



# GENO-MAGAZIN

Für die Beschäftigten der Genossenschaftsbanken

TARIF  
KOMMT VON  
AKTIV

VIELFÄLTIGE VERSCHLECHTERUNGEN DROHEN AB 2019

## Arbeitgeber brechen Sondierung mit ver.di ab

Weihnachten steht vor der Tür, aber schon jetzt heißt es für die Beschäftigten der Genossenschaftsbanken: Schöne Botschaft! Mitte November 2018 hat der Arbeitgeberverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) die Sondierung mit ver.di zur Tarifreform für gescheitert erklärt. ver.di als größte Gewerkschaft in den Genossenschaftsbanken aus den Verhandlungen auszuschließen ist angesichts der umfassenden Veränderungen, die mit der Tarifreform beabsichtigt sind, schockierend und nicht nachvollziehbar.

Seine Weigerung, die Sondierung fortzusetzen, begründet der AVR damit, dass es kein Vertrauen in den Regelungswillen von ver.di gebe. Man würde in der verbleibenden Zeit bis zum Auftakt der Gehaltsrunde im Sommer 2019 keine Möglichkeit mehr sehen, einen entsprechenden Tarifreformvertrag unter Beteiligung von ver.di abzuschließen. Die Gehaltsrunde 2019 soll nach dem Willen des AVR bereits auf dem dann modernisierten Entgeltsystem aufbauen.

### **Tarifreform auf Kosten der Beschäftigten**

Im Rahmen der anstehenden Tarifreform fanden zwischen dem AVR und ver.di zwei offizielle Sondierungsrunden statt. Die zentralen Themen waren dabei:

#### **Neue Eingruppierungssystematik**

Gemeint sind neue Regelungen für die Zuordnung der Beschäftigten zu den Tarifgruppen. Für den AVR sollen hier die Bewertungskriterien „Entscheidungsspielraum“ und „Standardisierung“ die zentralen Orientierungspunkte werden. ver.di hatte dagegen mit Verweis auf die Beschäftigtenbefragung in den Genossenschaftsbanken betont, dass für eine gerechte und faire Eingruppierung zusätzlich Kriterien wie soziale Kompetenz und Arbeitsbelastung einfließen sollten. Zu befürchten ist nun, dass ohne diese zusätzlichen Bewertungskriterien insbesondere die Arbeit von Berater/innen und Service-Mitarbeiter/innen abgewertet und damit schlechter bezahlt wird.

### **Neue Regelungen zur Gehaltsentwicklung nach Berufsjahren und Tätigkeitsjahren**

Der AVR möchte die Systematik bei den Berufsjahresgruppen und Tätigkeitsjahren prinzipiell verändern. Zitat des AVR: „Die heutige Berufsjahresdynamik der Gehaltsentwicklung innerhalb einer Tarifgruppe ist hoch und hat keinen nachvollziehbaren Bezug zu Leistung oder Arbeitsqualität. Zukünftig soll Professionalität in realistischerer Form als heute abgebildet und auf Bankebene für Leistungsaspekte geöffnet werden können. [...] Eine Öffnungsklausel zum tariflichen Zeitaufstieg [soll] auf betrieblicher Ebene – freiwillig mitbestimmt – die Integration von Leistungsaspekten in die Gehaltsentwicklung ermöglichen.“\* ver.di war offen, über die Ausdifferenzierung von Berufsjahresgruppen zu sprechen, beispielsweise schneller ins Endgehalt zu kommen – soweit die konkreten Gehälter tätigkeitsadäquat sind. Bezüglich der Entlohnung von „Leistung“ vertritt ver.di die Meinung, dass diese durch Zuschläge vergütet werden kann, das Grundgehalt aber davon frei bleiben muss. Zudem sieht es die Rolle von Betriebsräten nicht vor, Leistungsaspekte in der Bank zu regeln. Ärger in den Banken wäre damit vorprogrammiert. Weiterhin stellt sich die Frage, was mit Banken passiert, die keinen Betriebsrat haben.

### **Neu festgelegte Einstiegs- und Endgehälter**

Zitat des AVR: „Tarifliche Entgelte relevanter Wettbewerber im Bankensektor (Sparkassen, Direktbanken) sind zu berücksichtigen und sonstige Entgelte, die im allgemeinen Personalmarkt bei externen Leistungsanbietern und Dienstleistungstöchtern üblich sind.“\* Die Motivation des AVR für diesen Vergleich liegt auf der Hand: Die scheinbar zu hohe Bezahlung von Beschäftigten in den Genossenschaftsbanken in Relation zu Wettbewerbern abzusenken.

Für ver.di ist es nachvollziehbar, dass man sich mit Wettbewerbern vergleicht. Jedoch ist es problematisch, wenn ausschließlich Gehalt und nicht sämtliche entgeltrelevante Tarifbestandteile verglichen werden und auch andere zentrale Regelungen wie beispielsweise der Kündigungsschutz keine Berücksichtigung finden. Zum Vergleich geeignete Wettbewerber sind nach Ansicht von ver.di in erster Linie die Sparkassen. Die Arbeitgeber der Sparkassen argumentieren interessanterweise ebenso wie der AVR, nur andersherum: Die Sparkassen seien im Vergleich zu den Genossenschaftsbanken zu teuer. Unschwer festzustellen, dass die Arbeitgeberseite hier Zahlen, Daten, Fakten ganz zum eigenen Vorteil interpretiert.

Der Tarifreformvertrag soll laut AVR zunächst für Neueinstellungen diskutiert werden – mit der Möglichkeit, dass eine (modifizierte?) Anwendung auf Bestandsmitarbeiter/innen oder Teile davon im zweiten Schritt geprüft wird.

### **Genossenschaftliche Werte bewahren – Faire und angemessene Tarifverträge!**

Für ver.di war die Ausgangslage der Argumentation zum einen das Mitglieder-Votum in der Online-Befragung und zum anderen der vorhandene Verhandlungsspielraum aufgrund der guten Ertragslage der Genossenschaftsbanken, die dem konsolidierten Jahresabschluss des BVR vom Juli 2018 zu entnehmen war. Die Belastungen, die die Beschäftigten zu schultern haben, müssen bei der Bewertung ihrer Arbeit Berücksichtigung finden. Dies muss sich in der Eingruppierung in eine Tarifgruppe ebenso wiederfinden wie auch in der entsprechenden konkreten Gehaltstabelle. Ein modernisiertes Entgeltsystem ist aus ver.di-Sicht sinnvoll, muss aber für die Beschäftigten auch Vorteile mit sich bringen – schließlich sind sie das Aushängeschild der Banken und die Garanten für den wirtschaftlichen Erfolg. Für ver.di muss es Ziel sein, die genossenschaftlichen Werte in Tarifverträgen für die Beschäftigten zu bewahren.

ver.di ist nach dem Abbruch der Sondierungsgespräche durch den AVR kein Verhandlungspartner für diese Tarifreform. Damit ist nun für 2019 eine massive Absenkung von Gehältern sowie eine spürbare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Genossenschaftsbanken zu befürchten, falls DBV und DHV den Tarifreformvertrag ohne nennenswerte Veränderung unterschreiben.

### **ver.di bleibt aktiv für gute Tarifverträge im Genobereich**

Fest steht: Wir werden weiterhin die Arbeitsbedingungen im Genossenschaftsbereich tarifvertraglich gestalten. Beispielsweise seien genannt: die aktuellen Erfolge bei der Fiducia & GAD IT AG, die anstehende Tarifrunde bei den Sparda-Banken und Auseinandersetzungen bei bestehenden und ggfs. neuen Haustarifen.

ver.di ist nach wie vor bereit, neue Wege zu gehen und innovative Regelungen zu treffen. Über Wege und Schritte wird die ver.di-Tarifkommission beraten und Sie informieren.

Die Nachwirkung des ver.di-Manteltarifvertrages für Beschäftigte, die schon vor dem 1. Februar 2013 ver.di-Mitglied waren, besteht natürlich weiterhin. Alle anderen Mitglieder können sich, falls es zu einer Umsetzung der Tarifreform kommt, zu ihrer Eingruppierung beraten lassen. Natürlich sind weiterhin mit Ihrer ver.di-Mitgliedschaft die vielfältigen Möglichkeiten des Arbeits- und Sozialrechtsschutzes verbunden.

\* Tarifrundschriften AVR Nr. 1/2018

## VER.DI-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG AUSGEWERTET

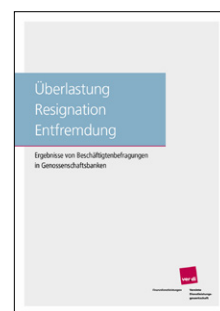
## Grund zur Besorgnis!

„Überlastung – Resignation – Entfremdung“: Unter diesem Titel erscheint Mitte Dezember die Analyse der von ver.di im Mai und Juni 2018 durchgeführten Beschäftigtenbefragung in Genossenschaftsbanken. Das Fazit von Martin Ehrlich, Mitarbeiter am Lehrstuhl für Soziologie der Universität Jena, lautet: „In der Summe verdeutlichen die Befragungsergebnisse die Erosion eines traditionellen Arrangements von Angestelltenarbeit, dessen Erfolgsgrundlage das sensible Austarieren von wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens, sozialen und arbeitsinhaltlichen Interessen der Beschäftigten und den Kundenbedürfnissen war.“ Weiter heißt es dort: „Im Zuge einer radikalen Vermarktlichung, der rasant fortschreitenden Digitalisierung, einem stetigen Personalabbau und tiefgreifenden organisatorischen Veränderungen haben sich die Geschäftsmodelle, die Unternehmenskulturen, die Beschäftigungssituation und die sozioökonomischen Beziehungen substantiell verändert. Schrumpfende Belegschaften sind einerseits mit einem rapide angewachsenen Sortiment an Produkten konfrontiert und andererseits dazu angehalten, immer höhere Leistungen abzuliefern, die in standardisierten

Verfahren überwacht und kontrolliert werden. Resultat dieser Entwicklung ist ein Beschäftigungssystem, das in wachsendem Maße durch Überlastung, Resignation und Entfremdung der Mitarbeiter/innen geprägt ist.“

Dieses besorgniserregende Fazit lässt sich in der Untersuchung anhand vieler Einzelstatistiken stichhaltig nachvollziehen. Für ver.di stellt sich die Frage, wie angesichts des Abbruchs der Sondierung durch den AVR tarifpolitisch genossenschaftliche Werte von Fairness und Solidarität weiterhin Bestand haben sollen.

ver.di-Mitglieder erhalten die Analyse kostenlos als Download. Der Download-Link dazu wird Ihnen per Mail zu gehen. Gedruckte Exemplare können gegen einen Unkostenbeitrag bestellt werden bei: <http://t1p.de/6bd7>



## FIDUCIA &amp; GAD IT AG

## Tarifverhandlungen auf der Zielgeraden



Aktion der Beschäftigten der Fiducia & GAD vor der Betriebsversammlung am 9. Oktober 2018 in Münster

Bereits in der letzten Ausgabe des Genomagazins berichteten wir von den Fortschritten bei den Tarifverhandlungen. Einem erfolgreichen Abschluss kommt die ver.di-Tarifkommission nun immer näher. Offen sind nur noch wenige Themen, wie z.B. die altersgerechte Arbeit und der Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte. Der Kündigungsschutz ist ein zentraler Punkt, den es gerade in Zeiten des ständigen Wandels zu erhalten gilt. Die Tarifverträge der GAD ähneln in diesem Punkt der Regelung bei den Genossenschaftsbanken, während bei

der alten Fiducia die so genannte 63er-Regelung gilt: Wenn Beschäftigte in Kombination aus Alter und Beschäftigungszeit die Zahl 63 erreicht haben, sind sie nicht mehr ordentlich kündbar – auch nicht bei Betriebsänderungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Regelung möchte der Vorstand der Fiducia & GAD IT AG ändern. Daher haben wir einen handfesten Konflikt, der zwischenzeitlich auch durch gewerkschaftliche Aktionen der Beschäftigten begleitet wird. Insgesamt waren bereits ca. 700 Beschäftigte „vor der Tür“ und haben beispielsweise in Karlsruhe den Aufsichtsrat „besucht“. Auch wenn es nur noch wenige Themen sind, haben wir noch einige intensive Verhandlungstage vor uns. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Letzte Meldung: Nach der sehr guten Beteiligung der Beschäftigten an den ver.di-Aktionen konnte im November eine vorläufige Einigung zum Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte erreicht werden. Die Neuregelung entspricht qualitativ der Regelung aus dem Tarifvertrag der Fiducia IT AG. Das Verhandlungsergebnis steht noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der ver.di-Haustarifkommission am 17. Dezember 2018. Direkt im Anschluss werden die ver.di-Kolleg/innen an allen Standorten offene Mitgliederversammlungen durchführen und den Beschäftigten das Ergebnis vorstellen.



## Bericht vom Genoforum September 2018 in Göttingen



Unter dem Titel „Aktuelle Handlungsfelder für Betriebsräte: Eingruppierung – Mobiles Arbeiten – Aus- und Weiterbildung“ fand im September 2018 in Göttingen das jährliche Genoforum von ver.di statt. 85 Betriebsräte aus ganz Deutschland informierten sich über Chancen, Risiken und Fallstricke der Digitalisierung und tauschten sich bezüglich ihrer Praxis aus.

In den zahlreichen Vorträgen, Arbeitsgruppen und Diskussionen ging es beispielsweise um die aktuelle Eingruppierungslogik des Manteltarifvertrages, beachtenswerte Aspekte beim Ab-

schluss von Betriebsvereinbarungen zum Thema mobile Arbeit, aktuelle tarifliche Regelungen zu beruflicher Qualifizierung sowie die anstehende Tarifierform.

Für die Mehrheit der Beteiligten war klar: Nur wenn sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Betriebsräten und Beschäftigten deutlich erhöht, wird man nicht mehr das Schlusslicht bei Tarifierhöhungen sein, mögliche Abgruppierungen verhindern und auch gute tarifvertragliche Regelungen zu den besprochenen Themen erreichen können.

### SPARDA DATENVERARBEITUNG SDV IT

## ver.di entwickelt gemeinsam mit Beschäftigten Perspektiven

Diese Nachricht trifft die Beschäftigten der SDV IT hart: Die Gruppe der Sparda-Banken hat sich Ende September 2018 dazu entschieden, zukünftig ihre IT-Dienstleistungen durch die Fiducia & GAD IT AG zu beziehen bzw. die entsprechenden Verhandlungen nur noch mit der Fiducia & GAD zu führen. Somit fällt der Betriebszweck des bisherigen IT-Dienstleisters der Sparda-Banken SDV IT perspektivisch weg. Aus Sicht der ver.di-Aktiven soll das Licht bei der SDV IT allerdings nicht ausgehen. Derzeit läuft ein Organisations- und Aktivierungsprozess der Beschäftigten im Betrieb. Das Ziel ist klar: Die SDV IT soll bleiben und für die Beschäftigten soll es eine Perspektive in Nürnberg geben. Wie diese Perspektive genau aussehen kann, wird ver.di gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln. Fakt ist: Die Sparda-Banken werden nicht aus ihrer Pflicht entlassen. Auch hier halten wir Sie auf dem Laufenden.

### SAVE THE DATE: GENOFORUM 2019

## Aktuelle Herausforderungen für Betriebsräte

Das nächste Genoforum wird vom 4. bis 6. Juni 2019 in Göttingen stattfinden mit Inputs zur Eingruppierung im Zusammenhang mit den möglichen Neuerungen im Tarifierformvertrag, zu indirekter Steuerung und zur wirtschaftlichen Verortung und Positionierung der Genossenschaftsbanken u.a. im Verhältnis zu Sparkassen. Auf einem Marktplatz werden zudem die Themen Betriebsvereinbarungen und mobiles Arbeiten, Vertriebskanäle der Zukunft, Umgang mit Öffnungsklauseln für Betriebsräte, Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität, Aus- und Fortbildung sowie Betriebsräte-Qualifizierung beleuchtet. Die Ausschreibung zum Genoforum wird Anfang März 2019 verschickt.