

# FAQ

Juli 2018



# FAQ

## Häufig gestellte Fragen

1

**Wie wurde die unter „Referenzstellenbeschreibungen“ aufgeführte Auswahl von Funktionen getroffen?**

*Die repräsentative Auswahl wurde in Workshops zusammengestellt, die vom Verhandlungsausschuss (bestehend aus Vertretern von Gewerkschaften und Banken) organisiert wurden. Es handelt sich dabei um eine offene Liste, die die wichtigsten Funktionen abdeckt. Diese Funktionen sind innerhalb der verschiedenen Bankinstitute am häufigsten vertreten (Quelle: KPMG Remuneration Survey 2017)*

**Wie wurden die Funktionen gewichtet?**

2

*Sie wurden vom Verhandlungsausschuss und von Fachberatern gewichtet, um die Neutralität der Maßnahme und die korrekte Anwendung einer bewährten Methodik sicherzustellen. Eine allgemeine Kohärenzprüfung wurde durchgeführt und bestätigt.*

3

**Wer hat die Bewertungskriterien ausgewählt?**

*Der Verhandlungsausschuss hat eine Methodik für die Einstufung der Funktionen festgelegt. Die Methodik wurde angepasst, um eine Einstufung innerhalb der Bankinstitute zu ermöglichen.*

**Wie kann ich sicher sein, dass der Einstufungsprozess angemessen durchgeführt wurde?**

4

*Die Methodik wurde entwickelt, um die Neutralität und schnelle Aneignung dieser Methodik durch die Benutzer zu gewährleisten. Jede Bank sollte bei der Einstufung eine interne Kohärenzprüfung durchführen, um sicherzustellen, dass jede Funktion in vollem Umfang angemessen eingestuft wird.*



**5**

**Was ist, wenn die Stellenbeschreibungen nicht vollständig mit den in den Referenzstellenbeschreibungen beschriebenen Berufstätigkeiten übereinstimmen?**

*Es handelt sich um eine repräsentative Auswahl von Stellenbeschreibungen. Es werden nur die Hauptverantwortlichkeiten aufgeführt; es ist normal, dass es Unterschiede zwischen den Banken je nach ihren Geschäftsaktivitäten, der Anzahl der Mitarbeiter usw. gibt. Bei diesen Referenzstellenbeschreibungen handelt es sich um Leitfäden, die es den Banken ermöglichen, ihre eigene Gewichtung in ihrem jeweiligen Institut vorzunehmen.*

**6**

**Was ist, wenn der Inhaber/die Inhaberin der Position täglich viel mehr tut, als in seiner/ihrer Stellenbeschreibung angegeben ist und/oder wenn sein/ihr tatsächliches Verantwortungsniveau über seine/ihre Stellenbeschreibung hinausgeht?**

*Eine Stellenbeschreibung ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Voraussetzungen, die zur Erfüllung einer Rolle erforderlich sind. Sie enthält in der Regel 80 % der Aufgaben, die auf verschiedene Positionen mit vergleichbarem Umfang verteilt sind. Es ist also durchaus normal, auch Aufgaben durchzuführen, die nicht in der Stellenbeschreibung enthalten sein können.*

*Die Einstufung bezieht sich auf die Tätigkeit und nicht auf den Inhaber/die Inhaberin der Position. Diese zusätzlichen Rollen und Verantwortlichkeiten sollten in diesem Fall im Rahmen eines Performance-Managements berücksichtigt und bewertet werden.*

**7**

**Welche Übereinstimmung besteht zwischen den alten Gruppen (1 bis 6) und den neuen Gruppen (A bis D)?**

*Die neuen Gruppen (A bis D) wurden nach den Workshops und Diskussionen im Verhandlungsausschuss geschaffen. Diese Gruppen wurden anhand objektiver Kriterien festgelegt. Einem transparenten und fairen Vorgehen wurde dabei der Vorzug gegeben (Linearität zwischen den Levels, 4 Gruppen mit jeweils 4 Punkten). Es gibt daher keine Übereinstimmung zwischen dem alten und dem neuen System.*

**8**

**Was bedeutet das Kriterium „Teammanagement, Koordination und Fachwissen“?**

*Dieses Kriterium muss als ein Kriterium verstanden werden, das die für die Besetzung der Tätigkeit erforderliche Fachkenntnis bewertet, wenn die Person keine funktionale oder direkte Aufsicht hat.*

*Dieses Kriterium ermöglicht auch eine bessere Koordination des Personals im Rahmen von Projekten/Aufgaben (kurz- bis langfristig).*

*Wenn eine Tätigkeit eine hierarchische Aufsicht plus ein Niveau von Fachkenntnissen beinhaltet, sollte das Gewichtungsergebnis nach oben korrigiert werden (+1 Punkt).*

**9**

**Wenn eine Aufgabe sehr komplex ist, aber keine Führungsverantwortung erfordert, bekommt sie dann automatisch weniger Punkte als eine Teamleitertätigkeit?**

*Anhand des Kriteriums „Teammanagement, Koordination und Fachwissen“ können das Fachwissen sowie die funktionale oder direkte Aufsicht bewertet werden.*



**10**

**Wie wird das Kriterium „Kenntnisse“ gewichtet, wenn ein Unterschied zwischen dem tatsächlichen Niveau des Abschlusses und dem in der Stellenbeschreibung enthaltenen Abschluss besteht?**

*Die für die Tätigkeit relevante Berufserfahrung wird dabei berücksichtigt. Das Kriterium „Kenntnisse“ enthält in Bezug auf die verschiedenen Level „und/oder“ zwischen dem geforderten Abschluss und der Erfahrung, um zu verdeutlichen, dass für die Einstufung vorzugsweise die Anzahl der Jahre mit Berufserfahrung herangezogen wird, sollte der Abschluss nicht dem angegebenen Level entsprechen.*

**11**

**Wenn eine Funktion einen anderen Einfluss und eine andere Wirkung auf den Entscheidungsprozess hat als die Stellenbeschreibung, wie wird dies berücksichtigt?**

*Jede Tätigkeit ist in jeder Bank spezifisch. Jede Bank führt die Einstufung der Funktionen intern durch und bewertet über die Matrix das Gewicht des Kriteriums „Einfluss“ und damit das diesem Kriterium zuzuordnende Level. Dies gilt für alle Kriterien.*

**12**

**Wer wird von dieser Einstufung der Funktionen betroffen sein?**

*Diese Klassifizierung bezieht sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher aufgrund ihrer jeweiligen Stellenbeschreibung unter den Tarifvertrag Bankangestellte gefallen sind, sowie auf alle neuen Beschäftigten, die im Rahmen der Umsetzung des neuen Tarifvertrags eingestellt wurden.*

**Werden nur Abschlüsse berücksichtigt, die sich auf die Funktion beziehen?**

**13**

*Es werden nur die Elemente berücksichtigt, die zur Ausübung der Funktion erforderlich sind, auch wenn die Fähigkeiten des Inhabers/der Inhaberin der Position höher sind als die Anforderungen der Funktion. Beispielsweise erhält ein „Financial Accounting Agent“ keine höhere Einstufung, wenn der Inhaber/die Inhaberin der Position promoviert ist, obwohl nur Abitur und ein zweijähriges Studium (Abitur+2) erforderlich sind.*

**14**

**Mein Gehalt ist niedriger als das Mindestgehalt der Gruppe, in die meine Tätigkeit eingestuft wurde. Wird mein Gehalt neu bewertet?**

*Ja, Ihr Gehalt muss neu bewertet und an das Anfangsgehalt Ihrer Gruppe angepasst werden.*



15

**Meine Tätigkeit hat sich seit der Einstufung der Funktionen geändert. Kann sie neu bewertet werden?**

*Wenn die zusätzlichen Verantwortlichkeiten eine dauerhafte und erhebliche Änderung der Tätigkeit mit sich bringen, muss die Funktion neu bewertet werden.*

16

**Seit meine Funktion bewertet wurde, habe ich eine neue Position erhalten. Wie ist die Vorgehensweise?**

*Die neue Funktion müsste sowohl eine Stellenbeschreibung als auch eine Einstufung beinhalten. Ist dies nicht der Fall, stuft die Bank die neue Funktion ein.*

17

**Woher weiß ich, ob meine Einstufung und die Gruppe, in der ich mich befinde, richtig sind?**

*Jede Bank stuft ihre Funktionen nach der gleichen Methodik ein und verwendet dabei objektive und transparente Kriterien. Alle Funktionen werden bewertet, ferner wird eine interne Kohärenzprüfung durchgeführt, um die Funktionen innerhalb derselben Abteilung/desselben Bereichs miteinander zu vergleichen und sicherzustellen, dass Kohärenz und Fairness bei der Beurteilung der Funktionen gegeben sind.*

18

**Meine Tätigkeit entspricht einer Referenzstellenbeschreibung, ist aber in eine niedrigere Gruppe als die in dieser Beschreibung angegebene eingestuft. Wie ist das möglich?**

*Jede Tätigkeit ist in jeder Bank spezifisch. Jede Bank führt die Einstufung der Funktionen intern durch und bewertet über die Matrix die Gewichtung jedes Kriteriums.*



19

Was passiert, wenn ich gebeten werde, vorübergehend zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, die in einen anderen Verantwortungsbereich fallen?

*Werden diese Aufgaben im Rahmen einer Stellvertretung oder Ausweitung der Tätigkeit, d. h. gesondert und vorübergehend, ausgeführt, wird dies bei der Einstufung nicht berücksichtigt und die Funktion wird nicht neu bewertet. Es werden nur wesentliche Änderungen berücksichtigt. Zusätzliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche dieser Art müssen im Rahmen eines Performance-Management-Prozesses berücksichtigt werden.*

20

Ich habe festgestellt, dass meine Funktion in einer anderen Bank vor Ort ein anderes Ergebnis erhalten hat. Warum?

*Eine Funktion mit ähnlichem Titel in anderen Instituten bedeutet nicht, dass die Rollen und Verantwortungsbereiche ähnlich sind (abhängig von der Größe des Bereichs, dem hierarchischen Modell, den Berufstätigkeiten usw.). Daher ist es durchaus möglich, dass die Einstufung in eine Gruppe unterschiedlich ist.*

21

Die Stellenbeschreibungen scheinen ein wichtiger Faktor für die Stellenbewertung zu sein. Besteht in diesem Bereich Transparenz?

*Die Stellenbeschreibungen müssen erstellt und/oder aktualisiert werden, um sicherzustellen, dass sie die aktuellen Rollen und Verantwortungsbereiche genau widerspiegeln. Die Einstufung muss auf dieser Grundlage erfolgen.*

22

Was tun bei Uneinigkeit über die Einstufung der Funktion?

*Der Inhaber/die Inhaberin der Position kann sich an die Personalabteilung und/oder an die Personalvertretung wenden, um die Einordnung seiner/ihrer Funktion zu klären. Ein Einspruch ist ebenfalls möglich.*



**23****Findet die Bewertung der Funktionen einmalig oder regelmäßig statt?**

*Nach der ersten Bewertung der Funktionen wird der Prozess beibehalten. Eine neue Beurteilung erfolgt, wenn sich die Tätigkeit auf der Grundlage einer stichhaltigen und begründeten Diskussion wesentlich ändert, sowie zur Beurteilung neuer Rollen und/oder zur Neueinstufung bestehender Rollen, die sich geändert haben.*

**24****Kann gewährleistet werden, dass kein Inhaber/keine Inhaberin einer bestehenden Position durch den Einstufungsprozess „heruntergestuft“ wird?**

*Zwischen den alten und neuen Gruppen gibt es keine Tabelle mit Entsprechungen, da die Einstufungsmethodik einer anderen Logik und anderen Kriterien folgt. Die Einstufung in die neuen Gruppen erfolgt neutral, objektiv und fair.*

*Durch den Einstufungsprozess wird es zu keiner Kürzung der Vergütung kommen, da der Verhandlungsausschuss garantiert hat, dass erworbene Ansprüche bei der Einführung des neuen Systems nicht verlorengehen.*

**25****Warum wird die Leistung eines Mitarbeiters nicht berücksichtigt?**

*Es werden nur die Elemente berücksichtigt, die erforderlich sind, um die Tätigkeit ausführen zu können.*

*Bei der Analyse einer Funktion wird davon ausgegangen, dass der Inhaber/die Inhaberin der Position die Arbeit gemäß dem erwarteten Leistungsniveau durchführt. Die Einzelleistung des Inhabers/der Inhaberin der Position wird im Rahmen eines Performance-Management-Prozesses bewertet.*

**26****Wer führt die Einstufung der Funktionen in meiner Bank durch?**

*Jede Bank bestimmt intern, wer an den Workshops teilnimmt. Die Bewertung wird mit Sicherheit von der Personalabteilung durchgeführt.*

