



Vergütungsrunde gestartet Mitgliedererwartung vs. Arbeitgebervorstellungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 2. Dezember 2019 haben wir die Gespräche zur **Vergütungsrunde 2020** mit der Arbeitgeberseite aufgenommen.

Wir haben diesen Termin genutzt, die **Erwartungshaltung unserer Mitglieder**, die wir vorher wie immer in einer Mitgliederbefragung ermittelt haben, der Arbeitgeberseite vorzutragen.

Das Wichtigste zuerst: unsere Mitglieder erwarten angesichts der sehr guten finanziellen Entwicklung der gesamten BITMARCK Unternehmensgruppe eine **deutlich überdurchschnittliche Erhöhung der Vergütungen** gerade im Vergleich zur Entwicklung bei den Gesellschaftern. Wir sehen einen „Nachholbedarf“, der in dieser Runde verwirklicht werden sollte, auch um gutes Personal an das Unternehmen zu binden.

Darüber hinaus haben wir eine **Verbesserung der Tabellenstruktur** vorgeschlagen. Insbesondere haben wir eine **weitere Erfahrungsstufe** in allen Vergütungsgruppen sowie **zwei weitere Vergütungsgruppen** oberhalb der bisherigen Vergütungsgruppe 10 gefordert. Dies halten wir für notwendig, um den dringend erforderlichen Fachkräften zukünftig eine bessere langfristige Perspektive geben zu können, diese ans Unternehmen zu binden und Spezialisten, deren Gehaltserwartung über die bisherige Tabelle hinausgeht, für BITMARCK gewinnen zu können.

Vorgeschlagen haben wir ein **Wahlrecht zwischen mehr Geld oder weniger Arbeit**. Dabei können wir uns sowohl eine **Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit** wie auch **zusätzliche freie Tage** vorstellen. Nach dem Vorbild anderer Tarifabschlüsse haben wir vorgeschlagen, dass die Beschäftigten **sich jährlich neu entscheiden** können, ob sie die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit leisten oder das Mehr an Freizeit in Anspruch nehmen wollen.

Gefordert haben wir eine **Flexibilisierung der Arbeitszeit** und eine **verbesserte Altersteilzeitregelung**. Auch ein Unternehmen, das kein Personal abbauen muss, ist nach unserer Überzeugung gut beraten, älteren Kolleginnen und Kollegen mit einer finanziell **attraktiveren Altersteilzeitregelung** und/oder mit der **Einführung von Langzeitarbeitskonten** eine Reduzierung der Belastung anzubieten. Und das von der Einführung von Zeitwertkonten/Langzeitarbeitskonten auch jüngere Kolleginnen und Kollegen, die sich **längere Auszeiten** gönnen wollen, profitieren, versteht sich von selbst.

Gefordert haben wir weiterhin eine tarifliche Rechtsgrundlage für die Schaffung von **Homeoffice bzw. alternierender Telearbeit**. Denn bislang ist die Möglichkeit für solche Arbeitszeitmodelle stark von der **Haltung bzw. der Einstellung der Geschäftsführer bzw. direkten**

Führungskräfte abhängig. Das ist aus unserer Sicht nicht akzeptabel. Es muss **eine einheitliche Sichtweise** auf solche Instrumente im gesamten Konzern geben, auf die sich alle Kolleginnen und Kollegen unabhängig von der Haltung der Führungskraft vor Ort berufen können.

Und schließlich haben wir den Arbeitgeber aufgefordert, Beschäftigte für **gesundes Verhalten mit einem Zuschuss zu belohnen** und ernsthaft über die **konzernweite Einführung eines Jobtickets** zu verhandeln.

Unsere Mitglieder erwarten zudem einen **Bonus für Gewerkschaftsmitglieder**. Denn diese schaffen erst die Möglichkeit mit der BITMARCK Unternehmensgruppe zu verhandeln!

Die **Vorstellungen der Arbeitgeberseite** sind – so wie wir sie verstehen – gänzlich anders.

Zunächst wurde die Gelegenheit genutzt, die finanzielle Zukunft der BITMARCK aufgrund der **Sparzwänge seitens der Gesellschafter** in düstere Farben zu schildern. Das haben wir selbstverständlich erwartet, gehört es aus unserer Sicht doch inzwischen zum Standardrepertoire. Kein Arbeitgeber rechnet sich im Zusammenhang mit Gehaltstarifverhandlungen reich, es werden eher die Bedenken und Risiken in den Vordergrund gestellt.

Aber auch inhaltlich gehen die Vorstellungen der Arbeitgeberseite in eine andere Richtung. Statt einer zusätzlichen Erfahrungsstufe wünscht sich die Arbeitgeberseite **mehr Flexibilität durch Bandbreiten in den Vergütungsgruppen**, um auf unterschiedliche Gehaltserwartungen gerade von Bewerbern angepasst reagieren zu können. Das ist nicht im Interesse der GdS.

Wir stehen auf dem Standpunkt, dass **verbindliche Spielregeln** bei der Eingruppierung und der

Bewertung von Berufserfahrung wichtig sind, um Vergütungstransparenz und damit Vergütungsgechtigkeit zu schaffen. Statt zusätzlichen Vergütungsgruppen für besonders spezialisierte und hochwertige Aufgaben möchte die Arbeitgeberseite eine **Öffnungsklausel**, um Abteilungsleiter zukünftig **außertariflich bezahlen** zu können. Auch hiergegen hat die GdS deutliche Bedenken geäußert, zumal nach unserer Überzeugung die überwiegende Mehrheit der vorhandenen Abteilungsleiter eine **Herausnahme aus dem Tarifvertrag nicht wünscht**.

Ebenfalls **wenig aufgeschlossen** zeigte sich die Arbeitgeberseite zu unseren weiteren Forderungen nach einer Verbesserung der Altersteilzeit und der Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld und weniger Arbeit. Letzteres wurde angesichts der Personalsituation sogar faktisch ausgeschlossen. Einzig bei einer tariflichen Regelung zum Homeoffice sowie zu einem Gesundheitszuschuss haben wir **Interesse auf der Arbeitgeberseite** wahrgenommen.

Insgesamt stehen wir nach Einschätzung der GdS-Tarifkommission vor **einer sehr schwierigen Tarifrunde**. Die Verhandlungen werden im Januar 2020 fortgesetzt. Die nächsten Termine sind für den **14. und den 24. Januar 2020** vereinbart.

Wir wünschen nun allen Kolleginnen und Kollegen in der BITMARCK Unternehmensgruppe eine schöne Adventszeit, ein friedliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das Jahr 2020!

Beitrittserklärung

Bitte einsenden an: GdS-Bundesgeschäftsstelle, Müldorfer Straße 23, 53229 Bonn oder per Fax an: (0228) 9 77 61-46

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur
GdS – Gewerkschaft der Sozialversicherung.

Frau Herr

Name | Vorname

Straße

PLZ | Ort

E-Mail (privat)

E-Mail (dienstlich, falls privat nicht vorhanden)

Telefon | mobil

Beginn der Mitgliedschaft

Geburtsdatum

Status (Arbeitnehmer, DO-Angestellter, Beamter)

Entgelt- | Vergütungs- | Besoldungsgruppe

Arbeitgeber (bitte genaue Beschreibung | Träger)

Regional- | Bezirksdirektion | Haupt- | Bezirksverwaltung | Filiale |
Verwaltungs- | Geschäftsstelle | Servicecenter | Kundenzentrum

Dienstanschrift

Ich wurde geworben durch

Datum | Unterschrift



- Mein GdS-Beitrag beträgt 2,50 Euro, da ich zurzeit
Auszubildende(r) | Anwärter(in) | Studierende(r) bin.
Auszubildende(r) von _____ voraussichtlich bis _____
Anwärter(in) von _____ voraussichtlich bis _____
Studierende(r) von _____ voraussichtlich bis _____

- Mein GdS-Beitrag beträgt _____ Euro,
das sind 0,75 Prozent meiner Bruttobezüge.

- Mein GdS-Beitrag richtet sich nach dem Höchstbetrag, da meine
Bruttobezüge die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen
Krankenversicherung übersteigen.

- Ich beantrage den Partnerbeitrag der GdS, da meine Partnerin | mein
Partner ebenfalls GdS-Mitglied ist.

- Ich ermächtige die GdS bis auf Widerruf, den sich aus meinen jeweili-
gen Einkünften ergebenden Beitrag per Lastschrift von meinem Konto
einzuziehen. Mir ist bekannt, dass die GdS den Beitrag nach linearen
Gehaltserhöhungen prozentual anpasst.

Ich wünsche die Abbuchung monatlich quartalsweise

Kreditinstitut

BIC

IBAN

Gläubiger-Identifikationsnummer DE ZZZ 00000 329397

Sondereinbarung:

Ich bitte, meine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft

vom _____ bis _____

auf die GdS-Leistungen anzurechnen.

Ich bitte, die Beitragszahlung zur GdS bis zum Ablauf der Kündigungsfrist

am _____ (bitte genaues Datum) auszusetzen.

Unterschrift