

# ver.eint

## Der Fiducia & GAD-Kurier

№ 3  
7/2016

ver.di

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



**In dieser Ausgabe:**

ver.di - Leitlinien • Solidarische Soziale Leistungen • Arbeitsvertrag, Kündigungsschutz, Urlaub • mobiles Arbeiten und die Grenzen von Arbeit • Marktorientierte Regelungen schaffen? – Kostenneutral?

### Unsere Maßstäbe für die Harmonisierung

## ver.di - Leitlinien

Gemeinsames Ziel ist die Schaffung zukunftsfähiger fairer Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten langfristig Sicherheit bieten für Arbeitsplatz- und Gehaltsentwicklung, die berufliche Perspektiven geben und eine hohe Attraktivität und Akzeptanz haben.

#### Dies bedeutet für uns

- Arbeitsbedingungen schaffen, die die Gesundheit fördern und dem Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert einräumen
- Lebensphasenorientierung, um veränderte Bedarfe der Beschäftigten abzubilden, z. B. in Arbeitszeitmodellen und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bedarfsorientierte soziale Leistungen für die Beschäftigten
- Eine auf Dialog ausgerichtete Führungskultur fördern und die Selbstbestimmung des Mitarbeiters durch Wahlmöglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit und Freizeit stärken
- Klare Trennung von Arbeit und Freizeit
- Förderung von Weiterbildung und beruflicher Entwicklung von Beschäftigten auf Basis einer zukunftsorientierten Personalplanung und -entwicklung
- Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung
- Schutz bei Dequalifizierung von Arbeit u.a. durch Digitalisierung
- Weitestgehende Besitzstandswahrung
- Arbeitgeberattraktivität durch beste Arbeits- und Entlohnungsbedingungen
- Faires, transparentes und anforderungsorientiertes Entgeltsystem – geschlechterneutral, diskriminierungsfrei
- Einführung einer kollektiven Ergebnisbeteiligung ohne Einbringung von Vergütungsbestandteilen. ■

## Bedarfsgerecht kontra flexible Benefits: Solidarische Soziale Leistungen

Neben der Entlohnung von Arbeit und Sonderarbeit kennen unsere Tarifverträge weitere Leistungen des Arbeitgebers, so genannte Soziale Leistungen oder auch Nebenleistungen genannt.

Die ver.di-Tarifkommission fordert unter anderem

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** für 42 Tage und Krankengeldzuschüsse gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit (BZG): bei 3 bis 5 Jahren für weitere 7 Wochen bis 72 Wochen ab 20 Jahren BZG. Diese Ansprüche sollen nicht verjähren.
- einen **Zuschuss an private Krankenzusatzversicherungen**, wegen des zunehmenden Wegfalls von Kassenleistungen,
- eine **betriebliche Altersversorgung** (alte bleiben erhalten, neue mit Sockelzuschuss des Arbeitgebers plus Mischung aus Eigenbeteiligung und Arbeitgeberzuschuss),

- **Zuschuss zum Öffentlichen Nahverkehr**,
- diverse **Versicherungen** (Unfall, Dienstreiseunfall, Haftpflicht, Inassenversicherung),
- **Umzugskostenzuschüsse**,
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement** (Prävention zur Erhaltung und Förderung von Gesundheit).

Für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wollen wir **Wahlmöglichkeiten**, je nach individuellem Bedarf, z. B. Zuschuss zur Kinderbetreuung, Betriebskita, Mutter-Vater-Kind-Büros oder Leistungen einer Familiengenosenschaft, Nutzung einer vom AG bereitgestellten Plattform zum Austausch („wer kann heute mein Kind von der Kita abholen“ oder „wer ist heute im

Mutter-Vater-Kind-Büro und kann beaufsichtigen“).

Ebenso soll es zur **Unterstützung von Pflege** von Familienangehörigen Wahlleistungen geben, z. B. Freizeit für die Organisation von Pflege bzw. für akut notwendige Pflege oder ein Pflegezuschuss, je nach Bedürfnis.

Zur Hebung der Arbeitgeberattraktivität werden oft so genannte **Cafeteria-Systeme bzw. flexible Benefits** angeboten. Hier können aus einem finanziell gedeckelten Topf verschiedene Angebote von den einzelnen Beschäftigten gewählt werden. Das klingt zunächst verlockend, hat aber einen entscheidenden Nachteil. Hinter dem Angebot z. B. eines Tablets und einer Arbeitsbefreiung wegen Kinder- oder Pflegebetreuung stehen ganz unterschiedliche Bedürfnisse. Die einen sind „nice-to-have“ die anderen fundamental.

Am Ende finanzieren die Beschäftigten mit einem erhöhten Bedarf die tollen Angebote für ansonsten weniger bedürftige Kollegen bzw. Kolleginnen. Dramatischer wird es, wenn zur Finanzierung des Benefit-Topfs noch weitere Leistungen, z. B. ein Teil der Mehrarbeitszuschläge verwendet werden soll.

Die ver.di-Tarifkommission ist für ein **solidarisches System von sozialen Leistungen**, das sich **an den Bedürfnissen orientiert**. Das lässt durchaus auch Wahlmöglichkeiten zu, z. B. bei den Leistungen für Beschäftigte mit Kindern. Zudem kostet die Verwaltung eines Cafeteria-System zusätzliches Verwaltungsaufwand. Insgesamt sind Cafeteria-Systeme am Ende billiger, weil nicht jeder sein „Kontingent“ ausschöpft und Mehrkosten, die durch erhöhte Inanspruchnahme von Einzelleistungen entstehen könnten, durch die Deckelung vermieden werden.

Schon jetzt können sich die sozialen Leistungen aus dem GAD- und dem Fiducia-Tarif allemal sehen lassen und bieten mehr als viele internationale IT-Konzerne. Von wegen Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. ■



## Forderungen zum neuen Manteltarifvertrag:

# Arbeitsvertrag, Kündigungsschutz, Urlaub

Neben den wichtigsten Themen Arbeitszeit und Entgeltsysteme sind im neuen Manteltarifvertrag eine ganze Reihe wichtiger Punkte zu vereinbaren. Hier stellen wir eine Auswahl von weiteren Forderungen der ver.di-Tarifkommission vor.

### Geltungsbereich

Wir wollen, dass alle Beschäftigten der Fiducia & GAD an allen Standorten, dazu gehören auch die Auszubildenden und Studierenden, die Vorzüge des Manteltarifvertrages genießen. Ausgenommen sollen nur Praktikanten und Aushilfen, die weniger als 6 Wochen im Betrieb beschäftigt sind, und Werkstudierende.

### Arbeitsvertrag

Der **Arbeitsvertrag** muss schriftlich geschlossen werden. Eine **Versetzung** an einen anderen Standort soll nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich sein. Versetzungen am gleichen Standort sind mit einschlägigen Arbeiten der entsprechend vereinbarten Tätigkeit möglich. Die **Probezeit** soll höchstens 6 Monate, bei Ausbildungsverhältnissen max. 3 Monate betragen. Mit 2 Wochen kann der Beschäftigte in dieser Zeit kündigen, der Arbeitgeber mit 4 Wochen. Bei Übernahmen der Azubis und bei Entfristungen entfällt eine Probezeit. Unter bestimmten Bedingungen soll sie auch für Konzernbeschäftigte, die bei der Mutter eingestellt werden, entfallen. Unter bestimmten Voraussetzungen (Beschäftigungs-

de, im begründeten Einzelfall und ohne Grund alle 2 Jahre) haben Beschäftigte Anspruch auf ein **Zeugnis**.

Unbefristete **Arbeitsverhältnisse enden** mit Eintritt in die Rente ohne Kündigung. Dabei ist es egal, aus welchem Grund die Alters- bzw. Berufsunfähigkeitsrente vom Beschäftigten in Anspruch genommen wird.

### Kündigungsschutz

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber richten sich die **Kündigungsfristen** nach der Länge der Beschäftigungsdauer. Das beginnt bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit (BZG) mit 6 Monaten und endet bei 20-jähriger BZG mit 12 Monaten.

Beschäftigte, deren Lebensalter addiert mit der BZG die Summe von 60 ergibt, können nur aus wichtigem Grund, d.h. außerordentlich gekündigt werden. Bei Versetzungen an einen anderen Standort tritt ein Kündigungsschutz von 5 Jahren in Kraft (außer bei wichtigem Grund).

### Urlaub, Freistellungen, Bildungszeit

31 Arbeitstage Urlaub für alle. Eine Übertragbarkeit soll bis zum 30. Juni des Folgejahres möglich sein. Für Langzeitkranke soll eine Sonderregelung gelten.

Im Wesentlichen sollen die **Freistellungsgründe**, die bisher beide Haustarife kannten, übernommen werden (Niederkunft, Eheschließung und Lebensgemeinschaft, Tod vom Lebenspartner, Umzug, Wahrung staatsbürgerlicher Pflichten, ...). Außerdem soll es für die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bezahlte Freistellung geben und für Prüfungsvorbereitungen 5 Tage. Der 24.12. und 31.12. sollen arbeitsfrei sein. Es soll eine Zeitgutschrift geben für notwendige Arztbesuche während der Arbeitszeit von max. 2 Stunden im Monat. Für Arbeitseinsatz bei bundesuneinheitlichen Feiertagen soll es eine Zeitgutschrift geben. **Bildungszeit** (Freistellung für Weiterbildung) soll es max. 5 Tage im Jahr geben entsprechend den gesetzlichen Regelungen von NRW und Baden-Württemberg, auch zusammenhängen bis 10 Tage in 2 Jahren. ■

## Mobiles Arbeiten und die Grenzen von Arbeit

Wenn über moderne Formen der Arbeit gesprochen wird, dann wird meist auch zunehmende Mobilität und damit zusammenhängend auch die zunehmende Eigenverantwortung der Mitarbeiter in die Debatte geworfen.

Weitgehende Zeitsouveränität ist ein Mittel, die Arbeit flexibel an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Reduzierung von langen Anfahrtszeiten oder die Betreuung von Handwerken zu Hause bieten mobile

Arbeitsformen wichtige Lösungsansätze, die wir für alle nutzen und sichern wollen.

Genau da liegen aber auch mögliche Risiken. Natürlich bedeutet die Möglichkeit mobil zu arbeiten auch ein zu-

nehmendes Maß an Flexibilität für den Einzelnen, damit verbunden auch einen Komfortgewinn. Jedenfalls potenziell, denn die ganze Geschichte kann auch nach hinten losgehen. Sie birgt die Gefahr der Selbstausbeutung.

(Fortsetzung auf Seite 4) >>

## Marktorientierte Regelungen schaffen?

### Kostenneutral?

Das ist das Ziel des Arbeitgebers, nachzulesen in der TopStory vom 14.06.2016. Was heißt das und was bedeutet das für mich? Hier eine kleine Erklärungshilfe.

Aus Sicht des Arbeitgebers bedeutet marktorientiert u.a. eine **leistungsorientierte Vergütung**. Eine leistungsorientierte Vergütung zeichnet sich durch variable Lohnbestandteile aus, die „leistungsabhängig“ gezahlt werden. In Fiducia und GAD kennen wir aus der Vergangenheit solche Vergütungsbestandteile für Kolleginnen und Kollegen in den hohen Gehaltsgruppen. Die Zahlung des Bonus / ... war von der Zielerreichung abhängig. Erklärtes Ziel des Arbeitgebers ist die Einführung eines solchen Systems. Die individuelle Leistung und das gemeinsame Ergebnis sollen stärker berücksichtigt werden. Hört sich erst einmal gut an. Durch gute Leistung kann der einzelne etwas mehr verdienen und bei einem guten Gesamtergebnis noch etwas on Top bekommen.

Durch die Neuregelungen dürfen sich aus Sicht des Arbeitgebers keine Kostensteigerungen ergeben. Das Personalkostenbudget ist quasi auf dem aktuellen Niveau gedeckelt. **Kostenneutralität** ist das Zauberwort. Wie wird das „on Top“ also finanziert? – Durch Umverteilung! Jeder behält sein Grundgehalt (GAD: monatliches Grundgehalt / Fiducia: monatliches Tarifgehalt plus Besitzstandszulage/ÜTZ). Alle darüber hinausgehenden Vergütungsbestandteile (z. B. 13. / 14. Gehalt, Treueprämie, bisherige Zusatzleistungen ...) werden kassiert und fließen in einen Topf aus dem neu verteilt wird. Es gibt also nicht nur Gewinner, sondern zwangsläufig auch Verlierer. Dies gilt für die variablen Vergütungsbestandteile und auch die so genannten Zusatzleistungen (Stichwort: flexible

>> (Fortsetzung von Seite 3)

Dann nämlich, wenn die mit der Flexibilisierung verbundene Entgrenzung der Arbeit die Arbeitsbelastung insgesamt für den Einzelnen erhöht.

Wenn die Arbeit nicht mehr innerhalb fester räumlicher und zeitlicher Grenzen erledigt wird, sondern mehr oder weniger rund um die Uhr und ortsunabhängig, also tendenziell überall. Bis-

her arbeitsfreie Räume (z. B. zuhause) und arbeitsfreie Zeiten (Feierabend oder Wochenende) werden zunehmen verringert.

Damit die positiven Möglichkeiten mobilen Arbeitens von allen so weit wie möglich und ohne Selbstgefährdung genutzt werden können, wollen wir sie im neuen Tarifvertrag regeln:

#### Homeoffice:

Auf Antrag des Beschäftigten stellt die Fiducia & GAD Homeoffice-Arbeitsplätze zur Verfügung und richtet diesen ein. Anfallende Kosten trägt der Arbeitgeber. Näheres regeln die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung.



#### 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

Benefits). Im Klartext: Das Vergütungsniveau aus der Vergangenheit muss man sich erst einmal verdienen.

Der Arbeitsdirektor hat wiederholt betont: Leistung soll sich lohnen. Für wen? ■

#### Mobiles Arbeiten:

Beschäftigte haben grundsätzlich den Anspruch bis zu 50 % ihrer Vertragsarbeitszeit mobil zu erbringen. Näheres regeln die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung

#### Erreichbarkeit:

- Außerhalb des Arbeitszeitrahmens und während des Urlaubs wird der Mail-Empfang deaktiviert.
- Für spezielle dienstliche Anforderungen (Rufbereitschaft, Servicezeiten usw.) werden Ausnahmeregelungen geschaffen.
- Grundsätzlich wird geregelt, dass aus der Verfügbarkeit mobiler Geräte keine Verpflichtung zur Beantwortung von Mails und SMS nach Dienstende abgeleitet wird. ■