



GENO-MAGAZIN

Für die Beschäftigten der Genossenschaftsbanken

TARIF
KOMMT VON
AKTIV

DARUM GEHT ES

Tarifreform in den Genossenschaftsbanken

Die deutsche Wirtschaft befindet sich weiterhin im Aufschwung und die Beschäftigung steigt. Auch die starke Binnennachfrage trägt das wirtschaftliche Wachstum. Damit das so bleibt, muss(t)en die Löhne künftig kräftig steigen. Für 2018 gehen Konjunkturprognosen von einem Anstieg der Verbraucherpreise in Deutschland zwischen 1,5 und 1,8 Prozent aus. Zudem soll die Arbeitsproduktivität um geschätzte 0,9 bis 1,2 Prozent zunehmen. Dies sieht in der Mehrheit der Genossenschaftsbanken nicht anders aus. Wie sieht es mit den Gehaltssteigerungen aus? Da gehört der Finanzdienstleistungsbereich immer noch zu den Schlusslichtern. Die Genossenschaftsbanken bilden dabei keine Ausnahme.

Zukünftige Herausforderungen

Die ver.di-Befragung vom Sommer 2017 ergab, dass den Mitgliedern bei den Genossenschaftsbanken neben einem guten Lohn vor allem der freie Samstag, ein gutes

Arbeitsklima und gute gesunde Arbeitsbedingungen wichtig sind.

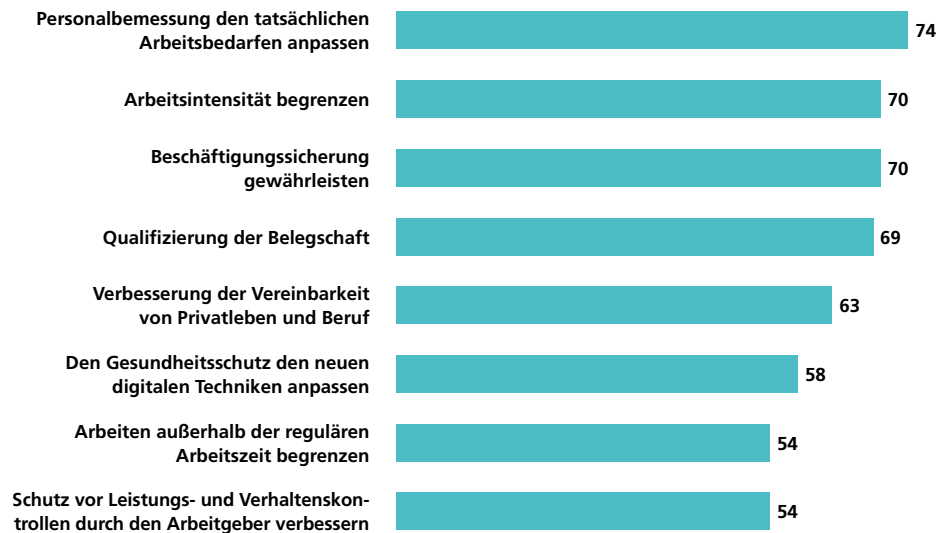
Hinzu kommt: Im Zusammenhang mit den Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels sind viele Genossenschaftsbanken nicht optimal gerüstet. Und auch hiermit liegt der Bereich im Trend: Bei einer Umfrage unter 2000 Betriebsräten verschiedener Branchen durch die Hans-Böckler-Stiftung kam heraus, dass in jeweils rund 70 Prozent der größeren Betriebe großer Arbeitsdruck herrscht und damit verbundene psychische Belastungen und Defizite bei der Weiterqualifizierung als Probleme wahrgenommen werden, die Gesundheit und Zukunftsperspektiven der Beschäftigten gefährden können.

Vor allem hapert es an einer ausreichenden Personalstärke für die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit (Kinder, Pflege, Partnerschaft, andere Interessen wie →

Ehrenamt) unterstützen. Daneben gibt es auch deutliche Defizite beim Gesundheitsschutz: 76 Prozent der Betriebe führen die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsabschätzungen nicht wie vorgesehen durch.

Die ver.di-Tarifkommission der Genossenschaftsbanken hat sich vorgenommen, diese Themen im Rahmen der Tarifreform auf ihre Regulierungsmöglichkeiten hin abzuklopfen.

Wo sehen Betriebsräte den größten Handlungsbedarf?



Zustimmende Antworten in Prozent, Mehrfachnennungen möglich
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016

Aktueller Stand der Tarifreform Genossenschaftsbanken



ver.di Delegation bei der Betriebsrätekonferenz am 23. Januar 2018 in Neu-Isenburg

Am 23. Januar 2018 hat ver.di die gemeinsam mit dem Deutschen Bankangestellten Verband (DBV) erarbeitete Position mit eigenen Schwerpunkten bei einer Betriebsräte-Konferenz dem Arbeitgeberverband AVR vorgestellt. Für ver.di kamen zum Auftakt des Tarifreformprozesses in Neu-Isenburg 50 Kolleginnen und Kollegen zusammen – die ver.di Tarifkommission sowie aktive ver.di-Betriebsräte.

Der AVR verwies in seinem Vortrag auf die Heterogenität der genossenschaftlichen Bankengruppe. Beindruckende 94 Prozent der Mitarbeiter deutscher Volksbanken und Raiffeisenbanken arbeiten in einer Mitgliedsbank des AVR, was deutlich über dem branchenweiten Durchschnitt von 77 Prozent liegt. Diese hohe Bindung sei jedoch nur zu gewährleisten, wenn das Tarifwerk den sehr unterschiedlichen Interessenlagen der Mitgliedsbanken gerecht werde: von einer

Bank mit 50 Mitarbeitern bis hin zu einem Institut wie der DZ BANK AG mit mehreren Tausend Beschäftigten. Die wirtschaftliche Lage sei als gut zu bezeichnen, die Gewinne würden jedoch benötigt, um weiterhin Beschäftigungsfähigkeit und -sicherheit gewährleisten zu können, beispielsweise um in nötige Veränderungsprozesse im Zuge der Digitalisierung zu investieren. Die aktuelle Entgeltstruktur bei den Genossenschaftsbanken sei veraltet und müsse modernisiert werden.

Die Position von ver.di

Die ver.di-Verhandlungskommission betonte den wesentlichen Vorteil der Genossenschaftsbanken, mit dem sie die Finanzkrise gut und erfolgreich überstanden haben: Kundennähe und Regionalität. Dieser Vorteil dürfe nicht durch massive Filialschließungen und Personalabbau aufs Spiel gesetzt werden. Die Vorteile der Digitalisierung müsse man auch im Sinne einer neuen Flexibilität zugunsten der Beschäftigten nutzen. Beispielsweise sei über Möglichkeiten des mobilen Arbeitens nachzudenken, um es unter anderem Eltern zu ermöglichen, ihren Beruf und die Schließzeiten von Kitas in Einklang zu bringen. Zugleich müssen die intensive Arbeitsverdichtung und die damit zusammenhängenden hohen psychischen Belastungen beachtet werden. Hier stellen sich bei mobilem Arbeiten viele Fragen, wie beispielsweise Arbeitszeiten erfasst und Überstunden abgegolten werden können. Im Kontext der Digitalisierung und der sich verändernden Tätigkeiten in den Genossenschaftsbanken sei für die Mitnahme der Kollegen ein zeitnahes, qualitativ hochwertiges Fort- und Weiterbildungsangebot wichtig.

Nach dieser Veranstaltung könnten nun ab März 2018 Termine für die Sondierungsphase festgelegt werden.

Arbeitgeber deutlich besser organisiert als Beschäftigte

Der hohe Organisationsgrad des Arbeitgeberverbandes AVR spiegelt die Frage an die Beschäftigten: Was sind Ihnen gute Arbeitsbedingungen wert? Sind Sie bereit, sich zu organisieren und sich gemeinsam mit Ihren Kollegen für Ihre Interessen einzusetzen? Von dieser Entscheidung hängt letztlich ab, wie weit wir im Tarifreformprozess diese Interessen berücksichtigen können.

In den kommenden Monaten wird ver.di die eigenen Mitglieder zu den zentralen Themen der Tarifreform vertieft befragen. Organisieren Sie sich – diskutieren Sie mit, entscheiden Sie mit und lassen Sie nicht andere über Ihre zukünftige Arbeitssituation bestimmen!

Telegramme: Neues aus der Genowelt



Aktive Mittagspause von 250 Kolleg*innen am 21. Februar 2018 am Standort Münster zur Unterstützung der Verhandlung bei der Fiducia & GAD IT AG

Fiducia / GAD IT AG — Stand Tarifverhandlungen

Seit mehr als zwei Jahren verhandelt ver.di einen neuen Mantel- und Entgelttarifvertrag bei der Fiducia & GAD IT AG. Die große Herausforderung ist, die Tarifverträge der beiden Alt-Unternehmen zu harmonisieren und einen modernen neuen Tarifvertrag auf die Beine zu stellen. Viele Themen, wie z.B. Arbeitszeit, sind bereits geeint. Allerdings gibt es auch Konfliktthemen, wie z.B. das neue Entgeltsystem. Die Arbeitgeberseite möchte ein deutlich leistungs- und verhaltensorientiertes System, das die Bezahlung verstärkt an aktuellen Markttrends orientiert. ver.di hingegen fordert einen Tarifvertrag mit einer fairen Bezahlung, der den Beschäftigten dauerhaft Sicherheit bietet.

Parallel findet auch die Gehaltsrunde 2018 statt. Nach drei Verhandlungsrunden hat der Arbeitgeber bei einer Laufzeit von 24 Monaten magere 2,1 Prozent zum 01.07.18 und 2,1 Prozent zum 01.07.19, sowie eine Einmalzahlung angeboten. Die ver.di-Forderung liegt bei 5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten, was der Entwicklung der Inflation, der Produktivität und der besonderen Belastung der Beschäftigten bei der Fiducia & GAD Rechnung trägt. Derzeit laufen Aktionen im Betrieb, um den Arbeitgeber in der 4. Verhandlungsrunde zu einem fairen Abschluss zu bewegen.

	GHT	RDW	TRG	RTG	WEF	HRT
	258	320	241	254	104	145
	530	320	144	282	124	154
	274	825	154	125	741	345
	415	154	174	274	759	345

ver.di

SAVE THE DATE

Geno-Forum: 11. bis 13. September 2018 in Göttingen

Aktuelle Handlungsfelder für Betriebsräte
Mobiles Arbeiten | Aus- und Weiterbildung | Eingruppierung | tarifvertragliche Öffnungsklauseln

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

DZ BANK AG — AT-Vergütung

Obwohl die DZ BANK AG seit Jahren Milliardengewinne erwirtschaftet, die Dividende massiv steigert, mit die besten Ratings aufweist (die zum Jahresanfang bestätigt wurden), hat der Vorstand den AT-Angestellten (d. h. der Mehrheit der Angestellten) eine Null-Diät verordnet. Nicht einmal um die magere Tarifierhöhung von 1,2 Prozent zum August werden die AT-Vergütungen angepasst! Begründung: Die hohen Aufwendungen für Digitalisierung und Regulatorik. Völlig klar, dass die „Zufriedenheitswerte“ für den Vorstand massiv gesunken sind.

PSD Banken — gekündigter bAV-Tarifvertrag

2016 hatte die Arbeitgeberseite den Tarifvertrag der PSD-Banken zur betrieblichen Altersvorsorge gekündigt. Nach zunächst gescheiterten Verhandlungen machte die ver.di-Haustarifkommission im Herbst 2017 den Vorschlag, die Leistungszusage unter folgendem Prozedere beizubehalten: Bei Nachweis des Arbeitgebers, dass der „auskömmliche Beitrag“ aufgrund der wirtschaftlichen Eckdaten schwer zu leisten ist, würde über die Verteilung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite neu verhandelt. Dieses wurde leider abgelehnt.

11.–13. SEPTEMBER 2018

Geno-Forum von ver.di

Das diesjährige Forum für Betriebsräte aus Genossenschaftsbanken findet vom 11. bis 13. September 2018 in Göttingen unter dem Titel statt: „Aktuelle Handlungsfelder für Betriebsräte: Mobiles Arbeiten, Aus- und Weiterbildung, Eingruppierung und tarifvertragliche Öffnungsklauseln.“

Angesichts der Digitalisierung und der sich verändernden Tätigkeiten in den Geno-Banken wird es Inputs aus Perspektive der Personalleitung, Wissenschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft geben, wohin die Reise aktuell geht und welche konkreten Regelungsideen in Genossenschaftsbanken oder in anderen Bereichen der Finanzdienstleistungsbranche bereits angedacht oder auch schon umgesetzt werden.