

1.9. GESCHÄFTSLEITERBESTELLUNGEN UND -DIENSTVERTRÄGE

Bei der **Geschäftsleiterbestellung** steht dem ÖGV ein Begutachtungsrecht zu. Die Qualifikation von künftigen Geschäftsleitern wird an dem vom Verbandsrat in Umsetzung der Bestimmungen des BWG und der Verbandsatzung beschlossenen „**Anforderungsprofil für Geschäftsleiter**“ gemessen. Insbesondere die nachweisliche fachliche Qualifikation, das Führungsverhalten und die charakterliche Eignung als Ausprägung persönlicher Zuverlässigkeit sind Gegenstand der Begutachtung.



Mag. Wolfgang Schmidt
Verbandssekretär,
Personalentwicklung

Als Nachweis für die fachliche Eignung dient in erster Linie die positive Absolvierung der Geschäftsleiterprüfung im Rahmen der Volksbankenakademie. Die positive Absolvierung des Management-Curriculums und eines Fachlehrganges sind wiederum Zulassungsvoraussetzungen für die

Geschäftsleiterprüfung.

Über die persönliche Qualifikation, insbesondere die Kompetenz als Visionär/ Motivator, die Führungskompetenz für sich und im Umgang mit Anderen und die Strategie- und Ergebnisorientierung, sowie die Analysefähigkeit (= unternehmerische Kompetenz) gibt ein ebenfalls obligatorisches Assessment Center Aufschluss.

Auch die **Weiterbildung der Geschäftsleiter** ist einerseits als Bildungsauftrag an die zuständigen Verbundstellen, andererseits als Verpflichtung zur Weiterbildung im Anforderungsprofil festgeschrieben. Die Volksbanken-Akademie erstellt dazu im Einvernehmen mit dem ÖGV ein Weiterbildungsprogramm, in das auch bestimmte verbundliche Informationsveranstaltungen, wie etwa Fach-Symposien oder ERFA-Tagungen, einbezogen werden.

Dieses Programm setzt Schwerpunkte in den Bereichen Fach- und Führungskompetenz und wird durch die bereits bewährte „SommerAkademie“, die sich vorrangig mit aktueller Managementliteratur auseinandersetzt, abgerundet.

Ein weiterer wesentlicher Bereich des Anforderungsprofils für Geschäftsleiter betrifft

die Planung der **Geschäftsleiter-Nachfolge**. Hier wird das Hauptaugenmerk auf den rechtzeitigen Planungsbeginn und den frühzeitigen „Aufbau“ von Nachfolgern gelenkt.

Unter rechtzeitiger Planung versteht das Anforderungsprofil eine möglichst frühzeitige Auseinandersetzung mit der künftigen personellen Zusammensetzung der Geschäftsleitung. Dem ÖGV ist dann längstens fünf Jahre vor dem möglichen pensionsbedingten Ausscheiden eines Geschäftsleiters die geplante Nachfolge mitzuteilen. Eine konkrete Festlegung auf bestimmte Personen ist dabei noch nicht erforderlich, zumal in manchen Fällen zu diesem Zeitpunkt noch keine derartige Festlegung möglich oder erwünscht ist und eine geplante externe Nachbestellung meist erst zu einem späteren Zeitpunkt umgesetzt wird (möglichst rd. ein Jahr vor dem Ausscheiden).

In der Praxis kann allerdings auch bei rechtzeitiger Planung nicht ausgeschlossen werden, dass ein Geschäftsleiter (noch) ohne die erforderlichen Prüfungen und sonstigen Nachweise bestellt werden soll. Eingeschränkt auf diese besonderen Ausnahmefälle ermöglicht das Anforderungsprofil **fachliche ÖGV-Hearings** durch eine besonders zusammengesetzte Kommission, die – abhängig vom Hearingergebnis – verschiedene Auflagen und Empfehlungen vorschlagen kann, die vom ÖGV in sein Bestimmungsgutachten übernommen werden. Um Fehlentwicklungen zu vermeiden, werden zu diesen Hearings nur Kandidaten zugelassen, die auf Grund ihrer bisherigen Ausbildung und beruflichen Tätigkeit ein positives Ergebnis erwarten lassen. Bewährt haben sich auch im Berichtsjahr die Bearbeitung und Lösung eines Praxisfalles und die Diskussion von Fragestellungen aus den Fächern der Geschäftsleiterprüfung.

Vor Abschluss oder vor Änderung von **Geschäftsleiterdienstverträgen** ist ebenfalls ein Gutachten des Verbandes einzuholen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die aus beabsichtigten Vertragsbestimmungen resultierenden künftigen Belastungen der Verbandsmitglieder gelegt. Ein weiterer Beratungsaspekt betrifft die Schaffung variabler Entgeltbestandteile in Anbindung an Erfolgskennzahlen des jeweiligen Institutes, wobei zusätzliche Faktoren als Vorausset-

zung für eine Ausschüttung, wie insbesondere Risikomanagement und Marktentwicklung, aufgenommen werden sollen.

Für die Vertragsgestaltung stehen Muster des ÖGV zur Verfügung, die im jeweiligen Einzelfall adaptiert werden.

Im Berichtsjahr wurden 12 geplante Bestellungen von Geschäftsleitern und 21 geplante Abschlüsse oder Änderungen von Dienstverträgen bearbeitet.

Kollektivvertragliche Verwendungsgruppen- und Schemareform

Noch Ende des Vorjahres konnten die Verhandlungen zwischen dem ÖGV und der zuständigen Wirtschaftsbereichsgemeinschaft der GPA über eine kollektivvertragliche Verwendungsgruppen- und Schemareform erfolgreich abgeschlossen werden.

Im Berichtsjahr wurden zu Beginn noch bestehende Zweifelsfragen erfolgreich ausgeräumt und in der zweiten Jahreshälfte der Übergang der Volksbanken in das neue KV-System vollzogen. Damit wurde ein Projekt abgeschlossen, das sich über einen Zeitraum von mehreren Jahren seit 2001 erstreckt hat, nachdem es bereits seit Mitte der 90er Jahre Vorstöße des ÖGV zur Reform der Verwendungsgruppenbeschreibungen und der Entwicklung der Gehaltskurven gegeben hatte. Gründe hierfür waren insbesondere, dass:

- das bisherige Vorrückungssystem die Arbeitsplätze älterer Mitarbeiter durch die jährlich automatische Vorrückung stark verteuert hat,
- die Endgehälter zum Teil mehr als 100 % über den Anfangsgehältern lagen,
- andererseits der Erfahrungszuwachs zu spät berücksichtigt wurde,
- die Ausbildung mittlerweile früher erfolgt und Mitarbeiter früher in der Lage sind, qualifizierte Tätigkeiten durchzuführen.
- die jährliche Vorrückung in Konkurrenz mit der ebenfalls jährlichen Anpassung der kollektivvertraglichen Schemagehälter steht und
- die Beschreibung der Beschäftigungsgruppen nicht mehr aktuell gewesen ist.

Dies waren im Wesentlichen auch die Ergebnisse einer unter den Volksbanken gestellten Umfrage, die zudem auch den Wunsch nach Leistungsorientierung des Kollektivvertrages aufgezeigt hat.

Bis November 2003 wurden Gespräche aller Verbände der Kreditwirtschaft gemeinsam mit der GPA geführt, um Leitplanken zu definieren, die den Rahmen für die individuellen Verhandlungen in den einzelnen Bankensektoren bilden sollten. Diese Leitplanken betrafen:

- die Anzahl der Beschäftigungsgruppen
- die Gestaltung der Vorrückungen
- die Sozialzulagen
- die Leistungsorientierung
- das Übergangsszenario

Vor diesem Hintergrund haben die Verhandler von ÖGV und GPA innerhalb von weniger als zwei Jahren eine vollständige Reform des kollektivvertraglichen Entlohnungssystems geschaffen. Für den ÖGV als Dienstgeberseite waren in laufender Abstimmung mit dem Verbandspräsidenten neben dem eigentlichen Verhandlungsteam unter der Führung von VA DDr. Hans Hofinger und maßgeblicher Mitwirkung insbesondere von Dir. Mag. Gerald Wenzel (Vereinigte Volksbanken Baden-Mödling-Liesing), Dir. Mag. Harald Posch (ÖVAG), Mag. Christiane Lewisch (ÖGV-Rechtsabteilung) und VS Mag. Wolfgang Schmidt (ÖGV), eine eigens eingerichtete sektorale Arbeitsgruppe und eine Vielzahl von weiteren Experten des ÖGV, der ÖVAG, der Volksbankenakademie und der Volksbanken mit großem Engagement eingebunden.

Nach Einigung auf ein modernes Beschäftigungsgruppenmodell mit aktuellen Beschreibungen wurde das Thema Leistungsorientierung unter Verweis auf eine Vielzahl bestehender unterschiedlicher Modelle auf Institutsebene im Kollektivvertrag ausgeklammert. Das von der GPA präferierte Modell der vorgezogenen Vorrückungen bei Erfüllung von Kompetenzkriterien (das von den Sparkassen umgesetzt wurde) wurde wegen der relativ komplizierten Umsetzung ebenso zurückgestellt, wie die Schaffung leistungsabhängiger Ab- und Zuschläge beim Schemagehalt. Leistungsorientiertes Gehaltsmanagement bleibt daher weiterhin Teil des Gehaltsmanagements jeder Volksbank.

Davon abgesehen, bringt die mit 1.2.2006 in Kraft getretene Reform folgende wesentliche Neuerungen:

Für neu eintretende Mitarbeiter gelten die neuen Schemagehälter bereits mit 1.2.2006. Bestehende Mitarbeiter wechselten mit 1.7.2006 in das neue Entlohnungsmodell.

Unterstützung bei der Umstellung gab es durch den ÖGV insbesondere durch Vorträge, Schulungen, Rechenprogramme und individuelle Beratung.

Eckpunkte der Einigung waren eine gänzliche Neuformulierung der Beschäftigungsgruppen und die Erweiterung auf 7 von bisher 5 Gruppen. Dafür endet das Schema künftig mit Erreichen der 9. Gehaltsstufe nach 19 Dienstjahren. Zum Vergleich: Das zuvor geltende Schema sah 35 automatische jährliche Vorrückungen vor.

Merkmal des neuen Schemas ist eine deutliche Verflachung der Gehaltskurve; allerdings bei entsprechender Anhebung der Einstiegsgehälter. Trotz massiver Reduzierung der Spreizung zwischen Anfangs- und Endbezügen von zuvor mehr als 100 % auf unter 40 % wird das Lebenseinkommen nicht geschmälert, sondern adäquater verteilt. Es galt als Grundsatz bei den Verhandlungen, dass sich die Volksbanken mit dieser Reform nichts ersparen wollen. Bedingung war aber auch, dass sich die Kosten der Umstellung in vertretbaren Grenzen halten. Mit der Anhebung der Einstiegsgehälter gewinnen die Volksbanken für Berufseinsteiger an Attraktivität, während es für die Institute auf Grund der flacheren Kurvenverläufe auch wirtschaftlich vertretbarer wird, das Know-how erfahrener und damit älterer Mitarbeiter in Anspruch zu nehmen.

Die Haushaltszulage wird seit 1.2.2006 nicht mehr zuerkannt. Mitarbeiter, die die Haushaltszulage schon vor diesem Zeitpunkt bezogen haben, erhalten sie auch weiterhin. Die Kinderzulagen ebenso wie andere kollektivvertragliche Zulagen wurden von der Reform nicht berührt. Lediglich die Geschäftsleiterzulage wurde in eine eigene Schemagruppe integriert.

Beiden Seiten war der behutsame Umgang mit den Erwartungen bestehender Mitarbeiter an die bisher gewohnte Schemaentwicklung ein Anliegen. Es wurde daher für Mitarbeiter mit mehr als 3 Dienstjahren ein 13jähriger Vergleichszeitraum bis ins Jahr 2019 definiert, in dem das insgesamt höhere der beiden Gehaltsschemata zur Anwendung kommt. Erst dann sind alle Volksbanken-Mitarbeiter im neuen Schema. Mit dieser Vergleichsrechnung ist gewährleistet, dass Mitarbeiter mit mehr als 3 Dienstjahren durch die Reform für die Dauer von 13 Jahren jedenfalls nichts verlieren, wohl aber besser gestellt werden können als bisher. Die dreijährige Frist wurde eingezogen, weil hier die

gänzliche Gleichstellung neu eingetretener Mitarbeiter mit langgedienten Mitarbeitern unter dem Aspekt der Erwartungen in das Gehaltsschema nicht nachvollziehbar gewesen wäre, zumal die Notwendigkeit einer Gehaltsschema-Reform auch jahrelang diskutiert wurde. Besser gestellt als nach dem alten System werden neu eintretende Mitarbeiter jedenfalls durch die bereits erwähnte Anhebung der Eintrittsgehälter.

Mit dem endgültigen Umstieg im Jahr 2019 verfügen die Volksbanken-Mitarbeiter über den längsten Erwartungsschutz unter den Sektoren, die bereits ihre Reformen ausverhandelt haben (Sparkassen und Raiffeisenbanken).

Die Volksbanken bauten bislang Arbeitsplätze nicht ab, sondern haben in den letzten Jahren stets zusätzliche geschaffen. Die Reform des Kollektivvertrages soll die Volksbanken dabei unterstützen, diesen erfolgreichen Weg weiter verfolgen zu können und gleichzeitig den Mitarbeitern neben der Absicherung der Arbeitsplätze auch nachhaltig die adäquate Entlohnung zu gewährleisten.