

TARIF KOMMT VON AKTIV

*INFORMATIONEN FÜR DICH

Banken -
Sparkassen -
Postbank -
Bundesbank -
Versicherungen -

Kein Handlungsbedarf für die Zukunft der Beschäftigten?

Der Arbeitgeberverband hat ver.di die Forderungen der Arbeitgeber für die diesjährigen Tarifverhandlungen übermittelt und sich zu ersten Elementen des Zukunftstarifvertrages geäußert.

ARBEITGEBER: TARIFLICHE REGELUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG SIND NICHT ERFORDERLICH!

Die Arbeitgeber verweisen auf das Rationalisierungsschutzabkommen, das 1983 abgeschlossen wurde. Schon damals hätten die Tarifvertragsparteien Szenarien verhandelt, die mit der heutigen Situation vergleichbar sind. „Wir können nicht erkennen, inwiefern dem von Ihrer Organisation vorgetragene Interesse der Angestellten in der heutigen Zeit noch zusätzlich auf tarifvertraglicher Ebene Rechnung getragen werden kann“ führen die Arbeitgeber dazu aus.

Richtig ist, dass wir auch schon in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts für den Schutz der Beschäftigten bei Rationalisierungsmaßnahmen gekämpft haben. Die technische Entwicklung hat heute allerdings eine völlig andere Dynamik als damals. Die Welt in den Versicherungsunternehmen hat sich radikal verändert. Auch die Bereitschaft der Arbeitgeber Geld in die Hand zu nehmen, um wirklich sozial verträgliche Lösungen für die Betroffenen zu schaffen, war damals eine gänzlich andere als heute.

Seit 2002 sind im Innendienst 19.900 Stellen abgebaut worden.

Wenn die Arbeitgeber die Situation vor 34 Jahren ernsthaft mit den heutigen Digitalisierungsprozessen vergleichen wollen, dann ist der Vorwurf, die Branche würde die Digitalisierung verschlafen, wohl berechtigt.

ver.di fordert einen Zukunftstarifvertrag, weil das Rationalisierungsschutzabkommen nicht mehr ausreicht die Zukunft zu gestalten.

UNVERSTÄNDNIS ZUM THEMA QUALIFIZIERUNG

Aus Sicht der Arbeitgeber ist das Thema ausdiskutiert, weil es von 2007 bis 2011 schon einmal einen Qualifizierungstarifvertrag gab. Geregelt hat der aber lediglich, dass Beschäftigte einen Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch haben. Der Arbeitgeberverband führt aus, ver.di wäre ja nie mit dem Wunsch gekommen, diesen Tarifvertrag zu verlängern. Das stimmt: Wir wollten mehr und haben das auch in die Tarifverhandlungen zum Manteltarifvertrag 2012 eingebracht. Diese Verhandlungen sind gescheitert.

Es ist schon erstaunlich, überall in der Branche wird darüber diskutiert, welche Qualifikationen man braucht, um die Herausforderungen aus der Digitalisierung zu meistern. Aber die Arbeitgeber sind überrascht, wenn ver.di fordert, dass die heute in der Branche Beschäftigten eine verbindliche Chance bekommen sollen, sich für die digitale Welt zu qualifizieren.

TARIFREGELUNGEN ZUR TEILZEIT ERSATZLOS STREICHEN!

Der § 11a soll nach den Vorstellungen der Arbeitgeber ersatzlos gestrichen werden, weil er nicht mehr zeitgemäß ist.

Im Rahmen des Zukunftstarifvertrages Digitalisierung fordert ver.di eine bessere Förderung von Teilzeit und ein tarifvertragliches Recht auf die Rückkehr in Vollzeit. Wir brauchen bessere tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeit und keine Streichung!



DEINE STÄRKE: MITMACHEN

DIE FORDERUNG NACH EINEM ZUSÄTZLICHEN BEITRAG FÜR DIE ALTERSVERSORGUNG LEHNEN DIE ARBEITGEBER KATEGORISCH AB!

Sie fordern stattdessen eine Optionsregelung für die betriebliche Altersversorgung. Der Tarifvertrag soll die Möglichkeit eröffnen, dass Tariferhöhungen nicht ausgezahlt werden, sondern in die betriebliche Altersversorgung fließen. Bei der richtigen Ausgestaltung kann das eine gute zusätzliche Möglichkeit sein für das Alter vorzusorgen. Diesen Vorschlag wird die Tarifkommission prüfen.

Aber wir bleiben dabei: Wir fordern einen zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung für die ver.di-Mitglieder, als Ausgleich für ihr finanzielles und ehrenamtliches Engagement.

HERAUSNAHME DER ÜT-ANGESTELLTEN AUS DEM TARIFVERTRAG!

Die Arbeitgeber fordern, dass Angestellte die ein Gehalt erhalten, das über TG8 plus VZ plus 10% liegt, aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen sollen, wenn ihnen arbeitsvertragliche Bedingungen zugestanden werden, die in ihrer Gesamtschau nicht schlechter sind als der Tarifvertrag.

Diese Forderung kennen wir aus früheren Tarifrunden. Neu ist der Zusatz zum arbeitsvertraglichen Niveau. Klar wollen die Arbeitgeber mit dieser Forderung gut verdienende Kolleginnen und Kollegen nicht überall schlechter stellen als Tarifangestellte. Aber zum Beispiel bei der Arbeitszeit sollen tarifvertragliche Normen nicht mehr gelten. Betriebsräte müssen Überstunden nicht mehr genehmigen und Arbeitszeit wird nur noch durch die gesetzlichen Bestimmungen begrenzt.

12,6 % aller Beschäftigten im Innendienst würden künftig nicht mehr unter den Tarifvertrag fallen. Sicher können leitende Angestellte und Kolleginnen und Kollegen mit Schlüsselstellungen im Betrieb auch ohne tarifvertraglichen Schutz gute Bedingungen für sich aushandeln. Aber das gilt längst nicht für alle Kolleginnen und Kollegen, die betroffen wären.

„FREIBRIEF“ BEI DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG?

Am 01.04.2017 ist eine neue gesetzliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Ziel des Gesetzgebers ist es, Leiharbeit zu begrenzen. Deswegen sieht das Gesetz vor, dass ein Arbeitnehmer maximal für 18 Monate als Leiharbeiter eingesetzt werden kann.

Per Tarifvertrag kann die Einsatzzeit verlängert oder verkürzt werden, um individuelle Branchenlösungen zuzulassen. Für die klassische Arbeitnehmerüberlassung, d.h. in den Fällen, in denen externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen eingesetzt werden, soll die Höchstüberlassungsdauer nach Willen der Arbeitgeber auf 10 Jahre verlängert werden. Das Gesetz stellt klar, dass Leiharbeit nur dazu dienen soll vorübergehende Arbeitsspitzen zu bewältigen. Eine Ausdehnung auf 10 Jahre würde das Ziel des Gesetzes aktiv unterlaufen!

In unserer Branche spielt Leiharbeit bisher nur eine untergeordnete Rolle. Mit einer tarifvertraglichen Ausdehnung der Einsatzmöglichkeit auf 10 Jahre könnte die Zahl der Leiharbeiter schnell steigen. Leiharbeit könnte missbraucht werden, um Tarifverträge zu unterlaufen und Beschäftigung auf- und abzubauen ohne Kündigungsschutz oder Sozialpläne berücksichtigen zu müssen.

Die Arbeitgeber behalten sich ausdrücklich vor, im Verlauf der Verhandlungen weitere Forderungen zu stellen.

Fazit. Wir stehen vor einer harten Tarifausinandersetzung. Ein gutes Tarifergebnis braucht Bewegung! Nur wenn Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Gewerkschaft ver.di in dieser Tarifrunde aktiv unterstützen, werden wir unsere Ziele erreichen! 4,5 % und einen Zukunftstarifvertrag.

Weitere Infos und Hintergründe zur Tarifrunde finden hier:



www.tarifrundeversicherungen.de

Werden Sie Mitglied:



www.mitgliedwerden.verdi.de