

ver.eint

Der Fiducia & GAD-Kurier

№ 2
04/2016

ver.di

Zeitung der ver.di Betriebsgruppen Frankfurt, Karlsruhe, Münster und München der Fiducia & GAD IT AG



In dieser Ausgabe:

Ihr macht das schon • Interview mit Wolfgang Schulz • Vertrauensarbeit • Arbeitszeit

„Ihr macht das schon!“

Diesen Satz hören wir oft im Vorbeigehen, wenn wir einen Info-Stand vor der Kantine machen oder auch wenn wir Flugblätter verteilen. Das Vertrauen, was dadurch zum Ausdruck kommt, ehrt uns. Natürlich sind wir bemüht für die Kolleginnen und Kollegen ein bestmögliches Ergebnis bei der unmittelbar bevorstehenden Entwicklung eines gemeinsamen, neuen Tarifvertrags zu erreichen. Auf der anderen Seite kommt durch diesen Satz aber auch eine gewisse Distanz zum Ausdruck.

Das Interesse an dem, was jetzt mit dem neuen Tarifwerk verhandelt wird, ist innerhalb der Belegschaft unterschiedlich ausgeprägt. Natürlich hat man ein Interesse am Ergebnis. Bis dahin dauert es aber noch. Mit unseren Mitgliedern gehen wir jetzt in die Diskussion: „Welche Themen sind Ihnen wichtig? Was wollen Sie im Tarifvertrag haben?“ Arbeitszeit, Entgelt, Mehrarbeit, Schicht und Sozialleistungen – alle Themen müssen für den neuen Tarifvertrag betrachtet werden. Bei ver.di bestimmen die Mitglieder was verhandelt werden soll. Was aber am Ende rauskommt, bestimmen

nicht wir alleine. Verhandelt wird mit dem Arbeitgeber.

Als Tarifkommission haben wir bei den Verhandlungen die Stärke unserer Gewerkschaft vor Augen. Wir kennen die Mitgliederzahlen und haben eine Vorstellung davon, wie mobilisierungsfähig unsere Mitglieder sind, sollten wir sie einmal brauchen.

Und genau an dieser Stelle wäre ein „Wir machen das schon!“ die bessere Alternative. Der Zusammenhang ist ganz einfach: Mehr ist besser. Je mehr Mitglieder

und je größer die Einsatzbereitschaft der Mitglieder, desto besser wird das Verhandlungsergebnis sein. Viel mehr muss dazu nicht gesagt werden.

Vielleicht das noch: Es wird nicht nur das Entgelt verhandelt, sondern es gibt eine ganze Reihe von Dingen, die lohnenswert sind und die gemeinsam erreicht werden können.

Ihr Interesse und Ihr Vertrauen sind gut. Noch besser wäre Ihre Unterstützung. Neue Mitglieder sind uns jederzeit willkommen. Machen Sie mit! ■

14 Monatsgehälter, außer Tarif, 10 Tarifgruppen? Interview mit dem Sprecher der AG Entgelt, Wolfgang Schulz.

ver.eint: Gibt es in Zukunft weniger oder mehr Geld?

Schulz: Gute Frage. Die ver.di-Tarifkommission möchte, dass mit dem neuen Tarif keiner im Jahr weniger hat als vorher. Ob der Arbeitgeber bereit ist zu einer solchen Besitzstandswahrung, wird sich zeigen.

ver.eint: Nun sind die Entgeltsysteme im Norden und Süden doch recht verschieden. Wie sollen die vereinheitlicht werden?

Schulz: In der Arbeitsgruppe Entgelt haben wir uns erst einmal die bestehenden Systeme angeschaut. Im Norden gibt es 9 Tarifgruppen (TG) ohne außertariflichen Bereich (AT), im Süden 10 Tarifgruppen und darüber ein AT-Bereich. Im Süden gibt es in jeder TG 6 Jahrgangsstufen, im Norden 9, allerdings gibt es nur bis zu 5. Stufe einen Automatismus.

ver.eint: Was heißt Automatismus?

Schulz: Dass man nach einer bestimmten Zeit automatisch in die nächst höhere Stufe kommt. Im Norden wird nach Leistungskriterien vom Chef entschieden, ob die oder der Beschäftigte nach der 5. Stufe weiter kommt. Wir möchten, dass zu einem verlässlichen Grundgehalt auch durchgängig dieser Automatismus gehört. Das spiegelt die zunehmenden Erfahrungen und Fertigkeiten, die in der Arbeit erworben werden, wider und gibt den Beschäftigten Planungssicherheit.

ver.eint: Wie soll denn zukünftig Leistung honoriert werden?

Schulz: Wenn uns jemand sagt, wie man objektiv Leistung misst, können wir über Leistungslohn reden. Wir gehen zunächst wie alle Tarifsysteme davon aus, dass jeder dafür bezahlt wird, dass eine bestimmte Aufgabe erledigt bzw. Tätigkeit erbracht wird. Das wird durch die Schwierigkeit der Aufgabe,

die notwendige Qualifikation, den Grad der Selbständigkeit und der Verantwortung bestimmt. Der Preis für die Reparatur einer Waschmaschine bemisst sich ja auch an dem was notwendig ist für eine sachgerechte Schadensbehebung. Wenn die Arbeit dann schnell und besonders sauber erfolgt ist, gibt man gerne ein Trinkgeld. Und über die Höhe eines angemessenen Trinkgelds kann trefflich gestritten werden. Hier fließt die Sicht des Kunden ein, in unserem Fall des Chefs bzw. des Arbeitgebers.

ver.eint: Sollen unsere Kollegen und Kolleginnen kein Trinkgeld bekommen?

Schulz: Auf jeden Fall. Es bleibt dem Arbeitgeber unbenommen, mit Prämien und anderen Zuwendungen (Hotelgutschein, Essen gehen,...) besondere Leistungen zu honorieren. Das tarifliche Gehalt, man könnte sagen das Grundgehalt, dient aber der verlässlichen Sicherung des Lebensstandards der Beschäftigten. Das sollte nicht variabel sein. Insofern können wir uns eine variable Gehaltskomponente über dem Tarifgehalt vorstellen, die mit den Betriebsräten zu regeln wäre. Auch eine Beteiligung am Unternehmenserfolg kann tariflich geregelt werden, z. B. ein Teil der Dividende quasi als „Trinkgeld“ für gemeinsame Leistung an alle.

ver.eint: Wie soll denn nun die neue Gehaltstabelle aussehen?

Schulz: Rund und schön. Nein, wir wollen einen Tarif für alle mit 10 Tarifgruppen (TG) und jeweils 6 Jahrgangsstufen. Wir starten mit dem niedrigsten Gehalt, das es jetzt gibt, und enden beim existierenden höchsten Gehalt. Dazwischen liegt dann die neue Gehaltstabelle. Neue Eingruppierungsmerkmale beschreiben die Tarifgruppen und die konkrete Zuordnung von Tätigkeiten zu TGen sollen die Betriebsräte dann mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Am



Wolfgang Schulz, Sprecher der Tarif-Arbeitsgruppe Entgelt

Ende soll es ein transparentes System sein, so dass alle genau wissen, in welche TG sie gehören.

ver.eint: Wie werden die bisherigen Gehälter in das neue Tarifsystem überführt?

Schulz: Wir sind dabei, eine Zuordnung der bisherigen TGs zu den neuen 10 TGs zu erarbeiten. Nach dieser Zuordnung kommt dann jede bzw. jeder mit dem Gehalt automatisch zur neuen TG. Für die Zuordnung zur Jahrgangsstufe werden die Jahresgehälter zugrunde gelegt grundsätzlich inklusive aller Zulagen (Urlaubsgeld, außertarifliche Zulage (ÜTZ), Gewinnzulage etc.) und auf den Monat umgerechnet. Dann wird die Stufe genommen, deren Gehalt am dichtesten unter dem bisherigen Monatsgehalt liegt. Die Differenz zwischen diesem Stufengehalt und dem bisherigen Gehalt wird als dynamisierte Besitzstandszulage ausgeglichen. In der Summe bleibt es bei der alten Gehaltshöhe, die voll an den kommenden Tariferhöhungen teilnimmt.

ver.eint: Das wird ja eine Riesen-Rechnerei.

Schulz: Ja, aber dazu gibt es klare Rechenformeln, die in Excel abgebildet werden können. Die Erfahrungen, die wir 2005 bei der Harmonisierung von

vier Tarifverträgen in der Fiducia gemacht haben, kommen uns jetzt zugute.

ver.eint: Wieviel Monatsgehälter soll es geben?

Schulz: Nach unseren Vorstellung volle 14. Über den Auszahlungsmodus, ob 12, 13 oder 14 Monatsgehälter, muss noch nachgedacht werden. Dabei müssen u. a. Sozialversicherungsbestimmungen z.B. bei Entgeltumwandlung berücksichtigt werden. Wir schlagen 13 Auszahlungen im Jahr vor. Aber noch einmal: Das bisherige Jahresgehalt soll unabhängig von der Anzahl der Auszahlungen erhalten bleiben.

ver.eint: Können die Kolleginnen und Kollegen noch ihre Wünsche und Vorstellung einbringen?

Schulz: Wir bitten darum. Ich hoffe viele beteiligen sich. Es soll ja unser ge-

ver.di-Beitrag nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben

Einige ver.di-Mitglieder scheidern in den nächsten Jahren aus dem Unternehmen aus. Dann stellt sich die Frage: ver.di-Mitglied bleiben oder austreten?

Fürs Bleiben spricht folgendes:

- Dem Mitglied bleibt der Rechtsschutz erhalten. Das kann sich z.B. bei Streitfällen mit der Sozial-, Unfall- oder Rentenversicherung als sehr nützlich erweisen.
- Die Gewerkschaft wird außerdem bei ihrem Kampf um höhere Gehälter unterstützt, was indirekt zur Anhebung der gesetzlichen Rente führt (Rentenanpassung nach der Lohnentwicklung).

Der Mitgliedbeitrag beträgt 0,5 % der Rente. ■

meinsamer Haustarif werden, und den Arbeitgeber müssen wir auch noch überzeugen.

ver.eint: Das hast du aber schön gesagt. Danke für das Gespräch. ■

Vertrauensarbeitszeit, was ist das?

Was bringt mir das?

Nachdem wir immer wieder gefragt werden, möchte ich euch mal eine kleine Geschichte erzählen.

„Was bringt mir Vertrauensarbeitszeit?“ Meine Antwort war: „Du kannst arbeiten, wann du willst. Es zählt nicht die Arbeitszeit, sondern ausschließlich dein Arbeitsergebnis.“ Das hat meinen Kollegen nicht zufrieden gestellt.

Ich bekam als Antwort, „Ich kann doch jetzt schon arbeiten, wann ich will. Ich fühle mich voll flexibel, warum sollte mein Arbeitgeber das wollen?“

Da fiel mir eine Geschichte ein, die ich vor kurzem gelesen hatte: In einer Papierfirma wurden pro Tag im Schnitt pro Arbeiter fünf Bäume gefällt. Diese Firma holte einen Psychologen und

dieser fand heraus, dass der beste (!) Arbeiter am Tag neun Bäume schafft. Deshalb wurde jetzt den Arbeitern gesagt, wer neun Bäume geschafft hat, der darf nach Hause gehen. Das war das Ziel.

Diejenigen, die die Leistung immer schon erbracht hatten, schafften dies in ihrer bisherigen normalen Arbeitszeit. Die anderen, die länger brauchten, wollten sich nicht bloß stellen und arbeiten so lange, bis sie die neun Bäume geschafft hatten und schrieben deshalb ihre Mehrarbeit nicht auf.

Denn die Vorgabe war ja jetzt neun Bäume pro Tag. So wurde die Leistung gesteigert, weil die Mehrarbeit nicht bezahlt wurde. Und es fiel auch noch Verwaltungsaufwand weg, da die Arbeitszeit nicht mehr erfasst wurde. So ein Arbeitszeitmodell gefällt Arbeitgebern.

Eure Vertrauensfrau ■



Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitregelungen begrenzen einerseits die Arbeitszeit, damit genügend Zeit für Familie, Freizeit, Kultur und nicht zuletzt für sich selbst bleibt. Andererseits sollten sie ein gewisses Maß an Flexibilität aufweisen, um individuelle Bedürfnisse für eine Work-Life-Balance abzudecken.

Diese beiden Gegensätze „größte mögliche Flexibilität“ oder „Begrenzung der täglichen Arbeitszeit“ wurden von der Tarifkommission bei ihrem Vorschlag für die Neu-Gestaltung der Arbeitszeit in unserem Haustarifvertrag intensiv diskutiert.

Konkret stellt sich die Frage: Wie flexibel kann eine Arbeitswoche gestaltet werden?

Ob ein flexibles Arbeitszeitmodell positiv aufgenommen wird, hängt entscheidend davon ab, inwieweit die Beschäftigten ihre eigene Arbeitszeit gestalten **können**, oder ob sie flexibel auf die Anforderungen des Arbeitgebers reagieren **müssen**.

Kein flexibles Arbeitszeitmodell kommt ohne Zeitkonten aus. Gleitzeitkonten, die das monatliche Mehr und Weniger der täglichen Arbeitszeit steuern, haben sich in der Vergangenheit bewährt. Man könnte sie gewissermaßen auch als „Girokonto“ bezeichnen.

Arbeitszeitkonten, die immer ansteigen und nicht mehr im monatlichen Auf und Ab abgebaut werden können, sind Mehrarbeitskonten. Sie werden oft auch als Langzeitkonten bezeichnet. Im Gegensatz zum „Girokonto“ könnte man sie als „Sparkonto“ bezeichnen. Die Größe solcher Konten hängt wesentlich von der genehmigten Mehrarbeit ab.

Sie werden oftmals genutzt um früher in Rente zu gehen oder eine längere Auszeit nehmen zu können. Dabei wird gerne übersehen, dass solche Konten, insbesondere wenn die angesparte Zeit sehr groß und nicht eingeschränkt wird, durch die anhaltende Mehrarbeit zu gesundheitlichen Belastungen führen kann. Die Bundesanstalt für Ar-

beitsschutz und Arbeitsmedizin lehnt aus diesem Grund Langzeitkonten ab.

Langzeitkonten sind für Freistellungen und Teilzeitarbeit im Übrigen nicht erforderlich. Dies kann in aller Regel auch mit weniger Aufwand z.B. durch ein Sabbatical erreicht werden. So kann beispielsweise einem Beschäftigten, der seinen Lebensraum „3 Monate Amerika“ verwirklichen möchte, angeboten werden, im betreffenden Jahr befristet auf 10/12-Teilzeitarbeit zu gehen in der Form, dass er 10 Monate voll arbeitet und 2 Monate frei hat, aber durchgehend 83,33% des Vollzeit-Gehalts erhält. Unter diesen Umständen kann er unter Hinzunahme größerer Teile seines Jahresurlaubs seinen Fernreisewunsch ohne große finanzielle Netto-Einbußen realisieren. Und auch ein vorzeitiger Ruhestand kann durch ein Sabbatical realisiert werden, indem z.B. ein Beschäftigter sein 13. oder 14. Monatsgehalt anspart und sich mit dem angesparten Geld Zeit beim Unternehmen kauft.

Unsere Vorstellungen für einen modernen Tarifvertrag beinhalten deshalb

- ein Gleitzeitkonto,



Wenn es nach der Haustarifkommission geht, soll ich am Samstag nicht mehr arbeiten dürfen. Warum denn das?

Du sollst auch weiterhin am Samstag arbeiten dürfen – wir wollen lediglich, dass Du das Recht hast, es nicht zu müssen.

Und was soll das mit der 5-Tage-Woche?

Wer nur fünf Tage arbeiten will, soll auch zukünftig das Recht dazu haben.

Aber wenn ich viel zu tun habe, bin ich froh, am Samstag noch zusätzlich arbeiten zu können ...

Das sollte aber nicht der Sinn von **freiwilliger** Samstagarbeit sein. Mehraufwand an Arbeit sollte auch als Mehrarbeit **behandelt und vergütet** werden. Bei dauerhafter Mehrarbeit muss über die Personalausstattung nachgedacht werden!



Impressum:

ver.eint – Der Fiducia & GAD-Kurier

Zeitung der ver.di-Betriebsgruppen der Fiducia & GAD IT AG

Auflage: 2.600

Mitarbeiter: Ernst Caspersen, Manja Geyer, Thiemo Kirmse, René Joubert, Andrea Rau, Wolfgang Schulz und Rita Zenefels

V.i.S.d..P: Jochen Höpken.
Fachsekretär Finanzdienstleistungen, ver.di Baden - Württemberg, Ruppurrerstr. 1 a, 76137 Karlsruhe

- ein überschaubares Mehrarbeitskonto,
- den Anspruch auf ein Sabbatical.

Zu flexiblen Arbeitszeiten gehört aber auch der Anspruch auf Teilzeit (inkl. das Rückkehrrecht auf Vollzeit), Heim-arbeitsplätze, Altersfreizeit, variierende Arbeitszeit und vieles mehr.

Mit flexiblen Arbeitszeiten, bei denen zukünftig die Wünsche der Beschäftigten noch besser als heute berücksichtigt werden, kann der neue Tarifvertrag einen großen Beitrag für eine höhere Arbeitszufriedenheit leisten ■.