

## Viele kleine Schritte



*Die Deutsche Bank übertrug seit 1998 viele Kunden-Dienstleistungen an die tariflose Private and Business Clients Services GmbH (PBC) der Deutschen Bank. Bis dato arbeiten die meisten Mitarbeiter in den beiden Standorten Ratingen und Bonn, kleinere Bereiche in Mannheim, Hamburg und Berlin. In wenigen Monaten sollen die Bonner und Ratinger in einem*

*neuen Standort in Essen zusammengeführt sein, die anderen PBCler an ihren Arbeitorten anders eingesetzt werden. Das bedeutet in der Summe den Abbau von früher 1100 auf am Ende 700 PBC-Stellen in Essen – sozialverträglich, aber doch deutlich spürbar für alle Mitarbeiter.*

*Die Rationalisierung bietet aber auch die Chance, den an den Standorten auseinander laufenden Arbeitsbedingungen endlich einen einheitlichen Standard zu geben. Derzeit verhandelt eine fachkundige und engagierte Gruppe von Mitarbeitern aus der PBC einen solch grundlegenden Haus-Tarifvertrag an der Seite des DBV. Bei der Betriebsratswahl am 19. und 20. Mai hat die Gruppe in der Liste „Gemeinsam neue Wege gehen“ 8 von 13 Sitzen gewonnen. Es herrscht Aufbruchstimmung, nun endlich selbst für mehr und einheitliche Rechte im Betrieb arbeiten zu können. Denn es gibt viel zu tun. Listenführer sind Volker Schock und Klaus Mertin, die im Standort Ratingen arbeiten. Im Standort Bonn herrschen ganz andere Bedingungen, wie Andrea Beyer und Korbinian Walgenbach während ihrer Zeit dort erfahren haben.*

### **Warum wollen Sie sich als Gruppe im Betriebsrat engagieren? Der Gestaltungsspielraum scheint erst einmal nicht groß zu sein...**

**Andrea Beyer:** Es wird nicht leicht, aber ich habe Hoffnung auf viele kleine Schritte, die in Essen konkret helfen. Zum Beispiel die Einführung eines Jobtickets und reservierte Parkplätze, angesichts der dann weiteren Pendelwege. Besonders für die Frauen in der Spätschicht, die sonst nach 22 Uhr durch dunkle Straßen laufen müssten. Außerdem – wenn nicht jetzt, wann dann? Ich möchte meine und unsere Zukunft im Betrieb mitgestalten und nicht länger zuschauen.

**Korbinian Walgenbach:** Wir möchten als Betriebsrat erreichen, dass alle wieder gern zur Arbeit gehen. Das ist keine Utopie. Wichtig ist etwa, dass ich einen konstanten Arbeitsplatz habe und mir nicht jeden Morgen einen freien Rechner suchen muss. Oder dass ich neben dem Job ein Privatleben organisieren kann, das nicht nur vom guten Teamwillen abhängig ist.

### **Muss man denn Sorge haben, dass das in Essen nicht möglich sein wird?**

**Korbinian Walgenbach:** Zweifel sind angebracht, denn die Geschäftsführung hat bei vielen wichtigen Umstrukturierungen kaum Präsenz bei den Kollegen gezeigt,

sondern einige für die Belegschaft kritische Entscheidungen auf die Gruppenleiterenebene abgeschoben, die es dann erklären sollten...

**Andrea Beyer:** ...außerdem bekamen etliche Mitarbeiter das Gefühl festzuhängen, weil weder das Gehalt noch der fachliche Aufstieg so recht vorankommen.

**Klingt nach einer großen Motivationsbremse. Was haben Sie selbst für Job-Erfahrungen in Bonn gemacht?**

**Korbinian Walgenbach:** Ich habe 2004 bis 2007 dort gearbeitet, als Quereinsteiger. Ja, es hat mir Spaß gemacht, weil ich eine Affinität für Zahlen und Prozesse habe. Ich kam in einer stürmischen Zeit, es war viel Auftrags-Rückstand aufzuholen. Und trotzdem haben wir die Nerven behalten, auch weil in Bonn alle recht jung waren und keine Berührungängste hatten.

**Andrea Beyer:** Nach mehreren Stationen in Ratingen und Düsseldorf bin ich seit kurzem Leiterin eines Teams, von dem der Großteil in Bonn sitzt – mein Büro ist aber in Ratingen. Drei Tage pro Woche bin ich in Bonn, was zwei Stunden Autobahn kostet. Oft gibt es außerdem noch Meetings in Ratingen. In der Summe kann ich deshalb nicht so intensiv für meine Bonner Kollegen da sein, wie ich das eigentlich möchte.

**Bonn und Ratingen sind doch zwei Standorte des gleichen Unternehmens?**

**Andrea Beyer:** Aber nicht mit gleichen Rechten. Bonn ist schon seit 1998 eine GmbH und deshalb schon länger abgekoppelt von der Tarifentwicklung, die es in Ratingen noch gab. Das heißt konkret ein geringeres Gehalt, keine Jubiläumszahlungen, 60 Euro weniger Antrittsgeld für Samstag und der Rosenmontag als normaler Arbeitstag. Das sind zu viele Einschnitte.

**Die Geschäftsleitung hat ja jetzt den Bonner Mitarbeitern für Essen Umzugskostenbeihilfe und Fahrkarten als zusätzlichen Bonus angeboten...**

**Andrea Beyer:** ...das kann den Mehraufwand der Strecke von weit über 100 Kilometer nicht ausgleichen, unter 2000 Euro brutto Einstiegsgehalt im Schnitt und wenig Bewegung nach oben. Obendrein verlängert sich die Arbeitszeit unzumutbar auf Kosten der Freizeit.

**Wie reagieren die Bonner darauf?**

**Andrea Beyer:** Einige Kollegen ziehen nach Essen, notgedrungen. Genauso viele suchen sich aber in Bonn eine neue Stelle außerhalb der Bank, hier haben wir schon Mitarbeiter verloren, Allein aus meinem Team vier Kolleginnen und Kollegen zum 30. April 2010.

**Deutschbanker zu sein hatte doch einen gewissen Stolz – da geht man nicht so schnell?**

**Andrea Beyer:** Bis zur Einführung der GmbH auf jeden Fall, aber heute – da fehlt uns diese Identität oder der so erhoffte „Spirit“...

**Korbinian Walgenbach:** ...ich bin schon unter neuen Bedingungen eingestiegen. Richtige Deutschbanker können wir wohl nicht mehr werden. Aber wir wollen uns mehr Respekt bei der Geschäftsführung erarbeiten.

**Wie soll das in der Praxis gelingen?**

**Korbinian Walgenbach:** Wir setzen darauf, dass die Geschäftsführung den Betriebsrat als Partner und Vermittler will. Und wir möchten uns ja für die Zukunft des Betriebes einsetzen. Dann liegt es doch nahe, zugleich für bessere Arbeitsbedingungen der Kollegen einzutreten, denn nur so bleiben sie auf Dauer motiviert und leistungsfähig. Die Leute werden von uns als Betriebsrat zu Recht viel einfordern, denn wir fangen fast bei Null an. Da ist klar, dass wir auch einiges nach Feierabend zu tun haben.

**Wir wünschen Ihnen beim Neuanfang in Betrieb und Betriebsrat viel Erfolg!**