



GENO-MAGAZIN

Für die Beschäftigten der Genossenschaftsbanken

TARIF
KOMMT VON
AKTIV

JAHRESABSCHLUSS DES BVR ZEIGT:

Finanzielle Spielräume für Beschäftigte vorhanden!

Im Juli 2018 wurde der konsolidierte Jahresabschluss der Genossenschaftlichen FinanzGruppe vorgestellt. Die Bilanzsumme steigt nach wie vor kontinuierlich und stabil, im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2017 um 3,6 Prozent pro Jahr. Trotz der für die Finanzwirtschaft schwierigen Rahmenbedingungen erwirtschaftete die FinanzGruppe einen beachtlichen Gewinn: Der Bruttogewinn (vor Steuern) stieg 2017 gegenüber dem Vorjahr um 600 Mio. Euro, der Jahresüberschuss (nach Steuern) um knapp 200 Mio. Euro.

2017 arbeiteten im Vergleich zu 2013 knapp 14.000 Beschäftigte weniger in Volks- und Raiffeisenbanken, das entspricht einem Beschäftigtenrückgang um 7,3 Prozent. Die Bilanzsumme pro Beschäftigter ist in diesem Zeitraum um 24,1 Prozent, also fast um ein Viertel gestiegen. Mit anderen Worten: Im Vergleich zu 2013 haben die Volks- und Raiffeisenbanken mit weniger Beschäftigten mehr Geschäft abgewickelt. Dies war nur möglich durch eine deutlich höhere Arbeitsintensität der Beschäftigten.

Jede/r Mitarbeiter/-in erwirtschaftete statistisch gesehen 2017 zusätzlich zu seinem Gehalt einen Gewinn in Höhe von 4.192 Euro. Ein Wert, der sich sehen lassen kann und die große Leistung der Kolleginnen und Kollegen belegt.

Wie verhält es sich mit der Lohn- und Gehaltsentwicklung? Laut aktuellem Statistischem Jahrbuch der Hans-Böckler-Stiftung lag die durchschnittliche Lohn- und Gehaltssteigerung im Kalenderjahr 2017 bei 2,4 Prozent, bereinigt um die Inflationsrate von 1,8 Prozent lag der Reallohnzuwachs bei 0,6 Prozent. Bei den Genossenschaftsbanken betrug die Lohnerhöhung zum 1. April 2017 1,5 Prozent – der Reallohn schrumpfte demnach um 0,3 Prozent. →

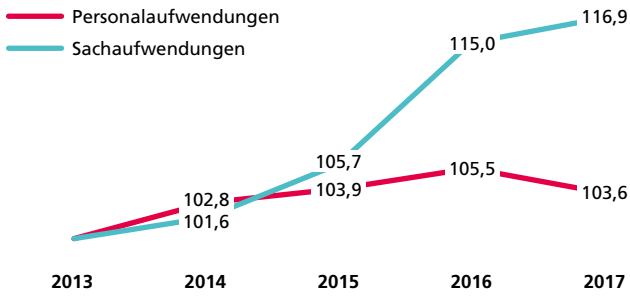
Monatlicher Gewinnbeitrag der Mitarbeiter (in Euro)



Quelle: Analyse Jahresabschluss BRV, WABE-Institut 2018, hrsg. ver.di

Vergleicht man Aufwendungen für Personal- und Sachkosten, so sieht man, dass die Investitionen vor allem aufgrund der Digitalisierung deutlich steigen, jedoch offenkundig zu Lasten der Personalkosten gehen. Angesichts der enormen Arbeitsleistungen der Beschäftigten sollte dieser Trend nicht weitergehen, sondern in die Beschäftigten als dem zentralen Kapital der Genossenschaftsbanken investiert werden.

Personal- und Sachaufwand (2013 = 100)



Quelle: Analyse Jahresabschluss BRV, WABE-Institut 2018, hrsg. ver.di

DIE MARKE ERHALTEN!

Genossenschaftsbanken im Umbruch der Digitalisierung

Das Jahr 2018 ist das Raiffeisenjahr, in dem die Genossenschaftliche FinanzGruppe auf ihre Geschichte und Tradition zu Recht mit Selbstbewusstsein und Stolz zurückblickt. In der BankInformation 6/18 – Fachmagazin der Volksbanken Raiffeisenbanken – findet sich im Artikel „Markenentwicklung – Anspruch und Qualitätsausdruck“ die Feststellung, dass die Volks- und Raiffeisenbanken eine „sympathische Bankengruppe“ sind. Das Kriterium „günstig“ sei insbesondere bei komplexen Entscheidungen von Kunden nicht das ausschlaggebende Kriterium. Sondern: „Ein Berater, der den Kunden freundlich empfängt, Werte und Stärken der Volksbanken und Raiffeisenbanken vermittelt, eine gute Gesprächsführung hat, auf die Ziele und Wünsche des Kunden eingeht, Antworten findet und schließlich die Unterlagen geordnet in einer Mappe überreicht, lebt das Markenbild und die Markenwerte“. Die Volks- und Raiffeisenbanken seien eine „Powerbrand“, das heißt, Kunden wie Nichtkunden seien emotional in hohem Maße an die Marke gebunden. Die Marke werde geprägt vom Logo und der Farbe „sowie dem positiven direkten Kontakt (freundliche Mitarbeiter, Service, Filiale, kompetente Beratung)“.

ver.di teilt die Ansicht, dass der Markenkern der Genossenschaftsbanken in der Fläche erhalten und präsent sein sollte. Die Beschäftigten repräsentieren die Marke. Wie sieht ihr aktueller Blick auf ihr Institut und auf die genossenschaftlichen Grundwerte aus?

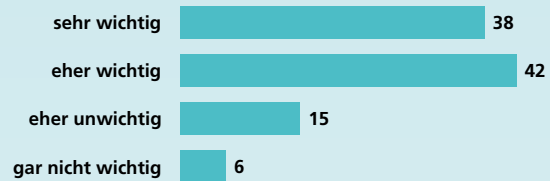
Online-Befragung der ver.di-Mitglieder

im Mai 2018 – Genossenschaftliche Werte in Gefahr!

Im Mai 2018 hat ver.di ihre Mitglieder in den Genossenschaftsbanken in einer Online-Umfrage zu zentralen Themen wie veränderte Tätigkeiten aufgrund der Digitalisierung, Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten, Betriebsklima etc. befragt. Darüber hinaus hatte ver.di im Juni und Juli 2018 eine Beschäftigtenbefragung mit einem reduzierten Fragesetting in vielen Genossenschaftsbanken durchgeführt, um auch Nicht-Mitglieder zu ihrer Meinung zu befragen. Die Fragen hatte die ver.di-Tarifkommission gemeinsam mit Wissenschaftlern des Instituts für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena entwickelt. Aktuell werden die beiden Umfragen ausgewertet und miteinander verglichen. Mit den Ergebnissen ist im September 2018 zu rechnen.

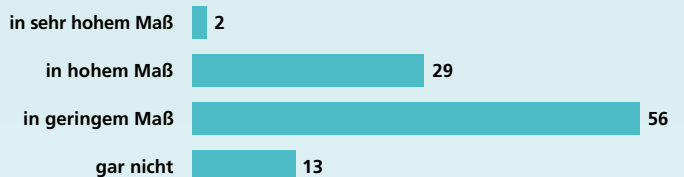
An der Online-Umfrage haben 1.800 Kolleginnen und Kollegen aus 294 Banken teilgenommen. ver.di hat auch nach der Bedeutung des genossenschaftlichen Leitbildes und dessen Umsetzung im betrieblichen Alltag gefragt. (101 Prozent aufgrund von Rundung)

Wie wichtig ist Ihnen das genossenschaftliche Leitbild Ihres Unternehmens? (n = 1595)



Eine überwältigende Mehrheit von 80 Prozent der befragten ver.di-Mitglieder erachtet das genossenschaftliche Leitbild als wichtig, 38 Prozent sogar als sehr wichtig. Die Identifikation der Kollegen/-innen mit ihrer Bank und deren Werten ist somit hoch – ein Motivator auch bezüglich der Arbeitsleistung.

Entspricht das Betriebsklima in Ihrem Unternehmen dem genossenschaftlichen Leitbild? (n = 1497)



Der Blick auf die betriebliche Praxis zeigt leider, dass die Werte in der Empfindung der überwiegenden Mehrheit der Befragten (69 Prozent) nicht gelebt werden. Große Vorsicht und Sensibilität scheint angebracht, um die Umstrukturierungen gemäß der genossenschaftlichen Werte gegenüber den Beschäftigten betriebsadäquat zu regeln.

ver.di sieht dies als zentrale Herausforderung des Tarifreformprozesses.

Tarifreformprozess: Erste Sondierung hat stattgefunden – zweite Sondierung terminiert

„Achtung: 9.7., ein wichtiger Tag für Genobänker“ – auf die erste Sondierungsrunde zwischen ver.di und AVR haben ver.di-Aktive in vielen Genobanken mit dieser Post-It-Aktion aufmerksam gemacht. Zentrales Thema der ersten Sondierungsrunde war die Modernisierung der Entgeltstruktur. Der AVR präsentierte Ideen, wie die Architektur einer Entgeltstruktur angesichts der veränderten Tätigkeiten in Banken aus ihrer Perspektive aussehen könnte. Zentrale Stichworte hierzu lauten: Berufsjahresgruppen, Tätigkeiten mit entsprechenden Beispielen, Einstiegs- und Endgehälter im Vergleich zu anderen Wettbewerbern.

ver.di stellte erste Ergebnisse aus der Online-Befragung vor und betonte die Rolle von Kategorien wie Belastung, soziale Kompetenz (insbesondere in Bereichen mit Kundenkontakten, aber auch in der Sachbearbeitung) sowie Koordination für eine angemessene Bewertung der verschiedenen Tätigkeiten. Die zweite Sondierungsrunde findet Ende August statt. Bei diesem Termin sollen die Perspektiven von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft wechselseitig kommentiert und diskutiert werden.

ver.di-Verhandlungskommission der Genossenschaftsbanken



Wolfgang Wüstefeld
Volksbank Mitte eG

Seit meinem Ausbildungsbeginn im Jahr 1979 bin ich bei meiner Volksbank Mitte eG, damals noch Volksbank Duderstadt eG beschäftigt. Nach Ende der Ausbildung war ich in verschiedenen Bereichen tätig – vom Springer, Leiter einer „Fahrbaren Zweigstelle“ (Bankbus), Kundenberater, kommissarischem Marktleiter bis hin zum Kundenbetreuer im Vermögensmanagement.

Betriebsrat und ver.di-Mitglied bin ich seit 1984, seit 1998 auch Betriebsratsvorsitzender. Seit meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft versuche ich mich aktiv einzubringen. Seit vier Jahren gehöre ich auch der Tarifkommission Genossenschaftsbanken an. Hier bin ich aktiv in der Verhandlungskommission tätig. Ich finde es sehr spannend und anspruchsvoll, zurzeit den Tarifreformprozess mitgestalten zu können und freue mich darauf, ver.di nach mehreren Jahren Pause wieder am Verhandlungstisch vertreten zu dürfen.

Ich wünsche mir, dass wir als ver.di-Mitglieder gemeinsam die Stärke entwickeln, um für die Kolleginnen und Kollegen der Genossenschaftsbanken einen zukunftsorientierten Tarifvertrag zu verhandeln, der den Wert eines jeden Einzelnen honoriert und für gerechte und gesunde Arbeitsbedingungen sorgt. Je mehr Kolleginnen und Kollegen sich in ver.di organisieren und aktiv hinter diesen Zielen stehen, umso besser sind unsere Erfolgsaussichten. Ganz nach dem Motto von Raiffeisen und Schulze-Delitzsch „Was einer nicht schafft, vermögen viele!“



Stefanie Scholz
Hannoversche Volksbank eG

Ich habe 2007 bei der Hannoverschen Volksbank eG mein duales Studium begonnen und arbeite dort seit Ausbildungsende als Kundenberaterin für Privatkunden.

In meiner Zeit als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung und als

JAV-Vorsitzende hat sich bei mir die Meinung gefestigt, dass man nur gemeinsam viel erreichen kann. Ganz nach dem genossenschaftlichen Gedanken. Somit bin ich in die Gewerkschaft ver.di eingetreten und habe mich innerhalb unseres Betriebes für Haustarife stark gemacht. Zeitgleich habe ich am Mentoring-Programm unseres ver.di-Bezirks Hannover-Heide-Weser teilgenommen, um mich für die Aufgaben als betrieblich aktive Gewerkschafterin umfassend zu qualifizieren. Von Kommunikation über gewerkschaftliche Grundlagen bis hin zu Führungsworkshops habe ich dabei eine ganze Menge erfahren. Vor allem aber habe ich viele tolle Leute kennengelernt, die alle ein Wunsch eint: gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Bankgewerbe zu sichern.

All das hat dazu geführt, dass ich noch aktiver werden wollte: Für den Betriebsrat habe ich mich 2014 aufstellen lassen. Und im November 2017 war ich erstmalig bei der ver.di-Tarifkommission dabei. Mittlerweile bin ich sogar Mitglied der Verhandlungskommission.

Ich wünsche mir, dass es mehr Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich aktiv für ihre Werte einsetzen und uns damit unterstützen, die zentralen Themen im genossenschaftlichen Sektor anzugehen!

BAG-ENTSCHEIDUNG

DHV muss Tariffähigkeit nachweisen

Gewerkschaften sind nur dann tariffähig, wenn sie gegenüber der Arbeitgeberseite über Durchsetzungskraft verfügen. Mit diesem Beschluss vom 26. Juni 2018 (Az. 1 ABR 37/16) verwies das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Entscheidung über eine Tariffähigkeit der DHV e.V. zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg zurück. Das LAG muss nun prüfen, wie es um die Mächtigkeit der DHV, insbesondere ihre Mitgliederzahl sowie finanzielle und organisatorische Leistungsfähigkeit und Unabhängigkeit wirklich bestellt ist.

Mehrere Bundesländer und Gewerkschaften – darunter auch ver.di – versuchen seit Ende 2013 gerichtlich feststellen zu lassen, dass die DHV keine tariffähige Gewerkschaft ist. Die DHV sah sich bislang nicht zu einer schlüssigen Darlegung ihrer Mächtigkeit verpflichtet. Das BAG hat nun festgehalten: Ein Tarifvertragssystem könne nur funktionieren, wenn Tarifverhandlungen auf Augenhöhe stattfinden. Dies erfordere bei der Gewerkschaft ausreichend Mächtigkeit, die sich zuallererst an der Mitgliederzahl und der daraus entstehenden finanziellen Unabhängigkeit bemesse. Die DHV habe bisher den erforderlichen Nachweis für ihre Mächtigkeit nicht erbracht. Das LAG Hamburg hat nun die Aufgabe, die Tariffähigkeit der DHV genau zu überprüfen.

Insbesondere bei den Genossenschaftsbanken ist das Verfahren für ver.di von Bedeutung: Denn obwohl ver.di die stärkste Gewerkschaft in der Bankenbranche darstellt, ist sie zur Zeit keine Tarifpartei im Flächentarif. Wird der DHV die Tariffähigkeit abgesprochen, ist sie nicht mehr berechtigt, Tarifverträge zu unterzeichnen.

AKTUELLER STAND

Harmonisierungsverhandlungen Fiducia & GAD IT AG

Bereits seit mehr als zwei Jahren verhandelt ver.di neue Tarifverträge bei der Fiducia & GAD IT AG. Hintergrund ist, dass die beiden Tarifwerke der Fiducia und der GAD im Zusammenhang mit der Fusion der beiden Rechenzentren in einen neuen Tarifvertrag münden sollen. Darüber hinaus geht es auch um die Gestaltung eines zukunftsfähigen Tarifvertrages, der den Anforderungen der Gegenwart und einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt Rechnung trägt. Sicherheit und Flexibilität zu vereinen, braucht Zeit und Kreativität.

Was lang währt, wird irgendwann gut: Im Moment sind die Verhandlungen auf der Ziellinie. Das Entgeltsystem steht und die Arbeitszeitmodelle sind vereinbart. So wird es beispielsweise zukünftig ein Lebensarbeitszeitkonto (Wertgut-habenkonto) und eine Wahlarbeitszeit geben. Grundsätzlich gilt die 38-Stundenwoche. Alle Beschäftigten haben aber die Möglichkeit auf maximal 35 Stunden zu reduzieren oder 40 Stunden zu erhöhen – natürlich mit Lohnausgleich. Und auch bei der Vergütung wurden gute Lösungen gefunden. Insbesondere für die neueren Beschäftigten gibt es die Möglichkeit schneller mehr Geld zu verdienen. Innerhalb einer Tarifgruppe können die Beschäftigten bei entsprechender Leistung schneller in eine höhere Berufsjahresstufe kommen. Die Wartezeit wird verkürzt. Gleichzeitig sind die erfahrenen Beschäftigten aber geschützt. Eine Abstufung ist nicht möglich.

Nach Abschluss der neuen Tarifverträge steht ver.di noch vor der Aufgabe, die Beschäftigten mittels eines Überleitungs-tarifvertrages in die „neue Welt“ zu führen. Diese Verhandlungen starten voraussichtlich im Herbst 2018.

Tarifabschluss bei der ReiseBank

Für die ReiseBank – eine Tochter der DZ-Bank mit gut 450 Tarifbeschäftigten, spezialisiert auf Reisezahlungsmittel – gilt ein Haustarifvertrag von ver.di. Für den Ende April 2018 gekündigten Gehaltstarifvertrag gab es am 6. August nach schwierigen Verhandlungen in der 4. Runde eine Einigung:

- Eine Tabellenerhöhung um 2,2 Prozent ab 1.2.2019, auch für Auszubildende
- Eine Einmalzahlung von 400 Euro, ausgezahlt mit dem Septembergehalt 2018 (für Teilzeitkräfte anteilig, für Auszubildende 25 Prozent)

- Außerdem wurden die Essenschecks um 2,53 Euro pro Monat erhöht, vermögenswirksame Leistungen tarifiert und die Altersteilzeitregelung verlängert.
- Die Laufzeit beträgt 20 Monate (bis 31.12.2019).

Die ver.di-Tarifkommission hat diesem Verhandlungsergebnis einstimmig zugestimmt. Nachdem die ReiseBank in den letzten Jahren jeweils rund 10 Mio. Euro Gewinn an die DZ-Bank abführte, wollte die Arbeitgeberseite die aktuellen Belastungen durch die Digitalisierung jetzt über die Gehaltsrunde einsparen. Sie lehnte zunächst Gehaltserhöhungen gänzlich ab und wollte zusätzlich die Einstiegsgehälter absenken. Diese Spaltung der Belegschaft, die damit verbundene Abwertung der Tätigkeit und der drohende Reallohnverlust konnten abgewehrt werden.