



STIMMIGE REZEPTE FÜR GUTE BETRIEBSABLÄUFE

Tagung in Erfurt

Künstliche Intelligenz
Die großen Risiken
effektiv einhegen

Deutsche Bank Essen
Ein wenig Zaubern für
eine neue Gemeinschaft

Privatbanken
Ein materiell und sozial
zeitgemäßer Tarifvertrag!

INHALT

EDITORIAL	Beim „Sprung nach vorn“ hilft oft ein Blick zurück	1
AUS DEM VERBAND	Tagung in Erfurt: Die Essenz des DBV	2–5
HINGESCHAUT	Deutsche Bank Essen-Dortmund-Bielefeld: Ein wenig Zaubern ist erlaubt	6–7
RAT & TAT	Die KI zu einem sinnvollen Werkzeug machen: Es kann gelingen	8–9
TARIFRUNDE 2026	Private Banken: Ein Tarifabschluss für unsere Zeit!	10–12
AUS DEM VERBAND	Der DBV: Mit neuen Kräften an neuem Ort	12–13
ARBEITSRECHT	Das qualifizierte Arbeitszeugnis	14–15
SERVICE / KONTAKT		16

Neue Spitze im DBV-Verbandsrat

Alexander Schart (48) ist neuer Vorsitzender unserer „Herzkammer und Ideenschmiede“, des DBV-Verbandsrats. Der gebürtige Frankfurter freut sich darauf, nun unsere Fachgewerkschaft – zusammen mit den 24 anderen Verbandsrats-Mitgliedern – durch kreative und zugleich nachhaltige Ideen voranzubringen. In gleicher Weise prägte er bereits „sein“ Corporate Center der Deutschen Bank, in dem er seit mehr als 20 Jahren arbeitet – der 4000-köpfige Zentralbetrieb steuerte auch dank Alexanders Wirken als Betriebsratsvorsitzender gut durch alle bisherigen Veränderungen. Viele unserer hessischen Aktiven kennen ihn bereits seit einigen Jahren als Leiter unseres Regionalverbandes Mitte.

Zugleich bedankt sich Alexander Schart für eine starke Aufbauarbeit bei seinem Vorgänger Wolfgang Ermann. Der 58-jährige Franke, mit langjähriger BR-Erfahrung in der Deutsche Bank Bayern Nord/Südost, leitete unseren DBV-Verbandsrat über 9 Jahre und stellte ihn in dieser Zeit deutlich kommunikativer und digitaler auf. Wolfgang stärkte zugleich das Netzwerk des DBV, in dem er in seinem DBV-Regionalverband Süd (Bayern) bereits viele Kontakte knüpfte und Beratung leistete. Dies setzt er nahtlos fort – als nun hauptamtlicher Leiter der neuen DBV-Geschäftsstelle Süd in Fürth (siehe Kontakt auf Seite 16).



Fotos: privat

Wolfgang Ermann (li.) gibt den Staffelstab im DBV-Verbandsrat an Alexander Schart weiter.

Beim „Sprung nach vorn“ hilft oft ein Blick zurück

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

KI, Probleme durch die Alterung unserer Gesellschaft, Arbeitszeiten, die ins Private sickern, gelegentlich auch mal anstrengende Kunden (und Regulierer) sowie internationale und politische Konflikte wirken nicht selten als überwältigende Welle auf uns, die uns scheinbar fortzuspülen droht. Ich finde, etwas weniger Panik täte manchmal gut. Wie sind wir „damals“ eigentlich an ähnlich düstere Brocken rangegangen? Ich „krame“ dann in meinen eigenen beruflichen Stationen seit 41 Jahren oder ich tausche mich mit anderen langjährigen Fachkollegen aus. Übrigens: Auch der Blick in frühere DBV-Zeitschriften kann nützlich sein.

Das Erinnerte bzw. das Abgedruckte ist oft ein guter **Schlüssel für die Problemlösung** heute. Da geht es vor allem um das „Wie“: Wie haben wir das Tarif- und Arbeitsrecht für uns genutzt, wie haben wir Bank- und Verbandsleitungen zu fairen Einigungen gebracht, wie gewerkschaftliche oder politische Partner gewonnen, wie den Druck durch Euch als Betroffene für die Umsetzung genutzt?

So sind taugliche tarifliche und betriebliche Konzepte auch in unseren ganz alten Magazinen zu finden: Gegen die Massenarbeitslosigkeit 1929, mit dem streikunterstützten Einsatz des DBV für die 40-Stunden-Woche, um mehr Stellen zu schaffen und um Bankbeschäftigte in Lohn und Brot zu halten. Oder eine bessere Arbeitsorganisation und ein besserer baulicher Schutz gegen die häufigen Banküberfälle in den 1960er Jahren. Und wir wiesen in den 1980er Jahren das Angsbild des „Arbeitsplätze fressenden“ Geldautomaten in die Schranken, indem wir damals zeitgemäße neue Tätigkeiten im Tarif definierten und betrieblich förderten, um zum Beispiel Kassierern einen Umstieg in zukunftsfestere Jobprofile zu erleichtern, die zudem oft besser bezahlt waren.

Solche Aha-Erlebnisse gibt es – natürlich – auch heute noch, und sie werden auch gebraucht. In dieser Ausgabe des „Finanzdienstleisters“ haben wir für ratsuchende Betriebsräte wieder Anregungen zusammengestellt. Zum Beispiel die sehr ausgereifte **Vereinbarung** des Konzernbetriebsrats der Deutschen Bank **zum Einsatz von Systemen mit Künstlicher Intelligenz**. Sven Hollmichel aus dem KI-Ausschuss des KBR beschreibt insbesondere, wie gerade Betriebsräte in kleineren Einheiten eine gute Grundabsicherung gegen die größten Risiken der neuen technischen Welt auf den Weg bringen können (Seiten 8–9).

Das Spektrum der Aufgaben ist besonders vielfältig in den zu Anfang 2026 neu zusammengeführten Gemeinschaftsbetrieben der **Deutschen Bank**. Hier gibt es aber auch eine generelle Tendenz zu Großstrukturen auch in anderen Instituten, selbst in mancher größeren Volks- und Raiffeisenbank. Mit Blick auf die „Deutsche“ gilt nun: Der **Betrieb „Essen-Dortmund-Bielefeld“** ist einer der markantesten neuen – vielleicht der mit den größten Veränderungen. Nicht nur ist hier nun in der Fläche der Großteil von Nordrhein-Westfalen vereint – auch sehr unterschiedliche Einheiten, von der Filiale bis zum Back Office und zur Tochtermarke Postbank, sollen hier nun zusammenwachsen. Immerhin: Ein guter Anfang ist gemacht, schildern Nouhad Sammo, Detlef Ebersbach und Heike Borowski aus dem fusionierten Betriebsrat (Seiten 6–7).

Und ganz praktisch bot unsere **Tagung in Erfurt** unseren Versammelten die beste Gelegenheit für Austausch angesichts der Herausforderungen der Zeit. Insbesondere in den Berichten aus den Häusern werden Einblicke gewährt und „Rezepte“ ausgetauscht, wie Betriebsräte unter anderem einen fairen Mix aus Büroarbeit und Homeoffice absichern; wie zum Teil hohen Ansprüchen von wechselbereiten jungen Mitarbeitern entsprochen werden kann, ohne Ältere zu benachteiligen; oder wie Überstunden vergütet oder abgebaut werden – auch bei Außertariflern. Nicht zu kurz kam auch die Bilanz unserer Tarifarbeit und Rechtsbegleitung (Seiten 2–5).

Auch falls der Herbst „heiß“ werden sollte in Eurem Betrieb, wünsche ich Euch das Gefühl und die Geduld zum Finden und Umsetzen von langfristig guten Lösungen. Gern sind wir bei Bedarf an Eurer Seite – zum Beispiel per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de.



Stephan Szukalski.
Foto: U. Reinker

Ihr/Euer Stephan Szukalski



Tagung in Erfurt: Die Essenz des DBV

Welche Aktive prägen unsere Arbeit? Welche Rechtsfälle lösen wir auf welche Weise? Wie beantworten wir Fragen rund um KI? Wie geht es dir und mir beim Blick in Filiale oder Call Center? – Unsere DBV-Jahrestagung am 16. Juni 2026 bot Antworten auf diese Fragen, und darüber hinaus die Gelegenheit, sich einmal wieder live zu treffen. Dieses Mal in direkter Nachbarschaft der idyllischen Erfurter Fachwerk-Altstadt.

So ist es ein heiteres Willkommen in größer und doch familiärer Runde, als **DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski** unsere Gremien in Thüringen begrüßt. Die Gestalterinnen und Gestalter unseres Verbands sind – fast immer im Ehrenamt – über meist viele Jahre wichtige Helfer für ihre Kollegen in den Banken und Versicherungen. Und sie können sich ihrerseits auf schnelle und fachlich gute Unterstützung des DBV verlassen.

Einen haben wir dabei dieses Jahr sehr vermisst: In dankbarer Erinnerung behalten wir **Josef Diepold** aus der **Bayerischen Landesbank** und verlieren mit ihm einen Menschen mit feinem Gespür und großer Freude, der mit nur 57 Jahren Anfang Februar 2026 aus dem Leben gerissen wurde. Der nie vordergründige, aber fachlich umso fundiertere Personalrat ist ein großer Verlust unserer Tariff Kommission Öffentliche Banken.

Ebenfalls seit vielen Jahren in München unverzichtbar ist **Michael Westphal** in der **Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG**, der die DBV-Tariffkommission Versicherungen kraftvoll unterstützte und nun in den Ruhestand wechselt.



Mit anschaulichem Bericht führte DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski durch viele unserer Aktionsfelder.



Treffen in Erfurt: Unsere DBV-Tagung am 16. Juni war wieder das unverzichtbare Podium für Info und Vernetzung der Aktiven in unserer Fachgewerkschaft. Vielfältiger Austausch gibt so manchen Schub für DBV-Projekte in den kommenden Monaten.

Nachrücker für beide, Josef und Michael, sind im Verbandsrat **Renatus Fischer (ING Deutschland, Nürnberg)** sowie **Stephan Karthe-Vogel (KEBA GmbH, Schkeuditz)** – die Stephan herzlich begrüßte.

Auch **Ulrich „Uli“ Probst** scheidet aus dem Berufsleben aus. Er war seit 15 Jahren der **Wegbereiter für den DBV in der Direktbank ING** und öffnete uns mit Geschick und Hartnäckigkeit die Türen zur Verhandlung von innovativen Haustarifverträgen. Seit 2019 prägte er zudem im DBV-

Vorstand unseren Weg maßgeblich mit. Für den Oberfranken Ulli rückt **Heike Borowski (Konsul Inkasso/Deutsche Bank, Essen)** als Mitglied in den DBV-Vorstand nach – **Ünver Hornung (BR-Vorsitzender Hauptverwaltung der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG)** wird neues stellvertretendes Vorstandsmitglied.

Veränderung gibt es auch im DBV-Regionalverband Südwest (Baden-Württemberg/Rheinland-Pfalz/Saarland): Hier verlässt Markus Franzen (Volksbank Trier Eifel eG) uns als Vize-Vorsit-

... unsere Gäste lieferten viele frische Lageberichte aus ihren Heimatbetrieben – auch damit sich örtlich gefundene gute Lösungen bundesweit passend durchsetzen können.



Fotos: O. Popp



In Fünfer-Runde ergründeten (von links) Stephan Szukalski, Sven Hollmichel, Lukas Happe, Ute Beese sowie Claudia Rütters die Auswirkung des Einsatzes von KI in den Betrieben – und wie darauf reagiert werden kann.



Den Kurs setzen (von links): Alexander Schart, im Verbandsrat; sowie im Vorstand: Christian Schulz, Heike Borowski, Marcus Bourauel, Stephanie Pechstein, Ulrich Probst (ausscheidend), Stephan Szukalski, Ünver Hornung, Stefan Linden und (nicht im Bild) Jürgen Tögel.

zender der Flächenarbeit zwischen Mosel und Bodensee. In Südwest führen Michael Riedel als Vorsitzender (Bank 1 Saar eG) und Axel Küpper als Vize (Volksbank in der Region eG; Tübingen/Rottenburg) künftig den Regionalverband.

Erfolge bei Wahlen und digitale Modernisierung

Im Weiteren gratulierte Stephan in Erfurt allen Betriebsräten, die sich im Frühjahr 2026 zur Wahl stellten und erfreulich zu überzeugen wussten – in deutlich vierstelliger Zahl gehen unsere Arbeitnehmervertreter zum Einsatz für alle Kolleginnen und Kollegen in den Häusern, Spezialinstituten und Tochtergesellschaften. Einen besonderen Erfolg erzielt Ute Beese: Sie gewann zum ersten Mal für den DBV im April ein Aufsichtsratsmandat in der DZ Bank – das Zentralinstitut der Geno-Banken.

Grundlegend neu zeigt sich unsere Homepage www.dbv-gewerkschaft.de. Nicht nur optisch ansprechender und aufgeräumter, ist die Seite nun technisch auf dem aktuellem Stand und läuft barrierefrei auf allen Geräten, unter anderem mit vielen erweiterten und automatisierten Funktionen für Mitglieder vom Streikgeldantrag bis zum Vorteilsportal gebündelt im DBV-Service-Portal. Auch der wöchentliche Newsletter und die DBV-

Zeitschrift sind in Design und Gliederung in die neue Zeit mitgereist.

Verstärkung in der Hauptgeschäftsstelle

Unsere **DBV-Geschäftsführerin und Syndikusrechtsanwältin Stephanie Pechstein** stellte unsere neue **Hauptgeschäftsstelle** vor – seit Mai in der **Flinger Straße 1 in Düsseldorf**. Hier hat es seit dem vorigen Herbst ebenfalls personelle Aufstockung gegeben: Claudia Rütters und Alexandra Mirbach übernahmen Büromanagement, kaufmännische Aufgaben sowie die Klärung von Mitgliederanfragen. Martina Schürmann ist neue weitere Syndikusrechtsanwältin und bearbeitet anstehende Rechtsfälle. Als Vierter im Bunde ist Wolfgang Ermann nach vielen Jahren des Ehrenamtes nun in DBV-Diensten und betreut aus Nürnberg unsere wachsende DBV-Region Süd / Bayern.

Rechtsberatung mit Wirkung

Stephanie Pechstein berichtete über die zunehmenden Rechtsanfragen sowie 107 aktenkundige, größere Rechtsfälle seit der letzten Tagung. Während Kündigungen, Altersteilzeitfälle oder Zeug-

Nicht wegzudenken im Vorstand (von links): Ulrich Probst, Heike Borowski sowie Ünver Hornung



Fotos: U. Reinker

Präg(t)en den Verbandsrat:
Josef Diepold (oben links),
Michael Westphal (oben rechts),
Renatus Fischer (unten links) und
Stephan Karthe-Vogel.

nisfragen weiter einen großen Teil bilden, nehmen die Fallzahlen bei Abmahnungen zu. Erfreulich: Wir können uns mit der Arbeitgeberseite häufiger als früher außergerichtlich einigen und damit für die Beschäftigten belastende Verfahren abkürzen.

Eingruppierungskonflikte bleiben immer auf der Tagesordnung und bedürfen einer soliden Klärung, damit sich Leistung in einem fairen Gehalt abbildet.

So konnten wir ein Verfahren zugunsten des Beschäftigten abschließen, bei dem die Arbeitgeberin eine Beschäftigung nach 15 Jahren noch nicht als „langjährig“ anerkennen wollte und die entsprechende Vergütung ablehnte – dies aber dann mit Hilfe unseres Nachdrucks im Verfahrensweg doch einräumte.

„Und besonders freute uns der große Einsatz eines Betriebsrats in einem Fall sexueller Belästigung einer Mitarbeiterin. Dank dieser hervorragenden Vorarbeit konnten wir eine gute Lösung erreichen. Betriebsräte schauen meist genau hin und tun, was gegen Täter und/oder bringen Führungskräfte zum Handeln, falls diese zunächst kaum bei der Aufklärung mitwirken“, schildert Stephanie Pechstein aus ihrer Rechtspraxis.

Tarifpolitik: Erfolge und kommende Verhandlungen

Für die „großen“ drei Gehaltstarifverhandlungen **Private Banken** (Spätherbst 2026), **Öffentliche Institute** (Frühjahr 2027) und **Geno-Banken** (Sommer 2027) stellen wir gerade die Forderungen auf. Zum Auftakt starten wir ab 8. Oktober in die Tarifrunde Privatbanken. Rückenwind gibt uns hier das Votum zahlreicher Beschäftigter in unserer Tarifrunde: Die starken Arbeitsleistungen und die Veränderungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, ihre dramatisch gestiegenen Lebenshaltungskosten und die guten Erträge der privaten Bankarbeitgeber sind nur die wichtigsten Argumente für eine deutliche Gehaltssteigerung.

In Erfurt bilanzierten wir auch bereits erreichte Einigungen, so den **Entgelttarifvertrag (ETV) Postbank** Anfang Juli. Hier führte eine kräftige Streikbeteiligung etwa unserer DBV-Kolleg:innen der PCC Services-Standorte Berlin und Essen zur entscheidenden Bewegung des Konzern-Arbeitgebers Deutsche Bank: Pauschal plus 175 Euro monatlich bereits ab Juli 2026 entlasten insbesondere die Haushaltskassen der geringer bezahlten ETV-Tarifgruppen 2 bis 5, was hier je nach Gehalt 5 bis 8 % mehr ausmacht; hinzu kommt eine Steigerung von 2,9 % ab Juli 2027. Ebenso wesentlich



Fotos: U. Reinker, privat

sind – von uns nun bis Ende 2028 festgeschrieben – Kündigungsschutz und Standort-Garantien, ebenso verbindliche Weiterbildungen, wenn sich Tätigkeiten KI-getrieben stark verändern.

Zu einem guten Ende bringen konnten wir Ende April auch das Tauziehen für einen Abschluss für die Beschäftigten im **Außendienst der privaten Versicherungen**. Die Gehälter wachsen ab November 2026 um 4,5 %, sowie ab November 2027 um nochmals 3 %. Zudem steigen die Mindesteinkommen für nicht wenige Beschäftigte und die ergänzenden Sozialzulagen um 10 %.

KI und der Wert persönlicher Begegnungen

Heiß erwartet während unserer Zusammenkünfte sind stets die „**Berichte aus den Häusern**“ – so auch diesmal. Sehr aufschlussreich präsentierten DBV-Aktive aus gut 30 Häusern oder Häusergruppen Lagebilder von Nord bis Süd. Bei allen Unterschieden war eines allen gemein: Die Auswirkungen des **KI-Einsatzes** können nirgendwo mehr ignoriert werden – und müssen passend von den Betriebs- und Personalräten geregelt werden. Ein großartiges **Grundgerüst** dafür skizzierte **Sven Hollmichel (Deutsche Bank)** in seiner Präsentation (siehe Extrabeitrag auf den Seiten 8–9 in diesem Heft).

Wichtiger als alle inhaltlichen Präsentationen war aber wieder der Austausch von Angesicht zu Angesicht, und das Knüpfen neuer Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland.

Oliver Popp



Deutsche Bank Essen-Dortmund-Bielefeld

Ein wenig Zaubern ist erlaubt

„Unmögliches wird sofort erledigt – Wunder dauern etwas länger.“ Jede(r) weiß: Ganz so einfach übersetzt sich diese Weisheit nicht in die Realität. Doch sie kann helfen, optimistischer an die „dicken Bretter“ heranzugehen – mit einem Schmunzeln: Das packen wir!

Nouhad Sammo gilt am Deutsche-Bank-Standort Essen als genauso eine positive Kraft. „Meine Kollegen wissen, dass sie mit allen Fragen zu mir kommen können. Ich verspreche nicht zu viel, aber ich klemme mich dahinter.“ Vielleicht macht genau das die rührige Betriebsrätin für manche Ratsuchende zu einer Zauberfee. Auch ihre BR-Kollegen Detlef Ebersbach und Heike Borowski sind dafür bekannt, Probleme umsichtig zu lösen.

Ihre Arbeit ist gefragt: Mit der Betriebsratswahl im März 2026 sind Einheiten der Deutschen Bank, der Postbank, der PCC Services GmbH und der Konsul Inkasso GmbH **zusammengeführt** worden. Der **Gemeinschaftsbetriebsrat** Essen/Dortmund/Bielefeld ist nun für circa 3.200 Mitarbeitende verantwortlich.

Seit der Wahl im März arbeiten 23 Betriebsräte mit unterschiedlichen Werdegängen und Erfahrungen zusammen. Ihr gemeinsames Ziel: für alle Beschäftigten gleichermaßen kompetente Ansprechpartner zu sein – ob in der

Filiale in Bielefeld oder im Back-Office im Essener Center. „Prio 1 ist für uns, zusammenzuwachsen. Das heißt auch, gute Regelungen aus den Vorgängereinheiten zu bewahren und das Beste für alle zu verankern“, sagt Nouhad Sammo. Ein Beispiel hierfür ist die Vereinheitlichung der Arbeitszeitenregelung für alle Mitarbeiter.



Foto: O. Popp

Mit weitem Arbeitsfeld: Nouhad Sammo (li.) und Detlef Ebersbach unterstützen im Betriebsrat nun 3200 Kolleginnen und Kollegen in der stark gewachsenen Deutsche Bank Essen-Dortmund-Bielefeld.

◀ Im Herzen des Ruhrgebiets, am Essener Bismarckplatz, gehen die Betriebsräte mit neuer Kraft ans Werk.

Auch räumlich wächst vieles zusammen. Im Backstein-Komplex am Bismarckplatz arbeiten inzwischen neben den originären Deutsche-Bank-Beschäftigten auch die PCC-Services-Kollegen, die Mitarbeitenden der Konsul Inkasso sowie ein großer Teil der Postbank-Belegschaft. „Das sind rund 2.000 Beschäftigte in einem Haus, das eigentlich für 1.300 ausgelegt ist. Deshalb brauchen wir Vermittlungsgeschick – bei Konflikten von Parkplätzen bis Akustik und ebenso bei individuellen Themen wie Elternzeit, Sabbaticals oder Altersteilzeit“, beschreibt Nouhad Sammo ihren Alltag, der oft schon vor sieben Uhr beginnt.

In ihrer Linienfunktion arbeitete die gut organisierte Fachfrau seit zehn Jahren bei PCC Services in unterschiedlichen Teams und Funktionen. Aus diesem Erfahrungsschatz erkennt sie **Entwicklungspotenzial**: „Wir merken, dass wir mehr sein können als nur Back-Office. Unsere Spezialisten könnten Kunden und Filialberater direkt mit ihrem Know-how unterstützen. Das ist auch eine Chance, uns breiter aufzustellen.“

Generell schaut Nouhad Sammo pragmatisch nach vorn: „Gerade als junge Betriebsrätin ist es mir wichtig, dass Mitbestimmung zeitgemäß, lösungsorientiert und zukunftsgerichtet ist. Ich glaube daran, dass gute Lösungen dort entstehen, wo Menschen einander wirklich zuhören. Deshalb ist es wichtig, die gleiche Sprache zu sprechen und den Kontakt in alle Richtungen zu suchen, damit pragmatische Ideen umgesetzt werden können.“

Ihr Kollege und Mentor **Detlef Ebersbach** ist seit 40 Jahren im Unternehmen – die meiste Zeit im Kundenservice. „Ende der 1980er habe ich in der Iserlohner Geschäftsstelle gelernt. Die Gründung der Servicezentren der Privatkundenbank konnte ich 1995 mitgestalten und bin dann über Wuppertal und Ratingen schließlich nach Essen gekommen. Die Zeit wird schnelllebig.“

Viele **Erfolge** geben Rückenwind: gelungene Wiedereingliederungen nach schwerer Erkrankung, gut geregelte Vorruchstände, flexiblere Arbeitszeiten oder auch die Unterstützung bei individuellen Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten. „Wir informieren heute schneller und häufiger über unser digitales Schwarzes Brett. Dadurch melden sich auch mehr Kolleginnen und Kollegen bei uns. Wir haben viel zu tun – können aber auch viel Konkretes bewegen“, freut sich Detlef Ebersbach.

Das engagierte Wirken des Betriebsrats spiegelte sich auch im starken Ergebnis der BR-Wahl im März wider. Gleichzeitig hat sich die Stimmung in der Essener Belegschaft deutlich verbessert. Vor 15 Jahren wurden gerade Neueingestellte der

ausgegliederten Tochtergesellschaften wie PCC Services noch mit sehr niedrigen Gehältern beschäftigt. Erst in den 2010er Jahren stiegen dank guter **DBV-Tarifverträge** die Entgelte Schritt für Schritt wieder in Richtung Branchenniveau. Auch daran hatten Detlef Ebersbach und später Nouhad Sammo maßgeblichen Anteil – als Mitglieder in der DBV-Tarifkommission.

Es geht bergauf – und das beflügelt auch die Betriebsratsarbeit. Das bestätigt **Heike Borowski**: „Durch den DBV-Überleitungstarifvertrag bekommen wir 13,5 statt 12 Monatsgehälter, die vermögenswirksamen Leistungen sind auf 40 Euro pro Monat erhöht worden, und wir treten der BVV-Altersversorgung bei.“ Die seit 20 Jahren aktive Betriebsrätin sieht derzeit viele zufriedene Gesichter. Ein wichtiger Grund: „Ihre“ Konsul Inkasso GmbH ist nun nicht nur Teil des großen Essener Standortbetriebsrats – die Beschäftigten werden im zweiten Halbjahr 2026 auch in den Tarifvertrag Privatbanken übergeleitet.

Bis September begleitete der Betriebsrat die Eingruppierungsgespräche mit allen Konsul-Beschäftigten. Heike Borowski bringt dabei viel Erfahrung und Gelassenheit ein – aus 40 Jahren Deutsche Bank, begonnen in der Düsseldorfer Filiale, und aus 16 Jahren als Mitglied des Konzernbetriebsrats. „Verglichen mit vielen anderen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sind wir ein ziemlich sozialer Arbeitgeber. Und wo das noch nicht ganz der Fall ist, heißt es: anpacken“, sagt die im heimatlichen Sankt Augustin engagierte Kommunalpolitikerin. Und sie verweist dabei auch auf das Thema **Künstliche Intelligenz**.

Denn Borowski erlebt durchaus Zweifel und Sorgen vor einem „Hereingrätschen“ der KI – in der Finanzbranche allgemein, aber auch bei vielen Essener Kolleginnen und Kollegen. Ihr Appell lautet deshalb: „Informiert euch über freie Stellen, die es weiterhin auch bei uns gibt, und stellt euch neu auf! Eine große KI-Plattform soll 2027 konzernweit eingeführt werden, entsprechende Schulungen sind bereits in Vorbereitung. Ich sage: Nehmt euch diese Zeit.“ Das hilft am besten gegen die Unsicherheit.

Für die Brückenbauerin ist KI eher eine Chance als ein Risiko. „Im Aktenanlage-Team hatten wir so große Rückstände, dass wir sie von März bis Juni nur mit freiwilliger Samstagsarbeit abbauen konnten. Dort haben wir nach wie vor zu wenig Personal – und genau dort brauchen wir KI.“ Entscheidend sei, dass ihr Einsatz gemeinsam mit dem Betriebsrat sinnvoll geregelt werde: als Unterstützung für die Beschäftigten – nicht als ihr Ersatz.

Oliver Popp



Foto: privat

... auch Heike Borowski bringt mit viel Zugkraft und Erfahrung die Interessen der vielgestaltigen Belegschaft zu Gehör und zu Lösungen.

Warten auf „den“ Job mit Zukunft?: Letztendlich kann es kein Daumen hoch oder runter sein. Sondern Maschine und Mensch sollten und müssen an vielen Stellen zusammenarbeiten – zum Beispiel, um wirklich effektive und kompetente Entscheidungen zu treffen.

Die KI zu einem sinnvollen Werkzeug machen: Es kann gelingen



„Die Menschen haben noch die Kontrolle über ‚die‘ KI“, sagt Sven Hollmichel, „doch wir müssen am Ball bleiben.“ Der 40-jährige Wahl-Frankfurter ist eine der treibenden Kräfte auf Arbeitnehmerseite in der Deutschen Bank, damit die Eingangsthese Bestand hat. Er und andere Vorreiter des Betriebsrats haben unter anderem im 4.000 Köpfe zählenden Betrieb „Headoffice“ eine der ersten umfassenden KI-Regelungen mit der Geschäftsführung vereinbart.

Zunächst: „Die“ Künstliche Intelligenz als Finsterling wie in manchen utopischen Romanen oder Science-Fiction-Filmen gibt es nicht. Die weltweit erste und deshalb bedeutende **KI-Verordnung der Europäischen Union** wertet seit August 2024 KI als teilweise autonom und anpassungsfähig arbeitend, um aus (Daten-)Eingaben neue Ausgaben (Inhalte) bis hin zu Entscheidungen auszufertigen, die ein virtuelles oder tatsächliches Umfeld verändern können. „Die EU-Verordnung ist neben dem reformierten Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unsere wesentliche KI-Rechtsgrundlage“, spricht **Sven Hollmichel** von der Keimzelle der aktuellen Arbeit an der KI.

Dabei mussten die Wegbereiter im neuen KI-Ausschuss des Konzernbetriebsrats einen Pfad in den Dschungel des Ungeregelten schlagen. „Es hat uns niemand gesagt: ‚Ihr solltet das jetzt machen.‘ Im Gegenteil haben wir bei den Personalvertretern der Bank kräftig angeklopft – lasst uns die KI für beide Seiten brauchbar regeln, bevor sie uns enteilt“, meint Hollmichel, der als IT-Projektleiter im Technischen Zentrum Eschborn selbst über etliche Jahre die Systeme der Bank mit vorandachte und -brachte.

Ein „Zurückdrehen“ der neuen Technik gibt es ebenso wenig wie „damals“ bei Telefon, PC oder Geldautomat. KI-Systeme arbeiten auch in der

Deutschen Bank ganze Handlungsketten ab, insbesondere in den Bereichen der Dokumentenerkennung und -klassifizierung sowie zunehmend auch an der Kundenschnittstelle. „Auf der einen Seite befürchten viele unserer Kollegen Jobverlust oder zumindest Einbuße von Freiheiten, oder dass der KI-Einsatz auf neue Art zu Ungleichbehandlung führt. Andererseits erhoffen sich die gleichen oder andere Beschäftigte eine Entlastung von ermüdenden Routine-Tätigkeiten und neue Freiheiten, oder ganz neue Einsatzmöglichkeiten in Verbindung mit KI“, beschreibt Sven Hollmichel die **Widersprüche der KI-Realität**.

Mitbestimmung als Schutzschild für Beschäftigte

Positiv formuliert: Die KI bietet Chancen – wenn sie richtig eingesetzt wird, wenn die Daten der Mitarbeitenden geschützt sind, und wenn die Bedingungen der KI-Verwendung mitbestimmt sind. „Und hier gibt das BetrVG den Betriebsräten ein recht scharfes Schwert der Mitbestimmung mit“, nennt der Macher das **BR-Modernisierungsgesetz** von 2021. Seitdem müssen Arbeitgeber die Betriebsräte über geplante KI informieren (§ 90 BetrVG), die BR können inhaltlich über neue KI-Systeme mitentscheiden (§ 87 Absatz 1 Satz 6

BetrVG), sie können dafür ohne Erfordernisprüfung Sachverständige beauftragen (§ 80 Absatz 3 BetrVG), und es gibt nach § 95 BetrVG eine spezielle Mitbestimmung, wenn KI bei Personalentscheidungen beteiligt ist.

Damit den Betriebsräten bei **Hochrisiko-Systemen vor allem im Personalbereich** nichts „durchrutscht“, ist in der KI-Betriebsvereinbarung ein dauerndes Prüf-Fenster für die BR eingerichtet. Immer mehr Software und Daten der Deutschen Bank werden in die Google-Cloud verlagert. „Aber auch hier haben wir ein eigenes Verzeichnis, in dem wir umfassende Leserechte haben, um uns einen guten Ersteindruck zu verschaffen: Ist das arbeitsrechtlich in Ordnung oder nicht? Bei potenzieller Hochrisiko-KI muss die Bank uns alle nötigen Infos proaktiv liefern“, unterstreicht der KI-Gestalter die Bedeutung der Konzern-Regelung.

Man dürfe sich nicht täuschen: Die KI entwickelt sich exponentiell voran, das heißt, auch die Betriebsräte müssen an Geschwindigkeit zulegen. „Da ist die **Gefahr schleichender Veränderungen** durch unvorhergesehene Wechselwirkungen. So hat auch manches Niedrig-Risiko-System, wie zum Beispiel ein Tool zur internen Kommunikation wie Smart Reply in MS Outlook, in Verbindung mit anderen selbstlernenden KI-Agenten ein großes Effizienz-Potenzial, was den Rationalisierungsdruck auf menschliche Tätigkeiten schnell erhöht“, warnt Sven Hollmichel.

Qualifizierung statt Kontrollverlust

Mittlerweile beginnen immer mehr KI-Pilotprojekte alle Geschäftsbereiche zu durchdringen. Immerhin sind die BR aufgrund der Vereinbarung stets frühzeitig eingebunden. „Unsere wichtigste Aufgabe als Betriebsrat ist in den nächsten Jahren das Fitmachen der Beschäftigten durch Schulungen. Alle Kollegen sollen befähigt werden, Fragen des Geschäftslebens mit Tools wie MS Copilot oder Google Gemini besser lösen zu können.“ Das Befähigen der Beschäftigten sollte in den Augen von Hollmichel Teil der vergütungsrelevanten **Jahresziele von Führungskräften** werden, damit die Fortbildung nicht untergeht – und Teil der Entwicklungsplanung für jede(n) einzelne(n) Mitarbeiter(in) wird.

Die KI-Vereinbarung in der Deutschen Bank regelt auch, dass Mitarbeitende informiert werden, wenn sie in Kontakt mit KI kommen. Zudem darf die KI nur Entscheidungen vorbereiten – treffen dürfen sie final nur Menschen. „Denn es ist höchst fraglich, ob KI in der Lage ist, billiges Ermessen pro/contra in einem Sachverhalt rechtssicher und ethisch vertretbar auszuüben. Wir und auch das Unternehmen waren uns letztlich einig, dass **KI nicht autonom Weisungen erteilen** kann“, erläutert der Vorsitzende des KI-Ausschusses einige Grundsätze der Regelung.

Sven Hollmichel arbeitete mit seinen BR-Kollegen in der Deutschen Bank eine der ersten umfassenden KI-Regelungen in der deutschen Finanzwirtschaft aus.

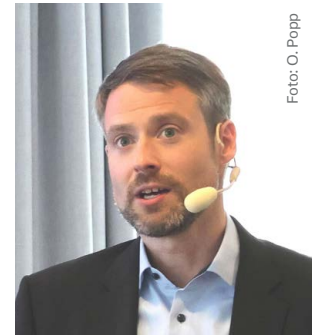


Foto: O. Popp

Sven Hollmichel wünscht sich eine regelmäßige Plattform der Betriebsräte der Häuser – und sieht gerade in kleineren Banken **Nachholbedarf** beim Schutz der Beschäftigten. „Beim Einsatz von Kaufsoftware wie etwa Workday sind Risiken kaum BR-kontrollierbar. Besser sind intern breiter abgenommene KI-Eigenentwicklungen – das findet sich aber meist, weil teurer, nur in größeren Firmen.“ Sein **Rat an Betriebsräte**:



Unsere wichtigste Aufgabe als Betriebsrat ist in den nächsten Jahren das Fitmachen der Beschäftigten durch Schulungen.

— Sven Hollmichel

1. **Vor dem Ausrollen der Software frühzeitige Einbindung einfordern;**
2. **Eine Prüfung von KI-Anwendungen und Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach § 87 BetrVG;**
3. **Eine spezielle, möglichst präzise Regelung der Risiken von Personalsoftware mit KI-Elementen.**

2034 geht der letzte geburtenstärkere Babyboomer-Jahrgang in Regelrente. „KI kann uns helfen, hier die absehbaren Lücken zu füllen. Doch meine Sorge ist, dass die Technik schneller Tätigkeiten anzieht, als das die Demografie hergibt.“ Nicht jedes Business-Problem sollte mit KI gelöst werden – oft reichten schon klassische Prozessvereinfachungen. „Ähnlich wie beim Klima gibt es auch beim Einsatz von KI einen **Kipppunkt**, nach dem schnell überraschend negative Effekte auftreten. Das müssen wir mit freiem Denken und Handeln weiter unter **Kontrolle behalten**“, verdeutlicht Sven Hollmichel.

Oliver Popp



Private Banken:

Ein Tarifabschluss für unsere Zeit!

Am 8. Oktober 2026 beginnen die Tarifverhandlungen für die rund 155.000 Beschäftigten des privaten Bankgewerbes. Der DBV geht mit Forderungen in die Runde, die nicht am grünen Tisch entstanden sind: Grundlage sind die Erfahrungen aus den Betrieben, die Rückmeldungen aus unserer Beschäftigtenbefragung mit mehr als 2.000 Teilnehmenden und die Beratung der DBV-Tarifkommission. Im Zentrum steht ein materiell guter Gehaltsabschluss. Zugleich greifen wir Veränderungen auf, die den Arbeitsalltag in Filialen, Service- und Operations-Einheiten, Technik und Banksteuerung längst prägen.

9,5 Prozent mehr Gehalt – weil das richtig ist

Wir fordern 9,5 Prozent mehr Gehalt ab 1. Oktober 2026 bei einer Laufzeit von 24 Monaten. Die Forderung bleibt bewusst unter der psychologisch wichtigen Marke von zehn Prozent und entspricht annualisiert rund 4,7 Prozent. Sie ist damit ein moderater, wirtschaftlich tragfähiger Vorschlag für zwei Jahre – und zugleich eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten an den zum Teil historisch hohen Ergebnissen der Branche. Deutsche Bank und Commerzbank stehen beispielhaft für Institute, die Rekordwerte melden und Milliarden an ihre Eigentümer zurückgeben. Diese Erfolge sind nicht trotz, sondern mit der Leistung der Beschäftigten entstanden.

Auch die Kaufkraft gehört zur Einordnung. Trotz der Erholung in den vergangenen Jahren hatte der gesamtwirtschaftliche Reallohnindex 2025 das Niveau von 2019 noch nicht wieder erreicht. Der DBV verlangt nicht, jede vergangene Entwicklung nachträglich auszugleichen. Aber wer einen Abschluss für die kommenden 24 Monate verhandelt, darf diesen Ausgangspunkt nicht ausblenden.

160 Euro mehr für Nachwuchskräfte – weil Zukunft Nachwuchs braucht

Für Nachwuchskräfte fordern wir deshalb einen einheitlichen Festbetrag von 160 Euro monatlich. Bei den heutigen Ausbildungsvergütungen wirkt er stärker als eine reine prozentuale Erhöhung.

Das ist soziale Komponente und Nachwuchspolitik zugleich – weil Banken im Wettbewerb um kleiner werdende Jahrgänge nur mit attraktiven Bedingungen bestehen können.

Mehr Zeitsouveränität – weil Geld wichtiger ist, Wahlfreiheit aber auch

Unsere Befragung hat ein klares Bild ergeben: Für viele Beschäftigte bleibt Einkommen wichtiger als eine pauschale Arbeitszeitverkürzung. Gleichzeitig wünschen sie sich die Möglichkeit, bei ausreichendem finanziellem Spielraum zusätzliche freie Zeit zu erwerben. Deshalb fordern wir einen Rechtsanspruch, jährlich bis zu zehn Urlaubstage aus dem Bruttogehalt kaufen zu können. Die zusätzliche Zeit ersetzt die Entgeltforderung nicht – sie ergänzt sie als individuelle Entscheidung.



Die Rückmeldung aus den Betrieben ist für mich ziemlich klar: Geld ist wichtiger als Zeit – aber wenn ich es mir leisten kann, möchte ich Zeit kaufen können. Genau diese Wahl wollen wir tariflich ermöglichen.“

— **Wolfgang Ermann**

Verhandlungsführer DBV-Tarifkommission Privatbanken



Auch Lebensarbeitszeitkonten sollen als „Recht auf“ verlässlich auf betrieblicher Ebene vereinbart werden können. Sie schaffen Spielraum für längere Auszeiten, persönliche Weiterentwicklung oder eine Entlastung in späteren Berufsjahren. Gute bestehende Vereinbarungen sollen geschützt, schwächere weiterentwickelt und fehlende Lösungen überhaupt erst ermöglicht werden.

Rentennahe Teilzeit – weil Wissen im Betrieb erhalten bleiben soll

Für die letzten 48 Monate vor dem individuellen Regelrenteneintritt fordert der DBV einen Anspruch auf Altersteilzeit im Gleichverteilungsmodell. Die Arbeitszeit wird während des gesamten Zeitraums reduziert; erfahrene Beschäftigte bleiben ansprechbar und können ihr Wissen planbar weitergeben. Eine monatliche **Wissenstransferprämie von 1.500 Euro brutto** (bei Vollzeit – bei Teilzeit anteilig) tritt an die Stelle der üblichen prozentualen Aufstockung. Der Festbetrag ist bewusst sozial ausgestaltet: In mittleren und unteren Tarifgruppen fällt seine relative Wirkung stärker aus. Die Begrenzung auf 48 Monate berücksichtigt zugleich derzeit unklare individuelle Rentenübergänge und hält die Kosten für die Banken kalkulierbar.



Ich erlebe in Banken seit Jahren, dass Automatisierung gleichzeitig mehr Belastung für die Mitarbeitenden bedeutet. Die einfachen Vorgänge verschwinden, die Dynamik nimmt rapide zu und die manuell zu bearbeitenden Vorgänge werden immer komplexer. Hierauf müssen wir geeignete Antworten finden.

— **Matthias Zatcher** (stv. Verhandlungsführer DBV-Tarifkommission Privatbanken)



Automatisierung verändert Arbeit – weil Entlastung nicht automatisch beim Menschen ankommt

Der DBV ist technologieoffen. Automatisierung und KI können Routinearbeit erleichtern, verändern aber gleichzeitig den Arbeitsmix. Standardfälle werden häufiger technisch erledigt; bei den Beschäftigten verbleiben **überproportional Ausnahmen, Beschwerden, Kontrollaufgaben und komplexe Kundenanliegen**. Deshalb haben wir betrieblich zu vereinbarende KI-Entlastungstage als möglichen Wertschöpfungsausgleich in den Ring geworfen. Sie sind keine Patentantwort und erst recht kein Automatismus. Aber zu den Folgen der Automatisierung müssen wir Antworten finden.

Dazu gehört vor allem ein verbindlicher Anspruch auf begleitende Um- und Weiterqualifizierung. Beschäftigte müssen auf neue Technik vorbereitet sein, bevor neue Zusammenarbeitsmodelle live gehen. Veränderte Tätigkeiten brauchen neue Kompetenzen; fällt ein Arbeitsplatz tatsächlich weg, muss Qualifizierung die Weiterbeschäftigung auf einer anderen Stelle im Haus ermöglichen.

Tarifpflege – weil neue Arbeit zeitgemäße Regeln braucht

Veränderte Aufgaben müssen auch richtig bewertet und vergütet werden. Deshalb wollen wir die 2019 ohne Ergebnis gebliebene Reform des Entgeltsystems wieder verbindlich aufnehmen: mit zeitgemäßen Tätigkeitsmerkmalen, neuen Referenzrollen und der Perspektive einer Tarifgruppe 10 für bisher tarifnah vergütete Beschäftigte. Ebenso gehört das bestehende Rationalisierungs-



Mein Grundsatz ist einfach: Kontinuierlich qualifizieren – aber besonders dann frühzeitig, wenn eine Transformation ansteht. Qualifizierung darf nicht erst beginnen, wenn der erste Schaden entstanden ist und niemand mehr nachvollziehen kann, weshalb ein automatisierter Prozess falsch entschieden hat.

— **Alexander Scharf**
(Vorsitzender DBV-Verbandsrat)



schutzabkommen in die neue Zeit. Es ist der richtige tarifliche Ort, um frühzeitige Qualifizierung, Weiterbeschäftigung und Schutz bei technologisch bedingten Veränderungen zusammenzuführen.

Auch die faire Vergütung von Mehrarbeit duldet keinen weiteren Aufschub. Teilzeitbeschäftigte sollen Zuschläge ab der ersten Stunde erhalten, die über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht – nicht erst nach Überschreiten der Vollzeitgrenze. Die Rechtsprechung hat die Benachteiligung durch pauschale Vollzeitschwellen inzwischen deutlich infrage gestellt.

Die Tarifrunde begleiten – weil aus Forderungen erst gemeinsam Bewegung wird

Nicht jede Nebenforderung wird sich in einer Gehaltstarifrunde sofort vollständig verwirk-

lichen lassen. Das Gehalt bleibt ihr materielles Zentrum. Mit den weiteren Forderungen legen wir realitätsnahe Lösungsansätze vor, über die ohne unnötige Schleifen verhandelt werden kann. Wo noch kein Abschluss gelingt, wollen wir verbindliche Weiterarbeit sichern. Wegdiskutieren lässt sich jeder einzelne Ansatz – wegsehen darf man bei den Veränderungen in den Banken nicht.

In den kommenden Themenwochen vertiefen wir die zusammenhängenden Forderungskomplexe mit Daten aus unserer Beschäftigtenbefragung, Erfahrungen aus der Berufspraxis und differenzierten externen Quellen. So können Beschäftigte und interessierte Öffentlichkeit die Herleitung nachvollziehen – und die Tarifrunde Schritt für Schritt begleiten.

Wolfgang Ermann / Oliver Popp

Alle Forderungen, Hintergründe und Termine:

www.dbv-gewerkschaft.de/private-banken/

– hier auch als QR-Code zum Scannen mit Eurem internetfähigen Endgerät:



Der DBV

Mit neuen Kräften an neuem Ort

(Fast) Alles neu macht der Mai: 2026 trifft dies für uns als Fachgewerkschaft tatsächlich zu.

Denn wir sind in Düsseldorf umgezogen in eine deutlich gastlichere Adresse in der Innenstadt – in ein ansprechendes Geschäftshaus in der Flinger Straße 1 mit direktem Blick auf den Marktplatz der Handelsstadt am Rhein. Geschäftsführerin Stephanie Pechstein hat Gefallen am lichten Büro gefunden: „Es hat wirklich Flair hier, mit Blick aus den großen Fenstern ins Grüne und ins Leben. Das beflügelt uns schon ein wenig und macht auch kreativer“, freut sich die Hüterin der Hauptgeschäftsstelle über ein verbessertes Umfeld für unsere regelmäßig hier Arbeitenden, für Besucher und Ratsuchende beim DBV.

Es ist ein doppelter Wechsel. Denn zugleich begrüßte Stephanie Pechstein neue Kolleginnen im Büro. Bereits seit August 2025 arbeitete sich Claudia Rütters (39) in die Rolle der Operations & Accounting Managerin ein – also viele Fragen rund um Mitgliederbetreuung und Büro-Organisation. „Das ist ein weites Aufgabenfeld, das ich aber von Beginn an sehr frei mitgestalten kann. Es wird nie langweilig, und ich freue mich, weiterhin viel Neues zu lernen. Frau Pechstein ist auch eine gute Mentorin und schenkt uns zugleich viel Vertrauen“, ist unsere Einsteigerin angetan von den ersten Monaten im DBV.

Claudia Rütters wuchs in Hildesheim auf und studierte Wirtschaftswissenschaften in Bochum. 2007 startete sie ihre Karriere in der Modebranche. Mit einem Bachelor of Science, einer Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel und dem Abschluss als Handelsfachwirtin sammelte sie unter anderem bei Peek & Cloppenburg, Versace und Calzedonia wertvolle Berufserfahrung. Eine effiziente Handhabung von Tabellen und Präsentationen geht ihr ebenso gut von der Hand wie die Organisation von Veranstaltungen oder eine freundliche Kundenansprache. Ihre 4-jährige Tochter ist ein Sonnenschein; seit vielen Jahren



Fotos: privat

Neues Düsseldorfer Team (von links): Claudia Rütters, Stephanie Pechstein, Alexandra Mirbach ...

... und Martina Schürmann.



Tanzen, Fitness und das Eintauchen in andere Kulturen und Sprachen sind ihr wichtige Energiequellen.

Gegenüber am großen Schreibtisch ist **Alexandra Mirbach** (51) eine geschätzte Begleiterin. Sie startete erst jüngst, im April, beim DBV – und ist schon eine unverzichtbare Unterstützung. Im nahen Meerbusch geboren und bis heute lebend, absolvierte sie erst ein Lehramtstudium, gewann dann 13 Jahre Erfahrung als IT-Spezialistin und arbeitete dann ebenso lang in einem Architekturbüro. Ihr Sohn aus dieser Zeit hat gerade das Abitur geschafft, die Tochter folgt mit 2 Jahren Abstand. „Ich kam zum DBV, weil ein guter Freund, der in der Deutschen Bank Düsseldorf arbeitet und so auch einen guten Kontakt zum DBV hat, sich fragte, ob das nicht was für mich wäre“, klopfte Alexandra Mirbach bei uns an.

Und sie fand schnell ihren Wirkungskreis, führt und bereinigt mit Augenmerk unsere Mitgliederdatenbank, spricht Leistungen mit Dienstleistern ab und ist insbesondere eine Frischzellenkur für unsere IT-Struktur. „Es ist wirklich sehr unkompliziert hier, mit kurzen und doch guten Absprachen. So läuft unser Büro mit manch neuer Idee und zugleich sehr solide und verlässlich“, fühlt sich das Multitalent beim DBV gut aufgehoben. „Da wir nun im Verband verstärkt in IT-Technik investieren, und da auch mehr Vorteile herausholen, ist es umso schöner, dass ich mich hier gleich nutzbringend einbringen kann.“ Ausgleich und Fitnessprogramm für Alex Mirbach ist zum einen das tägliche Radpendeln vom Wohn- zum Arbeitsort, zum anderen Yoga und auch mancher Mammutlauf zusammen mit Freunden in schöner Landschaft.

Komplettiert wird unsere Düsseldorfer Gruppe von Syndikusrechtsanwältin **Martina Schürmann**, die seit Januar 2026 an der Seite von Stephanie Pechstein unser **Düsseldorfer Rechtsteam** verstärkt. Sie berät unsere Mitglieder in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts und kümmert sich um die außergerichtliche und gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber der Arbeitgeberseite. Sie sagt: „Die Arbeit beim DBV ist sehr abwechslungsreich und macht mir großen Spaß, weil sie juristische Herausforderungen mit dem Einsatz für Gerechtigkeit und für die Interessen der Beschäftigten verbindet.“

Wir freuen uns, mit ihr eine weitere Volljuristin im Team zu haben, die sich mit über 20 Jahren Berufserfahrung für unsere Mitglieder einsetzt und die das Arbeitsrecht ihr persönliches Steckenpferd nennt. „Arbeitsrecht finde ich besonders spannend, da es sich mit aktuellen Themen weiterentwickelt und wesentlich durch die Rechtsprechung geprägt wird. Bestes Beispiel hierfür sind die Gerichtsentscheidungen zu Homeoffice und Mobiler Arbeit oder – ganz aktuell – zum Einsatz von KI im Arbeitsalltag.“ Martina Schürmann ist zudem als Dozentin tätig, begeistert sich für die Industriekultur des Ruhrgebietes und widmet ihre Freizeit am liebsten ihren Hunden und ihrem Garten.

Fazit: Unser Quartett, mannigfaltig erfahren und mit Ehrgeiz für neue Technik und Organisation, wächst zusammen und wird unseren DBV-Mitgliedern in allen ihren Anliegen und auf jedem Kontaktweg einen guten Service bieten.

Oliver Popp

Das qualifizierte Arbeitszeugnis

Ein Arbeitszeugnis begleitet viele Menschen über Jahre hinweg und ist oft entscheidend bei der Bewerbung um ein neues Beschäftigungsverhältnis. Umso wichtiger ist es zu wissen, wie ein qualifiziertes Zeugnis aufgebaut ist und was bestimmte Formulierungen wirklich bedeuten. Unser DBV-Team Recht erklärt.

Einfaches vs. qualifiziertes Zeugnis

Einfaches Zeugnis:

- enthält nur Art und Dauer der Beschäftigung

Qualifiziertes Zeugnis:

- enthält zusätzlich eine Leistungs- und Verhaltensdarstellung samt Bewertung

In der Praxis ist das qualifizierte Zeugnis der Standard. Sie als Arbeitnehmer haben darauf gesetzlich einen Anspruch.

Der typische Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses

Ein qualifiziertes Zeugnis folgt fast immer einer festen Reihenfolge:

1. Einleitung:

Name des Arbeitnehmers, Geburtsdatum (optional), Beschäftigungsdauer und die zuletzt ausgeübte Position.

Beispiel: Frau X war vom 01.03.2019 bis zum 31.03.2025 als Kundenberaterin in unserer Bank tätig.

Nach diesem Einstieg folgt oft ein kurzes Porträt des Arbeitgebers.

2. Tätigkeitsbeschreibung:

möglichst konkret und vollständig mit Darstellung einzelner Punkte, insbesondere zu Verantwortung, Aufgaben, ggf. Führung.

Eine zu kurze oder zu allgemein gehaltene Tätigkeitsbeschreibung kann das Zeugnis abwerten.

3. Leistungsbeurteilung:

Hier werden z. B. dargestellt: Fachkenntnisse, Arbeitsweise, Belastbarkeit, Arbeitsergebnis, Initiative.

Die Darstellung und Bewertung mündet schließlich in den eigentlichen Kern des Zeugnisses: die Leistungsbeurteilung.

4. Verhaltensbeurteilung:

Beurteilt wird das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Kunden / Geschäftspartnern.

Hier ist die Reihenfolge besonders wichtig (Vorgesetzte zuerst!).

5. Schlussformel:

Dank, Bedauern über Ausscheiden, Zukunftswünsche

Beispiel: Wir danken Frau X für die stets sehr guten Leistungen, bedauern ihr Ausscheiden und wünschen ihr für die berufliche und private Zukunft weiterhin viel Erfolg.

Fehlt die Schlussformel, wird das oft als „negatives Signal“ gewertet – auch wenn es rechtlich nicht einklagbar ist.

6. Die Notenskala in Zeugnissen (übersetzt)

Leistungsbeurteilung – typische Formeln

Formulierung

- „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“
- „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“
- „zu unserer vollen Zufriedenheit“
- „zu unserer Zufriedenheit“
- „hat sich bemüht“

Bedeutung

- Sehr gut (1)
- Gut (2)
- Befriedigend (3)
- Ausreichend (4)
- Mangelhaft (5)

Verhaltensbeurteilung – typische Formeln

Formulierung

- „Sein Verhalten war stets einwandfrei“
- „Sein Verhalten war einwandfrei“
- „Sein Verhalten war insgesamt einwandfrei“

Bedeutung

- sehr gut
- gut bis befriedigend
- kritisch



**Syndikusrechtsanwältin
Martina Schürmann
erläutert:**

Ein Arbeitszeugnis sollte stets bestimmte Kriterien erfüllen - damit es den sich Bewerbenden wirklich förderlich ist.

Foto: privat

Arbeitszeugnis

Mustermann, geboren am 14.10.1981 in Köln, trat am 01.01.2006
 als Key Account Development in unser Unternehmen ein
 Aufgabenstellung gehörten:
 und Implement

Die kleinen Wörter („stets“, „vollsten“, „vollsten“) machen hier den großen Unterschied.

Die „Geheimsprache“ im Zeugnis – Mythos und Realität

Gibt es überhaupt eine Geheimsprache? Nein, im rechtlichen Sinn nicht, aber: Es existieren eingespielte Formulierungsstandards, die wie Schulnoten gelesen werden, sowie einige Formulierungen, die auf ungeschulte Leser zunächst positiv wirken, geschulten Zeugnislesern jedoch negativ auffallen.

Typische Warnsignale im Zeugnis (nicht abschließend): Diese Punkte sollten aufmerksam machen:

- Übertrieben kurze Zeugnisse
- Fehlende Leistungs- oder Verhaltensbewertung
- Keine Schlussformel
- Unklare oder passive Sprache,
- Angabe von Selbstverständlichkeiten wie „war immer pünktlich“, „war immer ehrlich“
- Formulierungen wie: „im Großen und Ganzen“, „im Wesentlichen“, „hat sich eingesetzt“
- Bei der (Verhaltens-)Beurteilung werden „Kollegen“ vor den „Vorgesetzten“ genannt

Rechtliche Leitplanken

Ein Arbeitszeugnis muss wohlwollend, wahrheitsgemäß, klar verständlich, frei von versteckten Codes und Ironie sein.

Was kann ich tun, wenn mein Zeugnis schlecht ist?

Zeugnis prüfen lassen, Korrektur verlangen, konkrete bessere Formulierungen vorschlagen und ggf. Zeugnisberichtigung einklagen.

Bei einer Bewertung schlechter als „befriedigend“ trägt der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahren die Darlegungs- und Beweislast. Begehrt hingegen der Arbeitnehmer eine bessere Beurteilung als „befriedigend“, muss er das darlegen und beweisen.

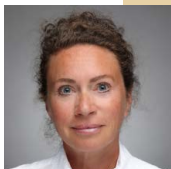
Kurzfazit

Qualifizierte Zeugnisse haben einen festen Aufbau. Es gibt keine „Geheimsprache“, aber klare Codes. Kleine Wörter haben große Bedeutung. Zeugnisse sollten immer kritisch gelesen werden.

Für weitere Fragen oder Unterstützung meldet Euch gerne bei unserem Team Recht, per Mail an recht@dbv-gewerkschaft.de **Martina Schürmann**



Der DBV – schnelle & fachgerechte Unterstützung



Hauptgeschäftsstelle

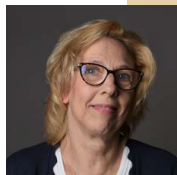
RA Stephanie Pechstein
Bundesgeschäftsführerin

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



Stephan Szukalski
Bundesvorsitzender

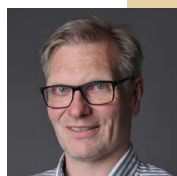
stephan.szukalski@dbv-gewerkschaft.de



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

Hier stets auf aktuellem Stand



◀ Tarifkommission Öffentliche Banken

Unsere Aktiven hier online



◀ Tarifkommission Genossenschaftsbanken

Die Mitglieder der Geno-Tk hier



◀ Tarifkommission Private Versicherungen

Unsere Verhandelnden hier

Sie sind DBV-Mitglied und Ihre Daten ändern sich?

Falls Name, Konto, Adresse oder Arbeitgeber neu sind oder sich Ihre Tarifgruppe geändert hat – teilen Sie uns dies gern mit! Füllen Sie dafür die Änderungen in unseren Mitgliedsformular [hier online](#) aus oder scannen Sie den nebenstehenden QR-Code.



WIR ist stärker als ich

Wir 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 2.673,- Euro brutto	15,50 Euro
Stufe 3:	Gehalt von 2.674,- bis 4.199,- Euro brutto	22,00 Euro
Stufe 4:	Gehalt von 4.200,- bis 5.908,- Euro brutto	28,80 Euro
Stufe 5:	ab Gehalt 5.909,- 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
E-Mail: 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



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:

