

# Der Finanzdienstleister

Ein Magazin des

# DBV

1|26

Und in den 3 Rubriken unten im Folgenden kann stehen

## DBV-STAMMTISCHE FÜR EIN NEUES „WIR“

Nicht nur in Frankfurt gibt's Austausch & Rat

**Entgelttransparenz**  
Gegen Schiefstände

**Dekalmmo**  
Frisch ans Werk

**Neue Homepage**  
Attraktiv & übersichtlich

## INHALT

EDITORIAL	EHRBARE KAUFLEUTE!	1
FAIRE BEZAHLUNG	Entgelttransparenz – ein andauernder Weg zur Gerechtigkeit!	2–3
INTERVIEW	Sterben Bankkaufleute aus?	4–6
RAT & TAT	„Nur“ krank – oder dauerhaft eingeschränkt? Was tun?	6–7
INVESTIEREN IN MENSCHEN	Deutsche Bank: „Die Betriebsratsarbeit hat noch nie so viel Spaß gemacht“	8–9
REPORTAGE	DekaBank – ein besonderes Zusammenspiel	10–11
AUS DEM VERBAND	Tarifstart 2026: Faire Bezahlung ausbauen und sichern!	12
NEUER ONLINE-AUFTRITT	Die DBV-Homepage: Bald im neuen Gewand!	13
ARBEITSRECHT	Betriebsrat: Neues Urteil stärkt das Amt	14
SERVICE	Erleichterungen und neue Nachweispflichten bei der Steuererklärung 2025	15
HINGESCHAUT	Das Letzte: 9 Stunden Schlaf? Nicht bei uns!	15
SERVICE / KONTAKT		16

### DBV-Stammtische

## Willkommen in Eurer Finanzregion!

Über feste  
Stammtisch-Termine  
informieren wir euch  
auch regelmäßig  
über unseren  
DBV-Newsletter.



Foto: Nelos - stock.adobe.com

Wir sind eine starke Familie in Banken und Versicherungen. Besonders anschaulich wird das während unserer **regionalen Treffen**. In Frankfurt (siehe Titelbild dieser Zeitschrift), Berlin, Nürnberg, Hannover, Köln oder München haben wir Euch bereits zu Kennenlernen und Wiedersehen über Institutsgrenzen hinweg begrüßt – und tun dies gern weiter.

An den **Stammtischen** bieten wir euch auch stets aktuellen Rat zu Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht, zu sinnhaften betrieblichen Lösungen von KI bis Ausbildung. Bringt eure Fragen einfach mit. Und meldet Euch bei Interesse gern per Mail an [service@dbv-gewerkschaft.de](mailto:service@dbv-gewerkschaft.de), wo wir uns einmal wieder oder zum ersten Mal zusammenfinden mögen.

# Ehrbare Kaufleute!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihr habt schon einige Jahre in der Bank oder Versicherung gemeistert – oder ihr seid jung eingestiegen, auf dem besten Weg dorthin. Erfüllt euch euer Tun? Gehen Führungskräfte und Kollegen fair mit euch um? Werdet ihr mit euren Leistungen und Bedürfnissen angemessen gesehen? Angesichts so mancher Umbrüche und Alltagsreibereien für die meisten von uns lautet die Antwort wohl nicht immer glasklar „Ja“.

Das kann ich aus meinen 40 Jahren Berufserfahrung bestätigen. Auf den Seiten 4 bis 6 in diesem Heft kann ich aus der Entwicklung des klassischen **Berufsbildes der Bankkaufleute** berichten, das auch meins war. Ich glaube nicht an das Ende unseres Berufes und bin auch sonst zuversichtlich.

Auch deshalb, weil ich in all den Betrieben, in denen ich gearbeitet habe, trotz mancher Probleme immer auf Arbeitsbedingungen gestoßen bin, die nie völlig entgleist sind – Missstände ließen sich ansprechen, und es gab stets Wege, sie gemeinsam zu korrigieren. Vorgesetzte waren dann doch ansprechbar und bereit zu Kursänderungen, wenn ich oder Kolleginnen und Kollegen sie deutlich genug auf Mängel aufmerksam machten. Für Beschäftigte, die das nicht so beherzt konnten, haben wir uns als Betriebsrat stark gemacht.

Arbeitszeiten und noch wichtiger die Bezahlung hatten zugegeben einige Unschärfen – aber auf das soziale Fundament, das auch der DBV mit den Tarifverträgen gebaut hatte, konnten wir uns letztlich immer verlassen. Oder wir konnten auf der Tarifgrundlage so nachsteuern, dass die Bedingungen auch nach allen Veränderungen wieder passten. Auf der Seite 12 in der Zeitschrift beschreiben wir, mit welchem Fahrplan wir in das **Tarifjahr 2026** gehen.

Ein neues, erfreuliches Hilfsmittel für uns als Arbeitnehmervertreter und für alle Angestellten ist die **Entgelttransparenz-Richtlinie** der EU. Sie ermöglicht eine Überprüfung von vermuteten individuellen Ungerechtigkeiten in der Eingruppierung einzelner Kollegen – Frau/Mann oder jung/alt – und, falls sich dies bestätigt, eine verbindliche, zeitnahe Abhilfe, sprich Gehaltsangleichung. Ein Großteil der heutigen Lohnunterschiede ließe sich vermeiden, wenn Tarifverträge für alle Unternehmensbereiche und Beschäftigten verbindlich wären. Mit dem neuen Werkzeug haben wir nun aber die Möglichkeit, die Lücken weiter zu schließen, wie meine Kollegen Marcus Bourauel und Ute Beese auf den Seiten 2/3 anschaulich schildern.

Zu guter Letzt: Eine große, anstrengende und zeitraubende Aktivität für mich selbst, vor allem aber für unser gesamtes Team, stark unterstützt von zwei ehrenamtlichen Fachkollegen, Renuat Fischer und Lukas Happe ist zu dem Zeitpunkt, an dem ich dies schreibe, auf der Zielgerade: Der **Relaunch unserer Homepage**. Ab Ende April geht diese unter bekannter Adresse unter [www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de) live – noch bildhafter, übersichtlicher und umfassender über unsere Aktivitäten und wichtige aktuelle Themen der Finanzwelt und des Arbeitsrechts. In ebenso neuer Aufmachung startet auch unser regelmäßiger Newsletter. Einen Vorgeschmack gibt es auf der Seite 13. Nach fast zwanzig Jahren im alten Gewand war es auch Zeit dafür.

In Hamburg, und nicht nur dort, gilt der Handschlag bis heute als verbindlicher Geschäftsabschluss unter ehrbaren Kaufleuten. Möge dieses Prinzip des aufrichtigen gegenseitigen Vertrauens allgemein wieder mehr Raum finden, und auch der Umgangston freundlicher und professioneller werden. In diesem Sinn wünsche ich Euch ein gutes Jahr 2026 – beruflich und privat!

Ihr/Euer Stephan Szukalski




Stephan Szukalski.  
Foto: U. Reinker

Ort der Entscheidung: Im Bundestag müssen Politiker sehr bald ein nationales Gesetz zur Entgelttransparenz auf den Weg bringen.

Entgelttransparenz

# Ein andauernder Weg zur Gerechtigkeit!

Der jährliche „Equal-Pay-Day“ zeigt immer wieder, wie groß Diskrepanzen bei Gehältern in der Praxis noch sind. Ein neues Instrument zum Abbau der Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau soll die neue „Entgelttransparenz-Richtlinie“ bringen, die auf EU-Ebene im Juni 2023 beschlossen wurde.

**D**ie Brüsseler Vorgabe muss bis spätestens 7. Juni 2026 in nationales, sprich auch deutsches Recht umgesetzt werden. Der ursprüngliche Zeitplan des Arbeitsministeriums sah einen Referentenentwurf bis Ende Januar vor. Das ist bis heute nicht geschehen. Erst danach können Bundestag und -rat über einen Gesetzesentwurf beraten und das Vorhaben für die Praxis abschlussreif machen, damit das Gesetz beschlossen werden kann. Nun aber droht ein recht hektischer Sprint bis Juni; Fehler im Gesetzesdetail sind zu befürchten.

Unser **DBV-Vorstandsmitglied Marcus Bourauel** wies früh darauf hin, dass erst ein sorgfältig ausgearbeitetes Gesetz den Betroffenen hilft, Gehaltslücken im Betrieb rechtssicher festzustellen und bei Bedarf dagegen umfassend vorzugehen. „Die EU-Richtlinie konzentriert sich auf die nicht sachlich begründete Lohn Differenz zwischen Mann und Frau. Eine sachgrundlose Lohnungleichheit wegen des Alters ist ebenfalls rechtswidrig und unter Umständen per Klage korrigierbar. Zur Klarstellung wäre es für den Rechtsfrieden dienlich, dass sich der Auskunftsanspruch also nicht nur auf die Geschlechter, sondern auch auf das Alter erstreckt“, hebt Marcus Bourauel gegenüber seinen Gesprächspartnern in der Berliner Politik hervor.

Mit Blick auf die Umsetzung der EU-Richtlinie lud Marcus Bourauel Mitte Januar Betriebsräte, die sich mit dem Thema in der Praxis auseinandersetzen müssen, für eine erste Online-Info-Runde ein, in der auch **DBV-Fachfrau Ute Beese** die Grundlagen einer leistungsgerechten Stellen-Beschreibung und -Bewertung erläuterte. „Wir wollten eine Einordnung geben, damit Mitarbeiter und Betriebsräte die Eckdaten der neuen Regelung kennenlernen. Zullererst, dass alle Arbeitgeber bei Anfragen ihrer Angestellten ihnen künftig die Gehaltsdaten



## Fakt ist ...

...die „Gender Pay Gap“ – also der Gehaltsrückstand von Frauen gegenüber Männern – betrug 2025:

- unter deutschen Beschäftigten insgesamt **16 % unbereinigt**
- unter deutschen Beschäftigten insgesamt **6 % bereinigt**
- bei Beschäftigten der Finanzbranche **25 % unbereinigt**
- bei Beschäftigten der Finanzbranche **3,3 % bereinigt**

Das heißt: In Banken und Versicherungen erhalten Frauen noch ausgeprägter als in der Gesamtwirtschaft weniger Gehalt, weil sie in schlechter bezahlten Jobs, viel seltener in Top-Positionen und viel häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (= unbereinigte Werte). Die bereinigte Differenz lässt sich kaum oder nicht sachlich erklären und deutet auf „echte“ Diskriminierung hin – sie ist in der Geldwirtschaft geringer als im Bundesmittel.

der jeweiligen Tätigkeitsgruppe getrennt nach Geschlecht zur Einsicht geben müssen.“

Dabei wird durch die neue EU-Richtlinie die bisher definierte Vergleichsgruppe deutlich ausgeweitet. Durch die Ausweitung werden Lohnungleichheiten wegen des Alters zumindest erkennbarer. Generell wandert zusätzlich die Beweislast stärker als bisher zur Arbeitgeberseite – diese muss nachweisen, dass es keine objektiv sachgrundlose Lohnungleichheit bei gleichwertigen Jobs gibt. Oder, falls Unterschiede größer als 5 % zwischen Mitarbeitergruppen bestehen, dass es klare und objektive Sachgründe für die Differenz gibt. Wenn nein, muss künftig unabweisbar eine materielle Abhilfe, also ein Gehaltsausgleich auf das höhere Niveau auf den Weg gebracht werden. Neu ist ebenso, dass im Rahmen der Auskunft zukünftig ein Vergleich innerhalb der Geschlechter auszuweisen ist.

Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen ab Juni 2026 jährlich, öffentlich zugänglich, über Lohnunterschiede berichten. Diese Berichte ab Juni 2027 sollen bei Abweichungen sogar einen Plan zur Abhilfe beinhalten. Falls das nicht in angemessener Frist passiert, drohen den Arbeitgebern spürbare Sanktionen wie Bußgelder oder Schadenersatz für die benachteiligten Arbeitnehmenden.

Aus dem politischen Berlin erfuhr Marcus Bourauel, dass für die Beschäftigten ein effektiver Beschwerdeprozess ganz oben auf der Agenda steht. „Wir sind gespannt, wie dieser neue Beschwerdeprozess aussehen soll, und wie er die bereits bestehenden und teilweise unbekanntenen Verfahren ergänzt“, hält er fest.

Die Arbeitgeber sind nicht begeistert, ihren (in der Regel) funktionierenden und komplexen Gehaltsfindungs- und Erhöhungsprozess zu ändern – zum einen, weil das Einrichten und Am-Laufenhalten der Informationspflicht viel Arbeit erfordert. Und zum anderen, weil eben Mehrkosten durch Gehaltsanpassungen auf die Unternehmen zukommen können. Eine Vielzahl von Schiefen ab Mitte 2026 wäre gleichwohl ein Offenbarungseid für das betroffene Unternehmen – weil dies zeigen würde, dass Führungskräfte vermehrt Gehaltsbrüche zuließen oder sogar förderten. Deshalb muss es zukünftig auch taugliche Schulungen für Vorgesetzte und HR geben, wie Fehlentwicklungen beim Gehalt zu unterbinden sind. Die EU-Richtlinie legt diese Anforderung jedenfalls schon fest.

Indes muss eben rechtzeitig ein deutsches Gesetz dazu in Kraft treten, das Rechtsunsicherheit tilgt und zum Beispiel konkretisiert, wie Gleichwertigkeit von Arbeit in der nationalen Wirklichkeit effektiv gemessen werden kann. Im Abschlussbericht der Kommission „Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie“ vom 24. Oktober 2025 haben 5 von 12 Teilnehmern ein abweichendes Sondervotum mit zum

Fotos: privat

Marcus Bourauel und Ute Beese informieren Interessierte über den Stand um Gehälter fair zu gestalten.



**Erst ein sorgfältig ausgearbeitetes Gesetz hilft den Betroffenen, Gehaltslücken rechtssicher festzustellen und bei Bedarf umfassend dagegen vorzugehen.**

— Marcus Bourauel

Teil deutlichen Worten (!) abgegeben, die man auch so interpretieren kann, dass der Geist des Gesetzes weiter abgeschwächt wird. Dies und die Verzögerung bei der Erstellung der Gesetzesvorlage deuten auf anhaltenden Diskussionsbedarf auch von Seiten der Arbeitgeber hin.

Auch unsere Teilnehmer in der Info im Januar wollen unbedingt eine baldige Folge-Veranstaltung, wenn eben Genaueres im Entgelttransparenz-Gesetz feststeht – wir wirken darauf hin. Das Ende Februar 2026 beschlossene Tariftreuegesetz stärkt unsere Position als Gewerkschaft bereits in erfreulich klarer Weise.

Am besten helfen bei der Entgelttransparenz aber Tarifverträge, z. B. unser relativ junger DBV-Tarifvertrag für Volks- und Raiffeisenbanken aus dem Jahr 2019. Hier sind die wenigen, objektiven Gründe für monetäre Differenzierung eindeutig definiert: die erforderliche Qualifikation, und die mit der Aufgabe verbundenen Freiheitsgrade und Verantwortung.

In einer idealen, durch (DBV-)Tarifverträge geregelten Banken- und Versicherungswelt wären Gehaltsschiefstände also kein großes Thema. Schwierig bleiben aber häufig die ohne Beteiligung von Gewerkschaften gefundenen Vergütungssysteme z. B. für AT-Beschäftigte; oder komplett frei verhandelte Gehälter. In jedem Fall wird ein neues Entgelttransparenzgesetz für sehr viel Bewegung sorgen!

**Oliver Popp**

# Sterben Bankkaufleute aus?

Interview mit dem DBV-Bundesvorsitzenden Stephan Szukalski

## **Stephan, Du bist nicht nur schon seit 14 Jahren DBV-Vorsitzender, sondern auch gelernter Bankkaufmann.**

Ja, das stimmt. Ich habe meine Banklehre 1985 bei der Deutschen Bank Saar AG begonnen. Die Bank war damals noch ein selbständiges Institut mit französischen Banken als Minderheitsaktionären. 1987 habe ich dann nach der Abschlussprüfung meinen Kaufmannsgehilfenbrief erhalten. Danach ging es für mich nach Frankfurt zur Mutter, bei der ich mit Zwischenstationen bis 2016 geblieben bin. Im Anschluss daran wechselte ich hauptamtlich zum DBV.

## **Hat sich der Beruf in dieser Zeit wirklich so gravierend verändert, wie oft behauptet?**

Ja und nein. 1985 erblickte ich in der DB Saar-Hauptstelle in Saarbrücken erstmals einen Geldautomaten. Es gab Menschen, die heilige Eide schworen, dass sie nie an so einem Gerät Geld abheben würden. Was macht man z. B., wenn die Maschine zu wenig Geld auszahlt? Bei wem beschwert man sich dann? Lustig, wenn man heute drüber nachdenkt. Damals gab es in jeder Filiale Kassen. Eine Filiale hätte ohne Kundenberater geöffnet, aber niemals ohne Kassierer. Banküberfälle waren ein großes Problem. Wir jungen Auszubildenden wurden bereits am ersten Tag in der Filiale detailliert informiert, wie wir uns in solchen Fällen verhalten sollen, was wir tun und was nicht. Mir selbst blieb ein Banküberfall zum Glück erspart. Ich kenne aber eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, die bis heute mit den psychischen Folgen leben müssen.

Heute gibt es auch noch vereinzelt Banküberfälle, sie sind aber aufgrund der geänderten Realitäten bei weitem nicht mehr das Problem, das sie vor 40 Jahren waren.

## **An Banking-Apps konnte man damals wohl auch nicht denken?**

Nein, ganz gewiss nicht. Es gab noch keine Handys, geschweige denn Smartphones. Erst Anfang/Mitte der 2010er Jahre wurden Smartphones zu dem, was sie heute sind. Vorher hätte es gar nicht das Equipment gegeben, um mobil auf sein Konto zuzugreifen. Online-Banking gibt es schon länger, über PC und Browser. Es gab wiederum Vorgänger, die aber keine Breitenwirkung hatten.

Viele Banken haben das erst mal mit eigenen Online-Banken-Tochterunternehmen versucht. Online-Banking galt in der Bevölkerung als sehr kompliziert, und auch irgendwie nicht so richtig seriös. Die Deutsche Bank startete das über eine Tochter namens Bank24 ab Mitte der 1990er Jahre. Das hatte seine Fans, am Ende setzte sich aber die Multi-Kanal-Strategie durch. Die Bank24 wurde mit der Privatkunden-Sparte der Deutschen Bank zur Deutschen Bank 24 AG verschmolzen, die dann gut 20 Jahre später selbst wieder in die Mutter integriert wurde. Andere waren cleverer, und haben diesen Aus- und Wiedereingliederungswahn gar nicht erst mitgemacht.

## **Aber jetzt gehört die Zukunft doch wohl den Banking-Apps?**

Ja, so scheint es. Das Smartphone wird gerade das, was lange das Portemonnaie war. Ein Ort, an dem man seine Ausweise, Mitgliedskarten, sein Geld, seine Kreditkarten und alles andere täglich Wichtige aufbewahrt. Seit kurzem kann ich sogar mein neues Auto damit öffnen und den Ladestand kontrollieren. Vielleicht bleibt es erst mal das Mittel der Wahl. Trotzdem: Wie wir Banking in 20 Jahren machen, da wage ich keine Prognose mehr.

Persönlich bin ich ohnehin weiterhin der Desktop-Typ. Die Bildschirmgröße eines Smartphones stört mich insbesondere bei komplexeren Sachverhalten. Kontoumsätze prüfen, eine Rechnung absキャンen und überweisen – fein. Aber bereits beim Ordern eines ETFs oder von Aktien will ich mehr sehen. Von Krediten habe ich mich persönlich ferngehalten, aber wenn ich Bedarf hätte, würde ich das Kleingedruckte lesen wollen. Nicht ganz einfach auf einem 6-Zoll-Bildschirm.

## **Klassische Bankkaufleute und die Filiale um die Ecke haben also ausgedient?**

Nein, das glaube ich nicht. Sie spielen nicht mehr die Rolle wie vor 40 Jahren. Ich muss keine Filiale besuchen, wenn ich Geld abheben will. Das kann ich am Automaten, oder bei Rewe an der Kasse. Überhaupt brauche ich heute viel weniger Bar-



Aufbruch 1987: Stephan Szukalski als ausgelernter Bankkaufmann.

geld als damals. Auch um Überweisungen abzugeben, muss ich nicht mehr in die Filiale. Statt einmal in der Woche besuche ich die Filiale vielleicht noch einmal im Jahr, und dafür bin ich dann auch bereit, ein paar Kilometer zu fahren. Aber um Anlage-Entscheidungen zu treffen, oder über einen Kredit zu sprechen, darüber will ich dann doch mit einem Menschen sprechen. Das kann im Einzelfall auch per Teams oder Zoom sein – jedenfalls fand der letzte Kontakt mit meiner Kundenberaterin so statt. Aber ich bin auch Banker, und verstehe recht gut, was sie mir erklärt.

Für viele Bankkunden sind sind bereits einfache Finanzprodukte etwas furchtbar kompliziertes, das sie nicht in FAQs nachlesen wollen, und worüber sie auch nicht am Telefon oder per Video sprechen wollen, sondern mit einem richtigen Menschen. Ich glaube nicht an das bevorstehende Ende der klassischen Filiale. Nicht einmal ansatzweise, und nicht in den nächsten 20–30 Jahren. GenZ ist zwar erheblich internetaffiner, aber von Bankprodukten versteht sie genauso viel oder wenig wie die Generationen vor ihr. Die Filialen werden also weiter gebraucht, und sterben nicht mit den Bommern zusammen aus. Vielleicht sind ein paar weniger davon notwendig, aber ein Mensch, der uns die Produkte erklärt, ist weiterhin ein Wert an sich.

### Lohnt sich denn der Erhalt der klassischen Filiale auf Dauer für die Banken?

Nun ja, für die komplexeren Produkte wie Geldanlage oder Kreditentscheidungen werden sie weiterhin gebraucht. Und das sind nicht ohne Grund die Produkte, an denen nach wie vor am meisten verdient wird. Eine Bank kann online noch so viele Neukunden durch Tagesgeldaktionen oder bezuschusste Girokonten mit netten Anreizen gewinnen. Am Ende entscheidet über den Erfolg, ob Kredit- und Investmentkunden kommen und bleiben.

Wir werden sehen, was unsere neuen Kollegen der spanischen BBVA und der US-amerikanischen Chase tatsächlich im deutschen Markt reißen können. Ich habe in den letzten 40 Jahren schon einige kommen und gehen sehen. Der letzte, der es in Deutschland erfolglos versucht hat, war die niederländische Rabobank 2019, übrigens nach meiner Einschätzung mit einem ähnlichen Konzept wie gerade aktuell die BBVA.

Viele schauen auf technische Gimmicks, beeindruckende Apps und neue Funktionen. Am Ende kommt es aber immer darauf an, auch Geld mit dem Produkt zu verdienen. Und das ist hierzulande gar nicht so leicht. Zum Glück für Bankangestellte, aber auch zum Glück für den Verbraucher.

**Die Banken mit den besten Cost-Income-Ratios sind allesamt Online-Banken.**



Foto: Alvaro Victor / iStockphoto

An solchen Lochstreifen-Telexmaschinen arbeitete damals auch unser junger Stephan Szukalski.

Ja, das stimmt sicher. Ich halte aber das Potenzial dieser Banken für begrenzt, und zu einem erheblichen Teil bereits ausgereizt. Und: Es ist eine Sache, sein Tagesgeld bei einer Online-Autobank oder der ING anzulegen; es ist aber eine ganz andere Sache, seine komplette Bankverbindung dort hinzuverlegen. Das heißt nicht, dass es dafür kein Potenzial gibt. Die ING ist ein positives Beispiel, wie man das richtig macht. Ich bezweifle aber, dass man mit dem Konzept ganz Deutschland adäquat versorgen könnte.

Gleiches gilt für die Online-Broker. Wer keine Beratung für den Aktienkauf benötigt – was nur sehr wenige Menschen betrifft, mich eingeschlossen – für den sind Online-Banker eine echte Alternative. Wobei man auch da genau hinschauen sollte: Manchmal werden die niedrigeren Gebühren über schlechtere Kurse gegenfinanziert, und unterm Strich ist das Online-Broker-Vergnügen teurer, als die traditionelle Bank gewesen wäre.

Apropos Cost-Income-Ratio: Die traditionellsten Banken sind heute die Volks- und Raiffeisenbanken,

Heute berichtet der DBV-Vorsitzende aus jahrzehntelanger Branchenerfahrung.



Foto: Fenchel & Jamisch Filmproduktion

die nach wie vor in der Fläche präsent sind, weiterhin Servicekräfte einstellen und in der Personalstärke sogar schon wieder wachsen. Deren durchschnittliches Kosten-Ertrags-Verhältnis ist aber nicht schlechter als z.B. bei den deutlich stärker transformierten Großbanken wie Deutsche Bank oder Commerzbank – sondern seit Jahren auf Augenhöhe oder sogar etwas besser, und das seit Jahren.

Das Wort Cost-Income-Ratio setzt sich eben aus zwei Begriffen zusammen – nicht nur aus „Cost“, also Kosten. Alle sparen hier. Am Ende geht es aber auch darum, möglichst viel „Income“, also Erträge zu generieren. Das geht aber nur über gute, qualifizierte Beratung durch echte Men-

schen. Großbanken und Sparkassen schauen nach meiner Ansicht da viel zu sehr auf die Kostenseite, und lassen einiges an Ertragschancen liegen.

### **Wird traditionelles Banking also verschwinden?**

Ich weiß natürlich auch nicht, was die Zukunft noch alles bringt. Technische Veränderungen werden natürlich ihren Einfluss auf unsere Branche haben und in 20 Jahren wird alles anders sein als heute. Dass dieses „anders“ aber bedeutet, dass beratende Menschen wie Bankkaufleute keine Rolle mehr spielen werden, das glaube ich nicht eine Sekunde lang. Bei allen Cassandra-Rufen sollte man immer schauen, wer da mit welcher Absicht ruft.

---

## **„Nur“ krank – oder dauerhaft eingeschränkt? Was tun?**

Ein Unfall mit Dauerfolgen. Eine chronische Erkrankung. Altersbedingte Einschränkungen. Dies sind nur 3 Beispiele für zahlreiche Gründe, warum Kolleg\*innen mit Beeinträchtigungen leben. Teils sind sie weniger belastbar – entwickeln auch körperliche oder psychische Leiden. Wenn sich Einschränkungen über längere Zeiträume verfestigen, fragen sich betroffene Mitarbeitende und unterstützende Arbeitnehmervertreter: Wie kann da geholfen werden? Folgend geben wir eine kurze Anleitung mit den wichtigsten Schritten.

**A**b mehr als 30 Krankheitstagen innerhalb der zurückliegenden 12 Monate haben Betroffene einen gesetzlichen Anspruch auf ein BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungs-Management). Hier wird gemeinsam mit dem Arbeitgeber in erster Linie die Wiedereingliederung auf den bestehenden Arbeitsplatz oder in einen (notwendigerweise) veränderten oder neuen Arbeitsplatz gestaltet, sodass die Betroffenen nachhaltig gesund werden und bleiben.

Ist die Erkrankung oder das Leiden schwerwiegend und/oder wird chronisch, empfehlen wir, den Antrag auf Feststellung einer Behinderung in Erwägung zu ziehen. Unterstützung bei der Antragstellung gibt es beim Betriebsrat, der

Schwerbehindertenvertretung, durch den BEM-Beauftragten oder durch den VdK. Und natürlich steht auch der DBV mit Rat und Hilfe zur Seite.

### **Wann sollte man einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung stellen?**

Ein Antrag ist sinnvoll, wenn gesundheitliche Einschränkungen voraussichtlich länger als sechs Monate bestehen und den Alltag deutlich beeinträchtigen. Entscheidend sind dauerhafte Beeinträchtigungen in der Lebensführung, nicht nur Diagnosen.

### **Wie stelle ich den Antrag?**

Der Antrag auf Feststellung einer Behinderung kann online oder papierhaft an das zuständige Versorgungs- bzw. Integrationsamt gerichtet werden. Er erfordert Angaben zu den bestehenden Gesundheitsstörungen, behandelnden Ärzten sowie Kopien aktueller Befundberichte.

### **Vorteile eines anerkannten Grades der Behinderung (GdB)**



Ich kann allen Betroffenen empfehlen: Lassen Sie sich nicht entmutigen, nehmen Sie ihre Rechte wahr und stellen Sie den Antrag!

— Sabine Wölk (SBV ApoBank)



Nur ein Feststellungsantrag öffnet Türen für optimale Unterstützung von Betroffenen.

Je nach Höhe des GdB bestehen verschiedene Nachteilsausgleiche. Ab einem GdB von 30 ist eine „Gleichstellung“ mit schwerbehinderten Menschen möglich (besonderer Kündigungsschutz). Der Antrag auf Gleichstellung ist gesondert an die jeweilige Arbeitsagentur zu richten.

Ab GdB 50 („Schwerbehinderung“) oder bei Gleichstellung werden den Betroffenen unter anderem Zusatzurlaub, erhöhter Kündigungsschutz, steuerliche Vorteile und – je nach Art der Behinderung – Mobilitäts-Vergünstigungen (etwa im Nahverkehr) gewährt.

### Lohnt sich ein Antrag auch unter GdB 50?

Ja. Auch niedrigere GdB-Werte bringen steuerliche Vorteile und sie können bei Gleichstellung arbeitsrechtlich relevant sein. Außerdem erleichtert ein bestehender Bescheid spätere Erhöhungsanträge bei Verschlechterung des Leidens.

### Was tun, wenn der GdB vom Amt zu



Aus meiner Sicht als Vertrauensperson lohnt ein Antrag immer! Es ist entscheidend, dass Kollegen bei Bedarf Beistand erhalten, um ihre Teilhabe und Chancengleichheit im Berufsalltag zu stärken und sich wichtige Rechte und Schutz im Arbeitsleben sichern.

— Sandra Voitkuhn

(SBV der PCC Services GmbH, Deutsche Bank)



Ich finde es wichtig, dass Betroffene sich mit einer solchen Antragstellung nicht allein gelassen fühlen. Als Vertrauensperson der Schwerbehinderten sollte man sich immer um eine gute individuelle Begleitung und moralische Unterstützung bemühen. Gemeinsam tut man sich eben leichter.

— Thomas Mertens (GBR-Vorsitzender SozialBank AG)



### niedrig festgesetzt wurde?

Innerhalb eines Monats nach Zugang des Bescheids sollte fristgerecht Widerspruch eingelegt werden. Eine Begründung kann nachgereicht werden. Wichtig sind konkrete Beschreibungen der Alltagsbeeinträchtigungen sowie aktuelle ärztliche Stellungnahmen, die funktionelle Einschränkungen bestätigen.

### Befristeter GdB / Herabsetzung des GdB nach „Heilungsbewährung“

Bei Befristung des GdB sollte rechtzeitig ein Antrag auf Neufestsetzung / Neuurteilung gestellt werden. Eine Herabsetzung ist nur rechtmäßig, wenn sich der Gesundheitszustand wesentlich und dauerhaft gebessert hat. Auch hier sind ärztliche Stellungnahmen und die Beschreibung der fortbestehenden Einschränkungen besonders wichtig. Für die Rechtzeitigkeit des Widerspruchs ist auch hier die 1-Monats-Frist einzuhalten.

Nur ein rechtzeitig gestellter Erstantrag oder Verlängerungsantrag (mindestens 3 Wochen vor Kündigung) kann Schutz auslösen – nicht aber der Widerspruch allein.

Sabine Wölk



Foto: O. Popp

Immer in Bewegung: Die Deutsche Bank verändert sich fortlaufend. Gerade in der Private Bank sicherten die Betriebsräte die Mitarbeiterrechte in den vergangenen Jahren. Dazu zählt auch das Filialgeschäft. Die Geschäftsstelle am Frankfurter Rossmarkt war über 120 Jahre hinweg eine Institution, bevor sie Anfang 2025 schloss und von der Taunusanlage abgelöst wurde.

Deutsche Bank

## „Die Betriebsratsarbeit hat noch nie so viel Spaß gemacht“

„Läuft's bei dir auf Arbeit?“ – „Ja klar!“ Das ist nicht immer die ganze Wahrheit. Erst nach einigem Auf und Ab können wir beurteilen, wann es tatsächlich recht gut läuft. Frank Schulze und Jürgen Tögel sind seit mehr als 30 Jahren höchst rührige Mitglieder der Großfamilie Deutsche Bank. „Und ich kann sagen: Es hat mir hier noch nie so viel Spaß gemacht wie heute“, meint Frank Schulze in voller Aufrichtigkeit.

**D**er Konzernbetriebsrats-Vorsitzende – und seine Kollegen – können derzeit inhaltlich so weitreichend gestalten wie selten in der größten deutschen Bank. Und sie haben ein belastbares Standing in Vorstand und fachlichen Geschäftsführungen der Konzernbereiche. Dies konnten sie auch aufbauen, weil die Bank nach Krisenjahren wirtschaftlich wieder gut dasteht. „Lange nicht gesehene Erfolge können wir auch in der Presse lesen. Wesentlich ist, dass die guten Zahlen nun in strategisches Denken und Handeln mit uns und der Belegschaft

umgesetzt werden“, will der erste Arbeitnehmervertreter Investitionen für die Mitarbeitenden vorbringen.

Zuallererst heißt das, eine **fundierte Personalplanung** anzugehen. „Wo wollen wir in zwei, fünf und zehn Jahren konkret stehen – auch mit Blick auf künstliche Intelligenz und den demografischen Wandel? Wir brauchen Konzepte und Zahlen, mit wie vielen Beschäftigten und mit welchen Jobprofilen die einzelnen Geschäftsbereiche in die Zukunft gehen wollen“, blickt **Frank Schulze** auf Veränderungen im Unternehmen, das bis 2036

mindestens ein Drittel der Kollegen in den Ruhestand verabschiedet.

Die Lösung muss mehr sein als ein Pari-pari-Ersatz durch Junge. „Vielmehr müssen die Bereiche definieren, wie hoch ihr Personalbedarf ist. Wenn KI effizient eingesetzt wird, übernimmt sie viele Tätigkeiten von Menschen“, sieht **Jürgen Tögel** zwar eine Entlastung der kommenden Personallücke. Der Betriebsrat aus München, ebenfalls in Gesamt- und Konzernbetriebsrat, befürchtet jedoch, dass „wir die geringere, aber weiterhin nötige Zahl von Beschäftigten nicht aus dem Nachwuchs decken können. Denn, es gibt weniger Junge, und sie wechseln schneller den Arbeitgeber.“

Deshalb muss eine in Budget und Personal gut unterlegte Ausbildung Standard sein. Unverzichtbar ist auch ein ausgeweitetes Weiterbilden älterer Kolleginnen und Kollegen. Und ein optimales Anwerben und Training von Quereinsteigenden. „Wir können es uns nicht mehr leisten, Leute einfach ziehen zu lassen. Klar ist auch, dass in Zukunft wie heute die Arbeitszeit als Teil- oder Vollzeit auf die eigene Lebenssituation abgestimmt sein muss. Dazu braucht es ein Umdenken und neue Konzepte“, erläutert Frank Schulze.

Für all dies reicht aber keine rein numerische Personalplanung. Vielmehr müsse HR **Karrierplanung** für Beschäftigte, manchmal sogar qualifizierte **Personalberatung** sein. „Wir haben hier zu wenig getan. Fähige Mitarbeiter erwarten eine echte Perspektive, nicht nur nette ‚Benefits‘. Ob unser Unternehmen ein europäischer Champion wird, entscheidet sich auch hier“, unterstreicht der KBR-Vorsitzende.

BR-Kollege Jürgen Tögel erinnert an das „One-Bank“-Konzept des Konzerns: „Private-, Corporate-, Investment-Bank, die Zentrale und die Infrastruktureinheiten – alle sollten im Austausch ein gemeinsames Verständnis entwickeln. Erst einzelne Führungskräfte schauen über den Tellerand, was die personelle Zukunft angeht. Das ist im Unternehmen noch zu wenig unterstützt. Personalkompetenz muss von oben wieder stärker in die einzelnen Bereiche zurückkehren.“

Die Betriebsräte haben den Erfolg der Gesamtbank im Blick. „Das bedeutet, dass wir in guter Absicht den Finger in die Wunde legen und unser Haus fit machen. So müssen die Kundenservice-Kollegen in den verbliebenen Filialen eine taugliche Technik und Arbeitszeiten haben, sodass sie den Andrang der Kundschaft bewältigen können. Ebenso braucht es für die Jungen wieder attraktive Betriebsrentenmodelle, über unseren BVV hinaus“, dringt Frank Schulze auf kluge betriebliche Regelungen.

Die meisten Umbauten gab es zuletzt in der Private Bank. Die Interessenausgleiche hier waren



Jürgen Tögel (links) und Frank Schulze besprechen sich oft zum gemeinsamen Vorgehen – hier bei der Lektüre der DBV-Zeitschrift.

Foto: Fenchel & Janisch Filmproduktion

harte Arbeit – mit sozial guten Ergebnissen für die Mitarbeitenden. Nun setzen die Betriebsräte auf eine längere ruhige Strecke: „Wir brauchen 3 oder 4 Jahre der Konsolidierung, damit sich alle Beschäftigte wieder einleben können – in neue Rollen, Organisationseinheiten oder auch einen neuen Ort“, betont Jürgen Tögel.

Das ist notwendig für ein solides Geschäft, auf das der Konzern setzt und das er auch Anteilseignern und Politik verspricht. Die Betriebsräte leisten dafür ihren Teil: „Wir fördern flexible Lösungen. Zum Beispiel Teams, die an einer Aufgabe arbeiten, aber verteilt an diversen Standorten oder mobil tätig sind“, beschreibt Jürgen Tögel ein Arbeitsmodell, das inzwischen bankweit ausgebaut wurde. So werden kompetente Fachkräfte gehalten, die sonst weite Versetzungen nicht mitmachen würden.

Die Kommunikation der Betriebsräte mit dem Management läuft heute gut. Speziell seit der GBR der Spitze von Labour Relations im April 2024 in einer Versammlung eine Botschaft vermittelte: Die Tür für Abstimmung und tragfähige Übereinkünfte steht vonseiten der Betriebsräte offen – Arbeitgeber müssen aber auch hindurch gehen, sonst gelingt eine gedeihliche Zusammenarbeit im Konzern nicht. „90 Prozent meiner KBR-Arbeit sind Gespräche mit der Leitung im Hintergrund, Boden bereiten für Regelungen über den Mindeststandard hinaus. Das ist unser Anspruch – und das gelingt aktuell gut“, sieht Frank Schulze ein günstiges Klima für Arbeitnehmerrechte.

Das Einfordern gesetzlicher oder vereinbarter Rechte – falls sie nicht eingehalten werden – macht hingegen nur etwa zehn Prozent der Betriebsratsarbeit aus. „Das Informelle bestimmt oft die wahrnehmbare Qualität unserer Arbeit. Dafür haben wir über Jahre Vertrauen aufgebaut und gepflegt – mit Erfolg“, sieht Jürgen Tögel eine guten Basis auch für die nun neu gewählten Betriebsräte.

**Oliver Popp**



## DekaBank – ein besonderes Zusammenspiel

Die DekaBank mit ihrer Zentrale in Frankfurt ist das Wertpapierhaus der Sparkassen.

**M**ehr als 5000 Beschäftigte (inklusive Töchter) erarbeiten eine umfassende Angebotspalette an Vermögensanlage-Lösungen: Kapitalmarkt- und Immobilien-Fonds, Zertifikate sowie Dienstleistungs-Angebote für Sparkassen. Damit die Beschäftigten in allen Einheiten der Deka-Gruppe nachhaltig und dauerhaft eine sehr gute Leistung erbringen, müssen gute Arbeitsbedingungen überall vorhanden sein und weiterentwickelt werden.

Hierfür treten der Personalrat der DekaBank und die Betriebsräte in den Tochtereinheiten tatkräftig ein. Die Arbeitnehmer-Vertretungen sind – wie das Haus – ein starker Verbund.

In der Deka Immobilien Investment GmbH – **Dekalmmo** – mit rund 550 Beschäftigten in Frankfurt tritt für den Betriebsrat in Kürze ein bereits etabliertes Team aus bekannten und neuen Gesichtern mit Frische, Kompetenz und Erfahrung an. „Wir haben richtig Lust, uns dieser verantwortungsvollen Aufgabe zu stellen. Zudem sind wir eine gut durchmischte Gruppe aus allen Bereichen der Immo“, beschreibt **Maik Molinski**, Erster der Liste für die Betriebsratswahl am 30. April, die Zusammenkunft von 11 Frauen und 10 Männern.

Schon lange vor der Wahl wuchs durch Gespräche und ein Treffen aller Listenmitglieder schnell

Vertrauen. Die Gemeinschaft will etwas bewegen: „Betriebsratsarbeit hat Sinn. Das haben wir schon in den letzten Jahren gesehen, in denen der Betriebsrat aufgebaut wurde“, spricht **Dietmar Gernandt**, Gründungsmitglied des Betriebsrats in 2018, von einer stimmigen Grundlage für neue Projekte und Verhandlungsthemen.

Die **Bilanz** von 8 Jahren Betriebsrat in der DekaImmo **ist gut**: Ausgehend von sehr flexibler Arbeitszeit und anderen Sozialleistungen konnten die BR in Umsetzung des Tarifvertrags sechs neue Ausgleichstage pro Jahr vereinbaren. Zudem gibt es beim mobilen Arbeiten im Inland einen Anspruch auf zwei Tage Homeoffice pro Woche, beim mobilen Arbeiten im Ausland ein Kontingent von 20 Tagen pro Jahr. In der IT schlossen die Betriebsräte viele Vereinbarungen, um einen sicheren Umgang mit Daten der Mitarbeiter zu gewährleisten. „Ein Fokus ist hier das Verhindern von überflüssigen Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus legten wir für den **KI-Einsatz** klare Regeln mit dem Arbeitgeber fest und damit einen Prozess, der den Kollegen wirklich hilft“, so Dietmar Gernandt.

Wesentlich für die Erfolge ist, dass die verschiedenen Mitarbeitervertretungs-Gremien nicht nebeneinander her werkeln, sondern im ständigen Austausch miteinander sind.

... 550 Beschäftigte sind für die Tochter ▶  
der DekaBank am Werk – in einem sehr  
flexiblen Mix der Arbeitsorte, auch im  
Büro in Frankfurt-Niederrad ...

◀ ... wo das Trio aus Kerstin Strauch, Dietmar  
Gernandt und Maik Molinski (von links nach rechts)  
den Ball in den Verhandlungen für die Kolleginnen  
und Kollegen am Laufen hält.

Fotos: O. Popp



„Ich glaube, das ist unsere größte Stärke!“, beschreibt Maik Molinski ein **gutes Teamwork**.

Er war als Bankkaufmann früh ein Sparkässler, studierte und ging anfangs der Nuller Jahre als Diplom-Ökonom ins Marketing der BfG-Bank. 2008 in die Deka-Gruppe wechselnd, wirkte Maik Molinski im Produktmanagement und Private Banking der DekaBank; heute ist er im Fondsmanagement der offenen Immobilienfonds. „Seit 2024 bin ich ordentlich im BR und arbeite u.a. am Ausbau unserer Zeitwertkonten-Modelle. Das ist das Nutzen von Gehaltsanteilen sowie das Sparen von sonst verfallenden Urlaubsansprüchen, um diese später in Auszeiten oder einen vorzeitigen Ruhestand zu wandeln. Dies hat mir so gut gefallen, dass ich mich nun noch mehr in die BR-Arbeit einbringen möchte“, spricht der nach Hessen ausgewanderte Dortmunder (56) von seinem Einstieg als regulärer BR.

Er weiß zum Beispiel **Kerstin Strauch** an seiner Seite, wenn es in die neue Amtszeit des Immo-Betriebsrats geht. „Viele Kolleginnen und Kollegen kommen gerne auf mich zu und bitten um Rat, weil ich mich mit meinem Netzwerk schnell an die Richtigen wenden kann“, meint die 57-jährige Mitstreiterin. Das Kind aus dem Frankfurter Westen sammelte ihre ersten Erfahrungen in der Immobilienbranche bei einem Projektentwickler – exakt im Jahr 2000 kam die Immobilien-Ökonomin zur Deka. „Hier war ich für die Umzugs- und Flächenplanung der Deka-Standorte verantwortlich“, so Kerstin Strauch. Sie ist neben ihrer BR-Tätigkeit seit 2019 auch BR-Assistenz und führt die Orga des Gremiums.

„Senior“ Dietmar Gernandt, 62, führt so manche Fäden im Betriebsausschuss des Gremiums zusammen. Seit 2018 stets als Aktivposten dabei und seit 2022 freigestellter stellvertretender BR-Vorsitzender, kennt er die Tragweite des BR-Geschäfts gut und behält beim Priorisieren der Themen den Überblick. „Ich bin seit 1998 im Haus. Als Immobilien-Fachwirt und Sachgebietsleiter war das Betriebskosten-Management für unsere deutschen Objekte meins. Da kennt man inzwischen so einige

Ist- und Soll-Zahlen“, schmunzelt der Mentor, der aus Holzminden an der Weser stammt.

Das Trio ist nur die Spitze der 21-köpfigen Gruppe, die einiges angehen will. „Wir sehen schon, dass wir unsere erfolgreiche, gute ‚alte‘ Deka am Arbeitsmarkt immer wieder attraktiv machen müssen.“



## Betriebsratsarbeit hat Sinn.

— Dietmar Gernandt

Viele Mitarbeitende – und potenziell Einsteigende – erwarten auch bessere individuell gestaltbare **soziale Nebenleistungen**. „Das könnte in einem Cafeteria-Modell stehen, in dem jede und jeder das nutzen kann, was sie oder er will. Jobticket, Kinderbetreuung in der Nähe oder Fitnessangebote“, nennt Kerstin Strauch ein denkbares Modell, das in der Deka-Gruppe gut angenommen würde.

Bereits in Verhandlung ist das neue **Grading**, ein Gehaltssystem für übertariflich vergütete AT-Beschäftigte. „Das ist ein riesiges Thema, weil mehr als zwei Drittel unserer Kollegen in der DekaImmo nach AT bezahlt werden. Die Vergütung muss transparent und gerecht gestaltet sein. Wir investieren darauf viel Augenmerk und Kraft“, sieht der BR-Listenführer einen Schwerpunkt. Und erhofft sich, wie seine Kollegen aus anderen Betriebs- und Personalräten der Gruppe der Öffentlichen Banken, einen baldigen und praxisnahen Fortschritt bei der Reform der Tarifgruppen im Tarifvertrag der Teilbranche – als Basis für eine dann auch gute betriebliche Definition von Tätigkeiten und deren Bezahlung.

Die Betriebsräte in der Immo haben also Arbeit vor sich – und dafür haben sie einen guten Stand und Verbindungen, die auch in der Zukunft Früchte bringen sollten.

**Oliver Popp**

**Tarifstart 2026**

# Faire Bezahlung ausbauen und sichern!

Das Tarifjahr 2026 startet – wie bereits 2024 – mit der Gehaltsrunde zum ETV Deutsche Bank / Postbank und deren Tochterunternehmen, also z.B. der PCC Services GmbH und der Postbank Filialvertriebs AG.

Unsere Tarifkommission der Partner-Gewerkschaften DBV, komba und dpvkom geht mit viel Erfahrung aus den Betrieben in die Tarifrunde Deutsche Bank/ Postbank 2026.

**Z**u Beginn des Jahres stellte die **Tarifgemeinschaft**, die der **DBV** gemeinsam mit den Beamtenbund-Gewerkschaften **Kommunikationsgewerkschaft dpvkom** und der **komba-Gewerkschaft** bildet, unsere gemeinsamen Forderungen auf. Mitte April starten wir in die Verhandlungen für die knapp 10.000 Kolleginnen und Kollegen, die nach den **Entgelttarifverträgen (ETV) Postbank** bezahlt werden. Sie halten in Service-Betrieben zum Beispiel in Essen, Hameln oder

berlin – was besonders für seitdem Neueingestellte eine deutliche materielle Einbuße bei Gehalt und Nebenleistungen bedeutete. Nun kehrt die Konsul-Belegschaft rechtlich und auch tariflich wieder vollauf in den Konzern zurück. Das heißt: Eingruppierung aller Beschäftigten in den Tarifvertrag der Privatbanken (wie bei der Mutter) und damit meist direkt gehaltliche Fortschritte, zudem Einführung eines 13. und eines weiteren halben Monatsgehalts pro Jahr. Ebenso Sozialleistungen, wie die betriebliche Altersversorgung über den BVV, gelten ab Stichtag der Re-Integration im 2. Halbjahr 2026. Zudem sind andere Besitzstände (z. B. „Mover-Bridging“) umfassend gesichert.

Noch in Verhandlung sind wir für ein angemessenes Ergebnis für die Kollegen im **Außendienst der Versicherer**. Hier schaffen 32.000 Mitarbeitende im regionalen, provisionsgeprägten Vertrieb der privaten Assekuranzen – was oft ein fordernder Job auf unsicherer Basis ist. Deshalb gibt es hier ein garantiertes Mindesteinkommen im Tarifvertrag – gerade während des Starts der Karriere ohne festen Kundenstamm ist das bedeutend. Doch die Mindestgehälter befinden sich kaum bzw. nicht mehr oberhalb des bundesdeutschen Mindestlohns von heute 13,90 Euro und bald 14,60 Euro pro Arbeitsstunde. Deshalb ist eine erhebliche Erhöhung dieser Basis unser Schwerpunkt in dieser Tarifrunde – damit das Geld wieder zum Leben reicht (auch hier mehr mit QR-Code).

Der Arbeitgeberverband (AGV) Versicherungen bot zwar in der 1. Runde am 16. März insgesamt 9,5 % mehr an – allerdings nicht für 1 Jahr wie von uns gefordert, sondern mit einer Laufzeit von 3 Jahren, was das Plus stark verwässert. Und wer trägt dann mal wieder für lange Zeit das Risiko der Inflation (Stichwort Öl- und Gaspreis)?! Gerade die Mitarbeitenden am unteren Ende der Einkommensskala rechnen endlich mit einer spürbaren Gegenleistung für ihre ausdauernde „Feldarbeit“ für die Versicherungen, die nach außen immer noch stolz ordentliche Geschäftszahlen vermelden. Am 30. April können die Arbeitgeber mit einem stark verbesserten Angebot in der 2. Verhandlungsrunde zeigen, dass Unternehmen und Beschäftigte die gleiche Aufmerksamkeit bekommen. **Oliver Popp**



Berlin das Getriebe des Deutsche Bank-Konzerns am Laufen – und sie stemmen ein sich stark veränderndes Kundengeschäft in den Postbank-Filialen.

Zu Recht erwarten die Beschäftigten unseren ganzen Einsatz. Wir fordern 7 % mehr Gehalt für 12 Monate Laufzeit, mindestens ein Plus von 350 Euro monatlich – wesentlich für die unteren Lohngruppen. Unsere Verhandlungskommission der Tarifgemeinschaft DBV – dpvkom – komba legt einen bis Ende 2030 verlängerten Kündigungsschutz, sowie Standort-Garantien auf den Tisch. Die Vergütungen für Auszubildende sollen auf Dauer an das Niveau der privaten Banken gekoppelt werden. Zudem sollen Mehrarbeitsstunden verbindlicher entlohnt werden (*siehe QR-Code zu den Forderungen*).

Zu einem erfreulichen Abschluss sind wir bereits für die Mitarbeitenden der **Konsul Inkasso GmbH** – eine andere Tochtergesellschaft der Deutschen Bank – gelangt. Die Kollegen in der Einheit waren für mehr als 20 Jahre aus der Kernbank ausgeglie-



Zu den Forderungen ETV Postbank



Zu den Forderungen Versicherungs-Außendienst

## Die DBV-Homepage: Bald im neuen Gewand!

# Nichts ist so beständig wie der Wandel

Erinnerst du dich an den Moment, als du das erste Mal unser „neues“ Magazin in den Händen gehalten hast? Wir hoffen, das frische Layout gefällt dir genauso gut wie uns! Mut zur Veränderung gehört dazu, wenn man bewährte Wege mit frischen Ideen mischen will. Aber das Magazin war erst der Anfang unserer Reise.

### Renovieren oder neu bauen?

Vielleicht kennst du das: Du willst nur einen Satz in einem Text korrigieren, fängst an zu „doktern“ und merkst plötzlich, dass du den ganzen Absatz umschreiben musst. Und am Ende passt der ganze Spannungsbogen nicht mehr.

Genau so ging es unserem Projektteam bei der Überarbeitung unserer Webseite [www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de). In den letzten zehn Jahren ist die Seite zwar gewachsen, aber die Technik dahinter konnte mit dem heutigen Zeitgeist einfach nicht mehr Schritt halten. Wir standen vor der Wahl: Altes Haus renovieren oder Abriss und Neubau?

**Unsere Entscheidung: Wir bauen neu!** Wir erschaffen für dich ein digitales Zuhause, das übersichtlicher, frischer und vor allem persönlicher ist.

### Echte Experten aus den eigenen Reihen

Das Beste am DBV ist unser Netzwerk. Warum extern suchen, wenn wir die Profis direkt an Bord haben? Bei der Auswahl der richtigen Agentur und der Definition der Anforderungen haben uns zwei Kollegen aus unserem Ehrenamt mit ihrem IT-Know-how massiv unterstützt:

- **Renatus Fischer** (IT-Ingenieur bei der ING)
- **Lukas Happe** (Fachinformatiker im Deutsche Bank Konzern)

Ein riesiges Dankeschön an euch beide! Dank eurer Expertise sind wir auf dem richtigen Weg.

### Was dich erwartet

Wie du an dem ersten Screenshot aus der Entwicklerküche sehen kannst, wird die neue Seite – genau wie unser Magazin – deutlich interaktiver. Das betrifft übrigens auch unseren wöchentlichen Newsletter von Oliver Popp. Wusstest du, dass unser

„ „ Eine moderne Website muss einfach zugänglich und klar strukturiert sein. Mit der neuen Website haben wir dies geschafft – und zwar gemeinsam! Die Zusammenarbeit im Team war klasse – wir haben die Perspektive der Mitglieder direkt in die Entwicklung einfließen lassen.

— **Lukas Happe** (Informatiker, Deutsche Bank)



„ „ Ein verlässliches technisches Fundament ist wichtig, um unsere Gewerkschaft auch digital gut aufzustellen. Den Relaunch unserer Website fachlich zu begleiten, war für mich ein wichtiges Anliegen.

— **Renatus Fischer** (System Engineer, ING)



Newsletter eine Klickrate von über 50 % hat? Das ist in der Branche fast rekordverdächtig! Damit das Lesen weiterhin so viel Spaß macht, ziehen wir hier optisch und technisch ordentlich nach.

Sei gespannt: Ab Mai sind wir online mit frischer Optik und neuen Inhalten unter [www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de) für dich da!

**Für Dein Redaktionsteam  
Wolfgang Ermann / Oliver Popp**



**Du willst nichts verpassen?**

Melde dich hier für den Newsletter an und bleib auf dem Laufenden



# Betriebsrat: Neues Urteil stärkt das Amt



Das LAG Hessen entschied über das Betriebsratsamt.

Foto: Robert Kneschke - stock.adobe.com

Gerade sind oder werden zahlreiche Kolleginnen und Kollegen neu oder wieder ins Betriebsratsamt gewählt. Sie wollen sich mit Ideen und Kraft in den nächsten vier Jahren für ihre Mit-Beschäftigten einsetzen.

In den meisten Fällen arbeiten sie weiterhin parallel in ihrer Linientätigkeit im Betrieb. Wenn sie hier, im „Job“, ärztlich bestätigt länger ausfallen, dann denken viele in Schlussfolgerung, dass sie dann auch für Aufgaben im BR-Gremium pausieren müssen. Doch das ist nicht deckungsgleich: **Die Arbeitsunfähigkeit eines BR-Mitgliedes bedeutet nicht automatisch auch seine Amtsunfähigkeit.**

Das hat das **Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen** in seiner Entscheidung vom 2. Februar 2026 – (**Aktenzeichen 16 TaBVGa 2/26**) noch einmal klargestellt: Eine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit bedeutet, so erläutert **Rechtsanwältin Martina Schürmann**, nicht automatisch, dass auch eine Amtsunfähigkeit vorliegt.

Entscheidend ist vielmehr eine funktionale Betrachtung und Unterscheidung zwischen beruflicher Tätigkeit einerseits und Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben andererseits. Diese Unterscheidung ist dogmatisch überzeugend und entspricht, so Schürmann, der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Arbeitgeber und Betriebsräte neigen oft dazu, eine bestehende Krankschreibung automatisch

mit einer Verhinderung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne gleichzusetzen – zu Unrecht.

Zwar dürfe der Betriebsrat ein krankgeschriebenes Mitglied zunächst als verhindert ansehen. Das aber nur solange, wie das Mitglied selbst nicht Gegenteiliges erklärt.

Erklärt das Mitglied – wie im vom LAG Hessen zu entscheidenden Fall – ausdrücklich, trotz Arbeitsunfähigkeit zur Amtsausübung / Betriebsrats Tätigkeit in der Lage und bereit zu sein, entfällt die Vermutung der Verhinderung. Ab diesem Zeitpunkt ist das Betriebsratsmitglied wieder zu Sitzungen einzuladen.

Frau Schürmann empfiehlt daher für die Betriebsratspraxis, schon im Vorfeld klare Absprachen über den Umgang mit länger erkrankten Betriebsratsmitgliedern zu treffen. Eine transparente, im Vorfeld festgelegte Vorgehensweise verhindert Missverständnisse innerhalb des Betriebsrats und stärkt damit die Rechtssicherheit des Gremiums.

Martina Schürmanns Ziel ist dabei stets eine Lösung, die nicht nur juristisch optimal ist, sondern vor allem auch der Lebensrealität der Beschäftigten gerecht wird.



**Syndikusrechtsanwältin  
Martina Schürmann**

verstärkt seit Januar 2026 unser Düsseldorfer Rechtsteam. Wir freuen uns, unseren Mitgliedern mit ihr eine weitere fachlich sehr erfahrene Juristin zur Seite stellen zu können, die weiß: Arbeitsrecht ist kein abstraktes Regelwerk, sondern gelebter Alltag – und der verdient immer einen starken Beistand.

Foto: privat

**Erleichterungen und neue Nachweispflichten****Lust auf Steuer 2025?**

Wer möchte dies nicht erledigt haben: die Steuererklärung für das zurückliegende Jahr. Für 2025 können die Angaben und Nachweise – wer bereits alles beisammen hat – schon ans Finanzamt übermittelt werden. Zu beachten ist allerdings wie in jedem Jahr: Es haben sich in der Erklärung und in den Anlagen Dinge geändert. Zum Positiven als auch umgekehrt.

**D**ie **Vereinigte Lohnsteuerhilfe (VLH) e. V.**, Kooperationspartnerin des DBV, informiert umfassend über Änderungen. So müssen Steuererklärende – selbst oder über Steuerberatung wie die regionalen VLH-Büros – viele Angaben und Belege nicht mehr per Hand angeben bzw. einreichen, sondern es reichen elektronische Daten. Oder aber, das Finanzamt zieht nach Freigabe selbst Nachweise online ein, mittels des Online-Steuer-Tools „Mein ELSTER“.

Neu und vorteilhaft ist für 2025 zum Beispiel, dass Einnahmen oder Privatentnahmen aus **Photovoltaikanlagen** nun steuerfrei sind – das gilt zunächst nur für Solarener-

gie-Anlagen, die nach Ende 2024 angeschafft wurden und die nicht mehr als 30 Kilowatt Brutto-Spitzenleistung pro Wohn- oder Gewerbeinheit produzieren können.

Achtung bei einigen Anlagen zur Steuerbescheinigung. So ist die Anlage **„Unterhalt“** nun deutlich anders gestaltet. Unterhalts-Zahlungen an Kinder oder an bedürftige Eltern sind nun nur noch als Überweisung steuerlich absetzbar – nicht aber mehr als Barzahlung. Hier zählt besondere Sorgfalt – fehlende Details führen schnell zu steuerlichen Nachteilen. Auch in der Anlage **„Kapitalerträge“** sind Angaben anders zu machen – hier entfallen bestimmte Eingaben, weil gesetzliche Beschränkungen von Verlustverrechnungen aufgehoben wurden. Und in der Anlage **„Nichtselbstständige Arbeit“** ist nun eindeutig geregelt, dass die Tagespauschale für mobile Arbeit sowie ein häusliches Arbeitszimmer nicht mehr für denselben Zeitraum steuermindernd in Ansatz gebracht werden können.

Mehr Steuertipps gibt's in diesem Beitrag nach Scan dieses QR-Codes:



Eines der 3000 regionalen VLH-Büros ([www.vlh.de/beratersuche](http://www.vlh.de/beratersuche)) macht Ihre Steuererklärung mit Sorgfalt und günstig. DBV-Mitglieder sparen auch die VLH-Anmeldegebühr mittels DBV-Nachweis. Schreiben Sie uns für diese Bestätigung und für Infos zum Angebot allgemein gern eine Mail an [service@dbv-gewerkschaft.de](mailto:service@dbv-gewerkschaft.de).

**Das Letzte****9 Stunden Schlaf? Nicht bei uns!**

Investmentbanker\*innen sind unter Druck: Bis zu 120 Arbeitsstunden pro Woche, unplanbar, auch nachts und am Wochenende.

**B**ei Kundenwünschen vom anderen Ende der Welt sollen die Teams an der Wall Street sofort reagieren. Gegenleistung für den exorbitanten Stress sind oft hohe sechsstellige Jahresgehälter und „Prestige“.

Doch ist die Preisgabe grundlegender Rechte und menschlicher Bedürfnisse dafür angemessen? Das zeigt der Fall einer Junior-Analystin (21), die bei einer M&A-Beratungsfirma einstieg. Sie vereinbarte mit ihrem Chef bei Einstellung eine einzige Begrenzung ihrer Arbeitszeit: Sie brauche 9 Stunden Schlaf von Mitternacht bis 9 Uhr morgens zwischen den Arbeitseinsätzen, um sich zu erholen.

Doch dieses Zugeständnis erwies sich bereits nach wenigen Tagen als obsolet: Als die Kollegin sich an einem Freitag nachts 1 Uhr unabgesprochen abmeldete, wurde sie umgehend zum Gespräch ge-

ten und hier gekündigt. Begründung des Managers: Die Schlafzeit sei bestenfalls als kurzes Sonderrecht zur Eingewöhnung zu verstehen. Wer Erholung brauche, sei im Investmentbanking falsch. Für manche Projekte sei Rund-um-die-Uhr-Arbeit notwendig – das Team brauche einen dann unbegrenzt.

Nun muss ein New Yorker Geschworenengericht entscheiden, ob die Gekündigte in solchen Extremjobs ein Recht auf Grundbedürfnisse hat. Sie verklagte ihren Arbeitgeber auf hohen Schadenersatz – denn ihr Name ist nun einschlägig bekannt, und ihre Karriere in der Branche dürfte nachhaltig beeinträchtigt sein. Vielleicht ist es aber auch die Chance, noch ein ganz anderes Leben zu beginnen.

**Oliver Popp**

Auch ein Spitzengehalt darf nicht entrichten.



Foto: zwiebackesser/stock.adobe.com

**HINGESCHAUT**

# Der DBV – schnelle & fachgerechte Unterstützung

## DBV-Hauptgeschäftsstelle

RA Stephanie Pechstein



Flinger Straße 1  
40213 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 54 26 81 0  
info@dbv-gewerkschaft.de  
www.dbv-gewerkschaft.de

## Geschäftsstelle Nord

Ute Beese



Tel.: 0511 / 8 97 83 12  
Mobil: 0172 / 54 35 103  
beese@dbv-gewerkschaft.de

## Geschäftsstelle Mitte

Oliver Popp



Mobil: 01522 / 9 26 10 41  
popp@dbv-gewerkschaft.de

## Geschäftsstelle Süd

Wolfgang Ermann



Mobil: 0172 / 89 63 366  
ermann@dbv-gewerkschaft.de

## Unsere Tarifkommissionen für Sie am Verhandlungstisch



Tarifkommission Private Banken



Tarifkommission Öffentliche Banken



Tarifkommission Genossenschaftsbanken



Tarifkommission Private Versicherungen



◀ Alle Tarifkommissionen findet ihr neu auf unserer Gremienseite

## Du bist DBV-Mitglied und Deine Daten ändern sich?

Falls Name, Konto, Adresse oder Arbeitgeber neu sind, oder sich Deine Tarifgruppe geändert hat – teile uns dies gern mit! Fülle dafür die Änderungen in unseren Mitglieds-Formular [hier](#) aus oder scanne den nebenstehenden QR-Code.



# WIR ist stärker als ich

**W**ir sind seit mehr als 130 Jahren die Fach- und Branchengewerkschaft für Beschäftigte von Volks- und Raiffeisenbanken, Privaten und Öffentlichen Banken sowie Privaten Versicherungsunternehmen. Unseren Mitgliedern bieten wir arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Rechtsschutz, und schließen Tarifverträge mit den vier Arbeitgeberverbänden der Branche. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten.

Unsere Entscheidungsgremien sind mit Bank- oder Versicherungsmitarbeitern besetzt. Unsere angestellten Mitarbeiter haben ihren Berufsweg entweder selbst in der Branche begonnen, oder kennen diese bereits seit Jahrzehnten aus Gewerkschaftssicht.

Zu politischen Fragen äußern wir uns nur, wenn die Interessen von uns Beschäftigten direkt betroffen sind.

Wir sind politisch neutral und für „jeden“ und „jede“ offen, der auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung steht.

**Uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht unserer gerechter Anteil an der Wirtschaftsleistung der Branche zu. Wir wollen von den Arbeitgebern mit der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie Kapitaleigner, Kunden und Politik.**

Foto: Philip Steury/stock.adobe.com



## Was wollen wir?

- Wir setzen uns dafür ein, dass wir Beschäftigte unseren Anteil am Ergebnis der Banken und Versicherungen erhalten. Die erreichten hohen Arbeits- und Sozialstandards der Branche wollen wir verteidigen und ausbauen.
- Wir tragen dazu bei, dass die Branche Ihren Anteil für den Erfolg der Gesellschaft leistet, ohne dass Wohlergehen und Anliegen von uns Beschäftigten darunter leiden.
- Wir überzeugen tagtäglich Beschäftigte davon, in Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten, aber auch gewerkschaftlichen Gremien mitzuarbeiten, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.
- Wir stehen wir für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und die soziale Marktwirtschaft, die beide heute mehr denn je bedroht sind, engagiert ein.

### Monatliche DBV-Mitgliedsbeiträge

Stufe 1:	Auszubildende, Rentner/innen, Mitarbeiter/innen in Elternzeit & Mutterschutz, Geringfügig Beschäftigte Gehalt bis 1.300,- Euro brutto .....	9,00 Euro
Stufe 2:	Gehalt von 1.301,- bis 2.621,- Euro brutto .....	15,50 Euro
Stufe 3:	Gehalt von 2.622,- bis 4.117,- Euro brutto .....	22,00 Euro
Stufe 4:	Gehalt von 4.118,- bis 5.792,- Euro brutto .....	28,80 Euro
Stufe 5:	ab Gehalt 5.793,- Euro brutto .....	33,80 Euro

Beiträge sind als Werbungskosten steuerlich absetzbar.

### Jetzt DBV-Mitglied werden!

Einfach QR-Code scannen und Teil einer starken Gemeinschaft sein.



## IMPRESSUM

### Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister  
Flinger Straße 1, 40213 Düsseldorf  
Tel.: 02 11 / 54 26 81 0, Fax: 02 11 / 54 26 81 40  
E-Mail: [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)  
Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>

### Redaktion:

verantwortlich für den Inhalt und Autor, wenn nicht anders  
benannt: Oliver Popp

### Postanschrift:

Der Finanzdienstleister, Flinger Straße 1, 40213 Düsseldorf

### Satz/ Layout:

Schriftwerk p, Pamela Kröhl, Niestetal, Tel. 01 77 / 7 96 86 31

### Druck:

Dönges – Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co. KG  
Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg  
Tel.: 0 27 71 / 87 18-0, Fax: 0 27 71 / 87 18-20

### Papier:

Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

### Postverlagsort:

Düsseldorf

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des  
Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar.  
Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen.  
Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor.  
Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.

### Titelbild:

O. Popp / P. Kröhl



**DBV**

**WIR ist stärker  
als ich!**

- Der DBV steht zur Gewerkschaftsvielfalt und bejaht den Wettbewerb.
- Auf den DBV können Sie sich in allen Angelegenheiten des Arbeits- und Sozialrechts verlassen.
- DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.
- Beim DBV bestimmen engagierte, ehrenamtliche Mitarbeiter aus der Finanzdienstleisterbranche.

Foto: crazymedia - Fotolia / stock.adobe.com

DBV-Mitglied  
werden:



Zum Newsletter  
anmelden:

