche pro Jahr ab 60 und eine um 1 Stunde kürzere Arbeitszeit ab 64.

Schweden

Bankangestellte haben Anspruch auf 6 Monate Elternurlaub mit 90% des Gehalts, 6 Wochen Jahresurlaub und eine gesicherte Altersrente. Eltern haben pro Kind Anspruch auf (zwischen Vater/Mutter geteilte) 480 Tage Elternurlaub. Finanzsektor-Angestellte erhalten auch zusätzliche Rentenleistungen und haben Anspruch auf Krankheitsurlaub mit einer Lohnfortzahlung von 80% nach dem 2. Tag bis 14. Tag, 90% vom 15.- 90. Tag.

Italien

Die Gewerkschaften handelten Rentenleistungen zur Ergänzung der Leistungen des nationalen Pensionsfonds für die untersten Einkommensgruppen aus sowie eine betriebliche Krankenversicherung und ein langfristiges Sozialhilfesystem für den gesamten Finanzsektor.

Rumänien

Die Angestellten haben Anspruch auf 1 Jahr Mutterschaftsurlaub mit 85% ihres Gehalts.

Tansania

Bankangestellte haben Anspruch auf 84 Tage Mutterschaftsurlaub pro Kind und 100 Tage für Zwillinge, sowie auf 7 Tage Vaterschaftsurlaub und Leistungen der Krankenversicherung.

Neuseeland

Die Angestellten haben Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Elternurlaub.

Philippinen

Bankangestellte erhalten Leistungen im Krankheitsfall und für Krankenhausaufenthalt in der Höhe von jährlich US\$ 3'000.