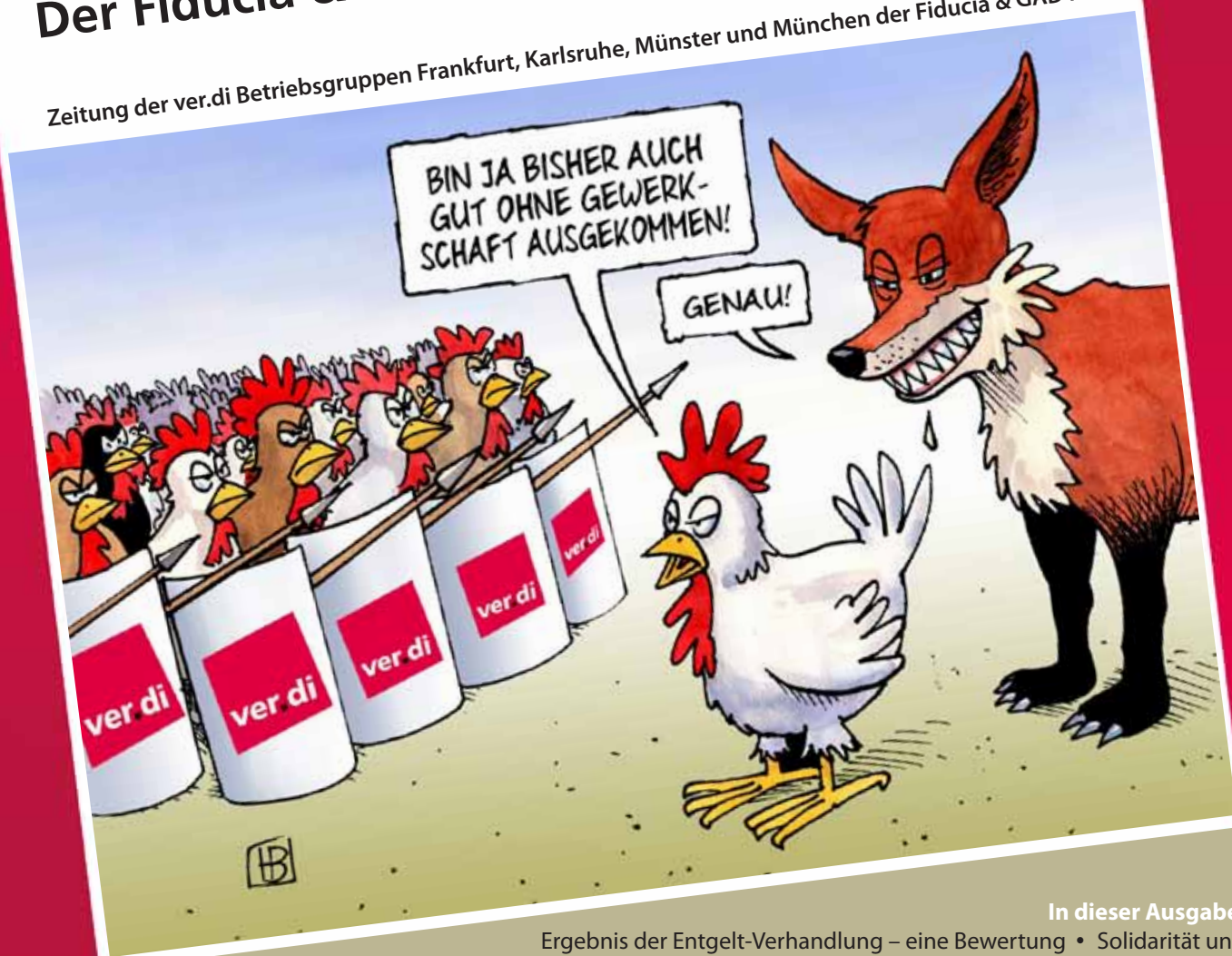


Zeitung der ver.di Betriebsgruppen Frankfurt, Karlsruhe, Münster und München der Fiducia & GAD IT AG



In dieser Ausgabe:

Ergebnis der Entgelt-Verhandlung – eine Bewertung • Solidarität und Gemeinschaft • Altersfreizeit – Erfahrungen im Süden

# Ein schwieriges Ergebnis

## Eine Bewertung der zurückliegenden Verhandlungen zum Gehaltstarifvertrag

Die Gehaltstarifverträge der ehemaligen GAD und Fiducia endeten zum 30.06.2016 – einmal durch Festlegung, einmal durch einen entsprechenden Kündigungsbeschluss der ver.di-Haustarifkommission (HTK). Dies war der Startschuss für die ersten gemeinsamen Gehaltstarifverhandlungen im neuen Unternehmen. Auf Grundlage der Ergebnisse einer Befragung der ver.di-Mitglieder und weiterer Kolleginnen und Kollegen wurde die Forderung nach einer Gehaltssteigerung durch die HTK beschlossen: 5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Schon der holperige Start der Verhandlungen zum neuen Gehalt deutete darauf hin, dass sich der weitere Verlauf schwierig gestalten würde. Der Arbeitgeber schien kein größeres Interesse und auch keine größere Eile beim Abschluss eines neuen Gehaltstarifvertrags zu haben. Zwei angesetzte Verhandlungsrunden endeten ohne ein

Angebot des Arbeitgebers und damit ergebnislos. Erst der Druck aus der Belegschaft – nach zwei Aktionstagen an allen Standorten – führte zu einem ersten Angebot des Arbeitgebers: 1,5 % mit einer Laufzeit von 21 Monaten (die ersten 6 Monate als Einmalzahlung) und einer weiteren Erhöhung um 1,4 % mit einer weiteren Laufzeit von 12 Monaten.

Dieses kläglich zu nennende Angebot stieß auf Widerstand in der Belegschaft. Am Tag der 4. Verhandlungsrunde versammelten sich an allen Standorten rund 850 Beschäftigte zu einer verlängerten Mittagspause, um ihren Unmut auszudrücken und ihren Forderungen

(Fortsetzung auf Seite 2) >>

# Tarifergebnis

>> (Fortsetzung von Seite 1)

Nachdruck zu verleihen. Das Verhandlungsergebnis brachte eine Verbesserung: 2% bei einer Laufzeit von 18 Monaten (die ersten 6 Monate als Einmalzahlung).

Gleichwohl war festzustellen, dass sich der Arbeitgeber bei der Verbesserung nur sehr zögerlich und sehr gering zu bewegen bereit war. Ferner musste die ver.di-Verhandlungskommission feststellen, dass am Verhandlungstisch nichts mehr zu erreichen war.

Die ursprüngliche Forderung und das finale Angebot von Arbeitgeberseite lagen zu weit auseinander, um von der Haustarifkommission angenommen zu werden. Folgerichtig wurde durch die HTK eine Befragung der ver.di-Mitglieder bzw. aller Kolleginnen und Kollegen beschlossen. Sollte das Angebot angenommen werden oder war die Belegschaft dazu bereit, für ihre ursprünglichen Forderungen in einen kurzen Arbeitskampf einzutreten? Die Befragung, die in einem Zeitraum von gut zwei Wochen durchgeführt wurde, brachte ein eindeutiges Ergebnis hervor.

Auch wenn es in diesem Ergebnis Unterschiede zwischen den Standorten und auch Unterschiede zwischen den

ver.di-Mitgliedern und den Nicht-Mitgliedern gibt, war die Tendenz überall gleich. Sowohl die ver.di-Mitglieder wie auch die weiteren Beschäftigten sprachen sich mehrheitlich für die Annahme des Angebots aus. Somit konnte auch die HTK am 02.09.2016 dem Angebot zustimmen.

Wie ist dieses Ergebnis nun zu bewerten? Ohne Umschweife lässt sich aus gewerkschaftlicher Sicht sagen, dass der Abschluss angesichts der ursprünglichen Forderung, angesichts anderer Tarifabschlüsse in anderen Branchen und insbesondere angesichts der Ertragslage der Volks- und Raiffeisenbanken nicht gut zu nennen ist.

Die dauerhaft niedrigen Zinsen – und man muss kein Prophet sein, um zu erkennen, dass dieser Zustand noch anhalten wird – mögen eine Belastung für die gesamte Branche sein. Im Ergebnis und Jahresabschluss der Volks- und Raiffeisenbanken schlägt sich dieser Trend bisher noch nicht nieder. Im Branchenvergleich der Banken – das immerhin – ist der Abschluss aber passend bzw. liegt sogar leicht über dem Ergebnis, das ver.di mit den Privat- und Landesbanken erzielen konnte. Die Verhandlungen bei den Volks- und Raiffeisenbanken stehen hingegen noch aus.

Es wäre nun aber ein Trugschluss zu glauben, dass man dieses Ergebnis auch ohne die Gewerkschaft bekommen hätte. Der Abschluss bei den Privat- und Landesbanken und die harte Haltung des Arbeitgebers lassen eher das Gegenteil vermuten. Die Annahme, dass der Arbeitgeber gerade vor dem Hintergrund der Tarifzusammenführung und der damit immer wieder geforderten Kostenneutralität von sich aus die Gehälter angehoben hätte, ist wohl mehr als zweifelhaft. Ohne die Gewerkschaft wäre dieses Ergebnis zu diesem Zeitpunkt nicht zustande gekommen. Dass es sogar noch deutlich schlechter ausgefallen wäre, zeigt auch schon das erste Angebot der Arbeitgeberseite: Eine durchschnittliche jährliche Erhöhung von gerade mal 1,05% bei einer Laufzeit von 33 Monaten spricht Bände und bedarf keiner weiteren Kommentierung.

Das Abstimmungsverhalten zeigt noch etwas anderes. Die Tendenz zur Ablehnung des Angebots war unter den ver.di-Mitgliedern durchweg ausgeprägter als bei den übrigen Beschäftigten. Ein mehr an Mitgliedern mag nicht immer zu einem besseren Verhandlungsergebnis führen, allerdings schafft eine Mitgliedschaft finanzielle Sicherheit im Streikfall und kann neue Perspektiven auf gesellschaftliche Konflikte eröffnen, die die Bereitschaft zum Engagement erhöhen. Stellt man zudem in Rechnung, dass bei allen Beschäftigten das Interesse an der Tarifzusammenführung weitaus größer ist, als an dem jetzt verhandelten Gehaltstarif, erklärt auch dies den Entschluss, das aktuelle Angebot anzunehmen.

Trotz allem ist der Abschluss letztlich das Verdienst der ver.di-Mitglieder und der Kolleginnen und Kollegen, die sich im Zuge der Gehaltstarifverhandlungen an den Aktionen beteiligt und die Gewerkschaft unterstützt haben. Allen Beteiligten gilt dafür der Dank. ■



# Solidarität und Gemeinschaft

## Die Betrachtung zweier wesentlicher Werte in der Gewerkschaft

Die aktuellen Herausforderungen mit dem nun abgeschlossenen Gehaltstarifvertrag und der weitaus wichtigeren und noch in Verhandlung befindlichen Zusammenführung der beiden Haustarife haben mit Recht eine hohe Aufmerksamkeit in der Belegschaft gefunden. Auch die große Beteiligung an den gewerkschaftlichen Aktionen zur Gehaltstarifrunde zeigt, dass die Gewerkschaft ver.di als Teil der Belegschaft deren Interessen vertritt. Um diese konsequente Interessenvertretung eine längerfristige Basis zu geben, wäre es hilfreich, wenn sich noch mehr Kolleginnen und Kollegen ver.di anschließen würden. Warum das wichtig ist und was Gewerkschaft ausmacht, darauf soll im Folgenden eingegangen werden.

Auch die Gewerkschaft benötigt Geld. Ein ganz wichtiges Bindeglied zwischen der großen Organisation und den Mitgliedern vor Ort in den Betrieben bilden die Gewerkschaftssekretäre.

Sie sind Profis in ihrem Fach, verfügen über das nötige Know-how in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und haben in der Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite die nötige Erfahrung. Ehrenamtliche Freiwillige in den Betrieben können diese Arbeit in dieser Qualität unmöglich leisten.

Die Organisation der Gewerkschaft beheimatet aber nicht nur die Sekretäre, sondern unterhält eine eigene Infrastruktur: eigene Gebäude und Bildungsstätten sowie weitere Angestellte und Beschäftigte, die direkt für die Gewerkschaft und deren Mitglieder arbeiten und die tägliche Betreuungsaufgaben erledigen.

Daneben investiert die Gewerkschaft und auch ver.di in Kampagnen- und Bildungsmaterial. Beides ist wichtig für die Vermittlung gewerkschaftlicher Inhalte – im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch die politische Bildung und Meinungsbildung wird durch ver.di gefördert. Die monatliche Mitgliederzeitung *ver.di Publik* ist dafür ein Beispiel.

Es ist ebenso richtig und wichtig, dass sich die große Organisation der Gewerkschaft als Lobbyorganisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer politisch einmischt. Werden doch in der „großen“ Politik Entscheidungen von erheblicher Tragweite getroffen, die nicht selten das Arbeitsrecht und

die Steuerpolitik und insbesondere die abhängig Beschäftigten betreffen.

Unabdingbar ist auch die Finanzierung von Arbeitskämpfen durch die Gewerkschaft. Sie zahlt ihren Mitgliedern im Arbeitskampf über den entsprechenden Zeitraum einen Ausgleich für den entfallenden Lohn. Hierbei gilt, dass die verschiedenen Arbeitskämpfe und Abschlüsse in einer Branche, aber auch bundesweit, sich gegenseitig beeinflussen, da sie im Guten wie im Schlechten als Referenz für zukünftige Entwicklungen genommen werden. Auch die Mitgliedsbeiträge aus einem nicht streikenden Betrieb sind damit indirekt, für einen sich im Arbeitskampf befindlichen Betrieb, gut investiertes Geld. Hier schon zeigt sich der gewerkschaftliche Wert der Solidarität, also das gemeinschaftliche füreinander Eintreten und Unterstützen, ein erstes Mal.

Hinsichtlich der Finanzierung ist abschließend zu sagen, dass die Mitgliedsbeiträge dort erhoben werden, wo sie entstehen, in den Betrieben und Ämtern. Es sind die Gewerkschaften und die darin vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die Arbeitsbedingungen und die Lohnentwicklung voranbringen. Es ist entsprechend naheliegend von genau diesem – auch erstrittenem Anteil – den

Beitrag für die große Organisation der Gewerkschaft, ohne die eine echte Interessenvertretung der Arbeitnehmer in der marktwirtschaftlich organisierten Ökonomie nicht denkbar wäre, zu leisten.

Die Gewerkschaft lebt von Gemeinschaft und Solidarität, also von der Erkenntnis, dass eine effektive Interessenvertretung gegenüber der Kapitaleseite nur im Zusammenschluss der abhängig Beschäftigten möglich ist. Wer der Gewerkschaft beiträgt, wird Teil dieser Gemeinschaft und leistet, in Solidarität mit seinen ebenfalls in der Gewerkschaft organisierten Kolleginnen und Kollegen, damit seinen vor allem auch finanziell notwendigen Beitrag damit Gewerkschaft funktioniert.

Die gewerkschaftlichen Werte der Gemeinschaft und der Solidarität und auch der Kooperation bilden ein Gegenpol zum neoliberalen Credo: „Jeder ist seines Glückes Schmied“ und „Jeder ist für sich selbst verantwortlich“. Diese Parolen mögen zunächst überzeugend klingen, sind aber als Modell und Anforderung an eine ganze Gesellschaft hinlänglich widerlegt. Wenn jeder seines Glückes Schmied ist, bleiben ganz viele Leute auf der Strecke, weil die Bildungschancen nicht gleich sind

(Fortsetzung auf Seite 4) >>





## Altersfreizeit hat sich bewährt

Eine unserer Leitlinien bei der Zusammenführung der beiden Haustarifverträge hat zum Ziel, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die unsere Gesundheit fördern. Dazu gehört auch altersgerechtes Arbeiten. Ältere Beschäftigte brauchen längere Erholungszeiten. Eine arbeitsmedizinische Erkenntnis, die die Basis für eine Arbeitszeitverkürzung für Ältere ist. Dafür gibt es im Fiducia-Tarifvertrag die so genannte Altersfreizeit (AFZ).

Nach dieser Regelung bekommen Über-58-jährige pro Woche 1,5 Stunden und Über-60-jährige 2,5 Stunden gutgeschrieben. Ausgenommen sind Wochen, in denen Urlaub genommen wurde oder Feiertage liegen. Für Teilzeitler und ATZler gilt die Regelung nicht. Wenn sich ein ganzer Tag angesammelt hat, dann kann ein ganzer AFZ-Tag bei Fortzahlung des Gehaltes genommen werden. Für halbe Tage ist entsprechend auch eine Freizeitnahme möglich. Den Zeitpunkt, also den Tag der AFZ haben Beschäftigte vorher mit der Führungskraft abzustimmen und dabei auf die betrieblichen Belange Rücksicht zu nehmen.

Damit die AFZ zeitnah genommen wird, kann die gutgeschriebene Zeit

nicht angesammelt werden. Sie soll ja zusätzliche Erholungszeiten während des Arbeitsprozesses schaffen. Das AFZ-Guthaben bleibt so lange auf einem Tagessaldo (7,5 Stunden) stehen, bis ein Tag oder halber Tag frei genommen wird. Danach wird wieder wöchentlich Zeit aufgebaut. Es gibt Berechnungen, die auf diese AFZ verzichten.

Für Schichtbeschäftigte gilt die AFZ auch. Für sie gibt es einige Sonderregelungen (längerer Entnahmezeitrahmen und Weiterzahlung der Schichtzulage).

Eine Überprüfung dieser AFZ-Regelung, ob sie gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt, wurde 2010 in einem Tarifschiedsgerichtsverfahren geklärt. Die

### 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,  
Rüppurrerstr. 1 a, 76137 Karlsruhe

heutige Tarifregelung ist rechtskonform.

Mehrarbeit steht dem Grundgedanken der AFZ entgegen. Es gibt aber Bereiche und Situationen, in denen sie sich nicht verhindern lässt. Der Gesamtbetriebsrat hat mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass bis zu 10 Mehrarbeitsstunden im Monat für die AFZ-Berechtigten möglich sind.

Für ältere Kolleginnen und Kollegen ist dieses Instrument, mehr Erholungszeiten zu haben, ein liebgewordenes Recht geworden. Ein Verzicht darauf ist daher nur sehr schwer denkbar. Die ver.di-Tarifkommission möchte die AFZ auch für die Beschäftigten im Norden durchsetzen. ■



>> (Fortsetzung von Seite 3)

und es bei weitem nicht genug gute Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Ferner gilt, dass der Mensch als Einzelkämpfer eher die Ausnahme als die Regel ist. Zu den größten Leistungen ist der Mensch dann fähig, wenn er mit anderen zusammenarbeitet, also kooperiert. Dieses Prinzip gilt so auch für die Gewerkschaft, wo nicht jeder für sich und auf eigene Rechnung streitet, sondern alle gemeinsam. Die Stärke

der Gewerkschaft bildet sich durch die Anzahl der Mitglieder und durch deren Beiträge und deren Engagement.

Berührungsängste gegenüber einer traditionsreichen Bewegung sind unangebracht und aus der Zeit gefallen. Niemand wird gezwungen sich in billige Plastiküberzüge zu zwängen und in der ersten Reihe zu stehen. Einen Beitrag kann aber jeder leisten. Die Einladung bleibt an alle Kolleginnen und Kollegen bestehen: Werdet Teil der Gemeinschaft, seid solidarisch! ■

