



GENO-MAGAZIN

Für die Beschäftigten der Genossenschaftsbanken

TARIF
KOMMT VON
AKTIV

AKTUELLE SITUATION IN DEN GENOSSENSCHAFTSBANKEN

Da läuft etwas
gewaltig schief!

GENOSSENSCHAFTLICHE WERTE BEWAHREN – FAIRE UND ANGEMESSENE TARIFVERTRÄGE

„Frustration an der Front: Es ist was faul in Deutschlands Banken“: So lautete die Überschrift eines Kommentars des Online-Magazins *FONDS professionell* zur Beschäftigtenbefragung in Volks- und Raiffeisenbanken, die ver.di von Mai bis Juli 2018 durchgeführt hatte. Das Befragungsdesign und die Analyse der Ergebnisse hatte das Institut für Soziologie der Universität Jena durchgeführt. Auf einem Pressegespräch Ende Januar 2019 wurde die Befragung vorgestellt.

„Überlastung, Resignation, Entfremdung“ lautet die Analyse in Schlagworten: Überlastung, da sich die Arbeit in den letzten Jahren enorm verdichtet hat, Resignation, da beispielsweise trotz Überlastungsanzeigen keine Änderung in Sicht ist, und Entfremdung, da eine große Diskrepanz zwischen den genossenschaftlichen Werten und dem Umgang mit den Beschäftigten erlebt wird. Beschäftigte in den Banken sind seit der Finanzkrise mit einem sinkenden Ansehen ihres Berufsstandes konfrontiert. Im Zuge der Digitalisierung etabliert sich zudem aktuell in vielen Genossenschaftsbanken die Perspektive, dass die

Beschäftigten insbesondere der mittleren Tarifgruppen lediglich standardisierte Arbeiten ohne eigenen Entscheidungsspielraum verrichten sollen. Aber selbst „einfache“ Beratung benötigt Erfahrungswissen sowie kommunikative und soziale Kompetenzen (Soft Skills): Die Kolleginnen und Kollegen müssen die Signale der Kunden erkennen, interpretieren und darauf angemessen reagieren können. Sie müssen die Produkte verschiedenen Kundentypen erläutern, diese durch den Entscheidungsprozess leiten und Handlungsempfehlungen abgeben können.

Es fehlt an Wertschätzung der Beschäftigten

Die Kolleginnen und Kollegen sind das Aushängeschild ihrer Bank und somit die Garanten für den wirtschaftlichen Erfolg. Maschinen und Programme können nicht die Entscheidungsfähigkeiten von Beschäftigten ersetzen. ver.di hat daher in den Sondierungen zu einem Tarifreformvertrag für umfassende Arbeitsbewertungskriterien plädiert, wie zum Beispiel Anforderungen an die Kommunikation und Koordination.

Attraktive Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung sind in den Genossenschaftsbanken wichtig: Es wird zunehmend schwieriger, gutes Personal zu gewinnen und zu halten. Gerade dies wird aber im Laufe der demographischen Entwicklung von großer Bedeutung sein. Die Genossenschaftsbanken benötigen zur Bewältigung der Umbrüche und für eine notwendige Neuausrichtung aufgrund von Digitalisierung, zunehmender Regulatorik und Niedrigzinsumfeld mehr denn je motiviertes und qualifiziertes Personal. Umso bedeutsamer wäre es daher, die genossenschaftlichen Werte zu bewahren und sie konsequent auch auf die eigenen Beschäftigten anzuwenden. Ein Tarifreformvertrag sollte daher das Berufsbild des Bankkaufmanns/-frau aufwerten statt abgruppieren und einen angemessenen Ausgleich für die starke Belastung schaffen.

Die Reaktion des AVR: Ignorieren, bagatellisieren

Beim Pressegespräch wurde bezüglich der Repräsentativität der Befragungsergebnisse nachgehakt: Vielleicht seien ver.di-Mitglieder, die überproportional an der Befragung teilgenommen hätten, besonders kritische Geister? Martin Ehrlich, Sozialwissenschaftler der Universität Jena und zuständiger Autor für die Bewertung der Befragungsergebnisse, verwies auf die hohe Deckung der Positionen von ver.di-Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern. *FONDS professionell* fragte online selber nach: „Entspricht das düstere Bild von der Arbeitszufriedenheit der Kundenberater und Sachbearbeiter in Genossenschaftsbanken und anderen Instituten der Realität? Was meinen Sie als Finanzprofi?“ Das Ergebnis: 74 % bestätigten die Studie!

Der AVR hat der ver.di-Tarifkommission, die sich im Februar 2019 an viele Vorstände von Genossenschaftsbanken wegen der abgebrochenen Sondierung gewandt hatte, am 13. März geantwortet. Ein Satz sei zitiert, der den Umgang des AVR mit Sachfragen illustriert: „Die Bewertung der Befragung durch ver.di – ‚Überlastung, Resignation, Entfremdung‘ – ist so weit entfernt von der betrieblichen Realität, dass sich eine inhaltliche Auseinandersetzung erübrigt.“ Um es nochmal richtig zu stellen: Ausgewiesene Arbeitssoziologen der Universität Jena haben die Befragungsergebnisse bewertet, nicht ver.di! Es ist wirklich besorgniserregend, wie hartnäckig der AVR Sachargumente ignoriert, die Sorgen der Beschäftigten in den Genossenschaftsbanken bagatellisiert und einseitig seine eigenen Interessen verfolgt.

Frustrierte Banker: Wie schlimm ist es wirklich?

Die Ergebnisse sind nicht übertrieben. Ich weiß aus eigener Anschauung, dass die Studie den Alltag in den Banken gut widerspiegelt.

74 %

Die Studie überzeichnet die Realität, weil hauptsächlich gewerkschaftsnahe Beschäftigte befragt wurden.

17 %

Ich arbeite unabhängig und kenne keine Banken von innen – zum Glück!

10 %

Quelle: Fonds professionell Online, 01.04.2019, Zahlen rundungsbedingt

UMSETZUNG DES TARIFREFORMVERTRAGES

Es droht die Dreiklassen-Belegschaft

Wenn der aktuell zwischen AVR und DBV/DHV verhandelte Tarifreformvertrag – wie vom AVR angestrebt – im Sommer 2019 steht und in den Banken umgesetzt wird, könnte er eine Dreiklassen-Belegschaft schaffen: Die Neubeschäftigten und die Bestandsmitarbeiter/-innen – und bei letzteren müssen die langjährigen ver.di-Mitglieder nochmal gesondert betrachtet werden. Denn für sie gilt nach wie vor der ver.di-Manteltarifvertrag in der Nachwirkung.

Die ver.di-Tarifkommission hat die Vorstände der Genossenschaftsbanken eingeladen gemeinsam zu erörtern, wie sie die Befragungsergebnisse von ver.di einschätzen, welche Schlüsse sie daraus ziehen, welche Problemlagen sie bei der neuen Eingruppierungsstruktur sehen und wie sie mit der Gefahr einer Dreiklassen-Belegschaft umzugehen gedenken.

Ein neues Entgeltsystem mit neuen Eingruppierungsrichtlinien wird für Mitgliedsbanken im AVR bedeuten, dass die im Institut verrichteten Tätigkeiten bei den neuen Tarifgruppen eingepreist werden müssen. Es wird eine neue Entgelttabelle geben, die den neuen Tarifgruppen hinterlegt wird. Neue Mitarbeiter/-innen werden in dieses neue System mit den neuen Grundgehältern eingestellt werden.

Was passiert mit den Bestandsmitarbeiter/-innen?

Unklar ist, ob und wie die Bestandsmitarbeiter/-innen in das neue System überführt werden. Wird es eine zeitliche Übergangsregelung geben, für die Bestandsschutz besteht? Wird die Differenz von alter zu neuer Eingruppierung als Zuschlag gewährt? Werden Tariferhöhungen dagegengerechnet oder auf das neue Grundgehalt und somit Reallohnverluste herbeigeführt? Dies sind bislang offene Fragen.

Bei den ver.di-Mitgliedern, für die der alte ver.di-Manteltarifvertrag gilt, ist zu befürchten, dass in einzelnen Instituten neue Arbeitsverträge vorgelegt werden – mit veränderter Bezugnahmeklausel, welcher Tarifvertrag Anwendung findet. Dies würde die Nachwirkung aushebeln.

Unsere Empfehlung: Unterschreiben Sie nichts, sondern wenden Sie sich in diesem Fall an Ihren Betriebsrat!

In jedem Fall wird ver.di ihre Mitglieder kostenlos bei Eingruppierungsfragen beraten!

Was wird auf Betriebsräte zukommen?

Betriebsräte sind laut Betriebsverfassungsgesetz bei der Eingruppierung zu beteiligen. Die Heterogenität des genossenschaftlichen Bankenbereiches wird einen unterschiedlichen Umgang in den einzelnen Instituten mit den neuen Ein- und Umgruppierungserfordernissen zur Folge haben. Es ist zu befürchten, dass der Tarifreformvertrag durch eingeschränkte und damit einseitige Eingruppierungskriterien Möglichkeiten zur Abgruppierung eröffnet.

Unsere Sorge ist, dass eine gewisse Willkür in der Eingruppierungspraxis die Folge sein wird: Institute, die sich

zukunftssträftig aufgestellt haben und auf dem regionalen Arbeitsmarkt bereits jetzt Schwierigkeiten haben, Fachkräfte einzustellen, werden sicher für einen solchen Tarifvertrag keinen Bedarf haben. Vorstände in anderen Instituten werden jedoch sicher die Gelegenheit zur Abgruppierung nutzen.

Betriebsräte haben in diesem Fall die Möglichkeit, einer Ein- oder Umgruppierung zu widersprechen. Arbeitgeber müssen sich dann die Zustimmung durch Arbeitsgerichtsurteil ersetzen lassen. Damit hätten die Betriebsräte die Möglichkeit, arbeitsgerichtlich die Eingruppierung überprüfen zu lassen.

ver.di wird Schulungen für Betriebsratsmitglieder anbieten, wie sie mit diesen Herausforderungen umgehen können.

AVR verschärft Tonfall gegenüber ver.di – befürchtet er Unruhe in den Banken?

Kurz vor der Drucklegung des Genomagazins informierte der AVR seine Mitgliedsbanken im Tarifrundsreiben Nr. 3/2019 darüber, wie sie Anträge auf Freistellung von Betriebsräten für die von ver.di b&b organisierte Betriebsräte-Schulung „Geno-Forum 2019“ ablehnen könnten.

Gerade auch die generellen Überlegungen des AVR sind bemerkenswert. Zitat aus dem Rundschreiben: „Es empfiehlt sich, die Rolle von ver.di gegenüber dem Betriebsrat zu thematisieren und kritisch zu hinterfragen, insbesondere:

- Fehlende Eignung von ver.di als Rechtsberater und Veranstalter von Schulungen zu Tarifthemen, weil keine aktive Tarifpolitik seit 15 Jahren und deshalb Informationsdefizite bei Änderungen des Tarifvertrages
- Zweifel an Eignung von ver.di als Interessensvertreter von Genossenschaftsbankern, weil die Gewerkschaft seit 15 Jahren keine aktive Tarifpolitik betreibt und auch keine Anstrengungen zur Rückkehr in die Tarifpolitik ersichtlich sind (insbesondere Verhalten bei Sondierung).“

Die Sorge des AVR, dass sein angestrebter Tarifreformvertrag Unruhe und Ärger in den Banken bei den Beschäftigten und Betriebsräten zur Folge haben wird, scheint groß zu sein. Anders kann sich ver.di die sachlich falschen und gewerkschaftsfeindlichen Äußerungen nicht erklären. ver.di gestaltet aktuell die Tarifrunde bei den zu den Genossenschaftsbanken zählenden Sparda-Banken und ist bei den Verhandlungen eines umfassenden modernisierten Manteltarifbes bei dem zentralen Finanz-IT Institut der Genossenschaftsbanken Fiducia & GAD IT AG auf der Zielgeraden. In ver.di bündelt sich die Tarifkompetenz aus den Finanzdienstleistungen sowie weiterer Branchen – im Zuge der Digitalisierung besonders relevant: aus dem IT-Bereich.

Die Bewertung der weiteren vom AVR angeführten Ablehnungsgründe durch die ver.di-Justitiare hat ergeben, dass sie in der Allgemeinheit juristisch falsch sind und einer gerichtlichen Auseinandersetzung nicht standhalten würden.

Normalerweise fasst das Betriebsratsgremium den ihm gemäß Betriebsverfassungsgesetz zustehenden Beschluss, Mitglieder im Bedarfsfall zu Schulungen zu entsenden. Die spezifischen Gründe teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber mit. Dieser muss auf die Begründung eingehen, er kann nicht pauschal ablehnen.

Trotzdem ist in den letzten Tagen in mehreren Banken mit Verweis auf das Schreiben des AVR die Teilnahme von Betriebsräten am Geno-Forum abgelehnt worden. Zum Teil

wurde der Betriebsrat vorab informiert, dass das Gremium erst gar keinen Beschluss über eine Teilnahme fassen müsse, da man diese abschlägig bescheiden werde. Welche Haltung drückt dies aus?

Es entspricht sicherlich nicht den genossenschaftlichen Grundwerten von Fairness und Solidarität, wenn dem Betriebsrat als Interessenvertretung der eigenen Beschäftigten sein Grundrecht auf Weiterbildung lediglich mit Verweis auf ein generelles Schreiben des AVR oder sogar im Vorfeld eines Beschlusses verweigert wird. Stattdessen stützen sich diese Arbeitgeber ausschließlich auf die allgemeine politische Gesamtaussage des AVR: ver.di ist an den Tarifverhandlungen zum Flächentarif Genossenschaftsbanken nicht beteiligt und hat deshalb generell nicht die Kompetenz, Schulungen für Betriebsräte der Genossenschaftsbanken durchzuführen.

Zur Erinnerung: Der AVR hat die Sondierungsgespräche abgebrochen, nachdem ihm klar wurde, dass ver.di zu wesentlichen Themen eine andere Grundhaltung und eigene Vorstellungen besitzt und verteidigt – seinem bisherigen Gesprächspartner ver.di als Gewerkschaft daraufhin die Kompetenz abzusprechen, verrät viel über die Grundhaltung zu den Rechten und Vorstellungen, unter denen Beschäftigte zukünftig arbeiten sollen.

ver.di b&b hat sich entschieden, das Geno-Forum zu verschieben. Warum?

Die maßgebliche Auseinandersetzung in den Genossenschaftsbanken wird sein, wie Betriebsräte und Beschäftigte den neuen, ohne ver.di entwickelten Tarifreformvertrag bewerten und wie er in den Banken umgesetzt wird. Hierauf bereitet sich der AVR vor und das erklärt die Härte seines aktuellen Vorgehens. Es ist davon auszugehen, dass der Tarifvertrag im Sommer vorliegen wird. Bei einer Schulung im Herbst kann Ein- und Umgruppierung mit der nötigen Sorgfalt für den neuen Tarifvertrag nachvollzogen und erörtert werden.

Ist das Verschieben ein Punktesieg für den AVR? Nein, man muss sich immer überlegen, an welchem Punkt sich eine Auseinandersetzung lohnt. Die zeitliche Verschiebung ist inhaltlich sinnvoll.

Eine gemeinsame inhaltliche Erörterung des neuen Tarifvertrages unter Betriebsräten der Genossenschaftsbanken ist unbedingt notwendig. Das Geno-Forum findet statt vom

9. – 11. OKTOBER 2019
IM HOTEL „FREIZEIT IN“, GÖTTINGEN
SAVE THE DATE!



TELEGRAMME

Neues aus der Bankenbranche

Sparda-Banken

Seit längerem wird im Verband der Sparda-Banken die Frage der zukünftigen Finanzsoftware anhand der Zukunft des Sparda eigenen Rechenzentrums Sparda-Daten-Verarbeitung (SDV) erörtert. Drei Institute – Berlin, Hannover und Südwest – hatten bereits seit längerem erklärt, zur Fiducia & GAD IT AG zu wechseln. Die restlichen acht Institute haben 2018 sondiert, ob sie sich dieser Lösung anschließen. Im November 2018 hat der Verband der Sparda-Banken mitgeteilt, dass man nicht übereingekommen sei. Unmittelbar darauf wurde informiert, dass sieben der verbleibenden acht Institute mit der Sopra Banking Software aus Frankreich einen Letter of Intent bezüglich einer Zusammenarbeit unterschrieben hätten. In 2019 soll nun verhandelt werden, wie die SDV-IT in die Sopra transformiert werden kann. Mit der Sparda-Bank Hamburg wird ein viertes Institut zur Fiducia & GAD IT AG wechseln.

Diese komplexen und sicherlich nicht leichten Verhandlungen innerhalb des Verbandes bilden den Rahmen für die Tarifrunde in diesem Jahr. Der Entgelttarifvertrag läuft Ende Juli dieses Jahres aus. Die ver.di-Tarifkommission wird neben dem Thema Entgelt auch über die stetige Arbeitsbelastung informieren und mit den Kolleg/-innen über Formen der Entlastung diskutieren. Im Mai wird eine Beschäftigtenumfrage folgen und aufzeigen, welches Thema mit welcher Ausprägung für die Kolleg/-innen Priorität hat. Auf der Grundlage des Ergebnisses werden dann die Mitgliederversammlungen der einzelnen Standorte Vorschläge für die Tarifforderungen entwickeln. Die Tarifkommission wird voraussichtlich im Juni darüber beschließen.



Aktive Mittagspause Sparda-Hannover 20. März 2019;
Foto: Moritz Braukmüller

Tarifrunde private und öffentliche Banken

„Ein derart brüskierendes Vorgehen haben wir in der jahrzehntelangen Tarifgeschichte im Bankgewerbe noch nie erlebt. Mit diesem Verhalten provozieren die Arbeitgeber die Beschäftigten. Diese sind es, die trotz immenser Belastungen mit ihrer Arbeit dafür sorgen, dass es den Banken wieder besser geht“, betonte ver.di-Bundesvorstandsmitglied und Verhandlungsführer Christoph Meister nach der zweiten Verhandlungsrunde Mitte März in der Tarifrunde der privaten und öffentlichen Banken.

ver.di fordert 6 Prozent mehr Gehalt, für Auszubildende eine Erhöhung der Vergütungen um 100 Euro. Für Beschäftigte mit einer übertariflichen Bezahlung will ver.di eine entsprechende Dynamisierung der Gehälter durchsetzen. Darüber hinaus fordert ver.di sechs Gesundheits- und Entlastungstage und verbindliche Weiterbildungsregelungen.

Die Arbeitgeber wiesen alle Forderungen zurück, legten kein eigenes Angebot vor und machten die Fortführung der Tarifverhandlungen davon abhängig, dass ver.di zuvor nahezu alle Forderungen zurücknimmt. Jetzt laufen an vielen Standorten Warnstreiks. Zuvor hatten die Arbeitgeber bereits erklärt, dass für sie eine Modernisierung der Entgeltstruktur nur als Sparprogramm denkbar sei. Dies hatte die ver.di-Tarifkommission abgelehnt: Eine Modernisierung mit ver.di sei nur kostenneutral zu haben.



Begrüßung der Verhandlungspartner zur 1. Verhandlungsrunde am 15.02.2019 vor dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. in Berlin;
Foto: Kay Herschelmann