

**Berlin zeigt Flagge:
Nur mit Druck zu fairen Gehältern
in der PCC Services GmbH!**



**Targobank:
Personal dringend gesucht!**

**NÜRNBERGER Versicherung:
Stärke aus der Region**

Das Du-Sie-Problem

**Rente für Frauen
& Rente + Arbeiten**

THEMEN	SEITE
► Titelthema	PCC Services GmbH: Endlich aufwachen! 2-3
► Aufgefallen	Targobank Südost: Vor allem im Süden wird Personal gesucht 4-5
► Reportage	NÜRNBERGER Versicherung: Einfach mal machen! 6-7
► Moderne Kommunikation	Im Wandel der Zeiten: Das „Du-Sie“-Problem 8-9
► Mitmachen	DBV-Stammtische: Blick über'n Tellerrand 9
► Wissen + Übung	DBV-Seminare: Ein roter Faden fürs betriebliche Leben 10-11
► Altersvorsorge	Rente für Frauen: Die Lücke schließen! 12
► Rat und Tat	Rente und Arbeiten: Ein Aufstocken neuer Art 13-15
► Aufgelesen	DBV-Erstleser werden immer jünger 15
► Organisation	16

Neue DBV-Mitgliedsbeiträge pro Monat ab 1. Juli 2023:

1. Azubis, Rente, Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitkräfte bis 1.300 € brutto = 8,10 €
2. Monatsgehalt von 1.301 € bis 2.400 € brutto = 14,00 €
3. Monatsgehalt von 2.401 € bis 3.800 € brutto = 19,80 €
4. Monatsgehalt von 3.801 € bis 5.300 € brutto = 26,00 €
5. Monatsgehalt mehr als 5.301 € brutto = 30,20 €

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/54 26 81 0, Fax: 02 11/54 26 81 40
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

Ständige Mitarbeiter: Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

Titelbild: O. Popp

Bild hintere Umschlagseite innen: Philip Steury / stock.adobe.com

Bild hintere Umschlagseite außen: Huseyin Bostanci / istockphoto.com

Postanschrift: Der Finanzdienstleister, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf

Satz, Gestaltung und Druck:

Dönges – Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG

Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg

Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis: EURO 1,25

jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

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.

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

ERMANN Wolfgang
– Verhandlungsführer,
MAGDZIAK Martin
– stv. Verhandlungsführer,
ZATCHER Matthias
– stv. Verhandlungsführer,
BEESE Ute, BETZEN Sigrid,
BOURAUDEL Marcus, DEMIRTAS Bilal,
DIEHL Sabine, DIEGELMANN Jochen,
FACHINGER Monika,
FEIKES-FEILHAUER Ursula,
HEINRICH Norbert, LOHSE Jan,
MICHAUT Alexander, ORS Bürend,
PIECHACZEK Michael, PUTSCHKY Christa,
SCHAT Alexander, SCHMITT Daniel,
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank,
SÖLTER Isolde, SONS Tanja,
SPRANG Sven, STÖHLER Marie-Louise,
SZUKALSKI Stephan, TÖGEL Jürgen,
TOKYUREK Muharrem, VOGEL Marc,
WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

PIASTA Robert
– Verhandlungsführer,
SZUKALSKI Stephan
– Geschäftsführer Tarifkommission,
BEESE Ute, BETZEN Sigrid,
DECKER Christian,
DRACHSLER Stephanie,
ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,
FRIEDRICHSEN Hildegard,
GRIGGEL Stefan, HURTH Axel,
KERN Günter, LÄTZSCH Holger,
LINDEN Stefan, MAGET Jürgen,
MARSCHNER Jens, PENNING Hermann,
POSKE Michael, RIEDEL Michael,
SCHILLER Silke, SCHULZ Christian,
TRENDEL Andreas,
VAHERI-KATZENBERGER Regina,
VOSSBRECHER Jürgen, WILHELM Jens,
WOLK Sabine, ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– Verhandlungsführer,
SESEMANN Richard Dr.
– stv. Verhandlungsführer,
DÜRR Ernst
– stv. Verhandlungsführer,
ANTONCZYK Stephan,
BARTEN Heiko, BEESE Ute,
BETZEN Sigrid, BRINKHAUS Holger,
DIEPOLD Josef, ERVOJIC Igor,
HARTIG Bernd, HINZ Pascal,
KREMER Caroline, KUNZ Birgit,
MIRANOW Maria, SEIDENSTICKER Kirsten,
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute
– Verhandlungsführerin,
NÖRENBERG Marco
– stv. Verhandlungsführer,
HORNUNG Unver
– stv. Verhandlungsführer,
BEEKE Sabine, BERNREUTHER Silvia,
BLOMEIER Jennifer, DOMM Dirk,
ELZER Heinz, FORSTER Peter,
KAPPEL Stefan, LIESENFELD Joachim,
PABST Ina, PELKA Dietmar,
PESCH Bruno, PHILIPPI-LAUR Martin,
POPP Oliver, RASSY Manfred,
SCHMIED Andreas, SCHNEIDER Bernd,
VITTOZZI Klaus, WESTPHAL Michael

Grußwort: Gesicht zeigen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit 2023 hat ein Jahr begonnen, das uns – das kann man jetzt schon sagen – wieder viel abverlangen wird. Corona ist in seinen ärgsten Auswirkungen vorbei – doch die Folgen fordern uns weiterhin zum Handeln. Sind Sie beim **Arbeiten außerhalb des Büros** – das mit der Pandemie krisenbedingt so richtig groß wurde –, umfassend materiell abgedeckt und menschlich betreut? Auch nach 3 Jahren improvisieren viele von uns, während sich Arbeitgeber weitgehend in der komfortablen Situation eingerichtet haben, zwar Büroflächen einzusparen, aber nur das Nötigste dazu beitragen, dass ihre Mitarbeitenden mobil weiterarbeiten können. Spätestens wenn es um Kostenbeteiligungen für Schreibtisch und Co., oder gar für zusätzliche Stromkosten oder schnelleres Internet geht, ist Schluss mit lustig. Die Rückkehr ins eiskalte Büro (aufgrund der Energie-Einspar-Verordnung) wird dann schnell zur einzigen Alternative.

Wirklich innovative Ansätze in unserer Branche, wie dezentrales Arbeiten zu einem Vorzeigemodell werden kann, kann ich an einer Hand abzählen. Die

Geschäftsführungen könnten aus der Not eine Tugend machen, mit Investitionen in flexibles Arbeiten begehrte Fachkräfte anzuziehen – doch das ist die Ausnahme. So wird seit Monaten geprüft, ob Remote-Arbeit auch aus der Ferienwohnung oder vom Ausland aus z.B. wegen Steuerfragen möglich ist. Mehr als Insellösungen kamen bisher jedoch nicht heraus – unsere Anstrengungen, in den Branchen-Tarifverträgen beim dezentralen Arbeiten voranzukommen, tragen außer warmen Worten auf Arbeitgeberseite bisher kaum Früchte.

Geht es um einen **Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten**, sieht es ähnlich traurig aus. Erfreulich immerhin: Die öffentlichen Banken ließen sich auf einen „Tarifvertrag mobiles Arbeiten“ mit uns ein, der einen bedingten Rechtsanspruch für die Beschäftigten vorsieht. Andere Teile der Branche haben allerdings noch nicht einmal verstanden, dass mobiles Arbeiten heute Standard ist, hinter dem man als Arbeitgeber nicht zurückbleiben kann. Dort glaubt man tatsächlich, dass Corona vorbei sei, und die Mitarbeiter alle zurück ins Büro kommen sollten. Diese eher traditionellen Häuser werden aber – davon sind wir überzeugt – in den nächsten Jahren auf die harte Art und Weise lernen müssen, dass sich die Zeiten geändert haben. Junge, gut ausgebildete und hochqualifizierte Mitarbeiter gewinnt man so jedenfalls nicht. Ältere Beschäftigte dagegen, insbesondere solche mit gesuchten Skills, realisieren ebenfalls immer stärker, dass es Alternativen gibt.

Wir werden hier weiter Druck machen müssen. Und auch in Sachen zweites, noch größeres Thema: Inflation, und damit Entwertung von Gehältern und Tarifierungen. Der Krieg in der Ukraine und wachsende globale Abschottung, besonders im Handel mit China, werden die Lieferketten weiter strapazieren und alle Erzeuger- und Konsumenten-Preise oben halten. Inzwischen hat sich die Inflation verselbstständigt – die Preiserwartungen vieler Unternehmen und Verbraucher treiben sich gegenseitig an. So sehr das überwiegend externe Faktoren sind – wir können es nicht akzeptieren, dass viele Arbeitgeber in der Finanzwirtschaft den Wertverfall der Währung als zeitweilig kleinreden, und ihre Beschäftigte in zunehmenden finanziellen Engpässen alleinlassen! Besonders spüren das seit Monaten die Kolleginnen und Kollegen in den Servicegesellschaften der Banken, die schon immer kurzgehalten wurden. In der **PCC Services GmbH der Deutschen Bank** haben darum Anfang März in Berlin zahlreiche ►

Improvisation:

Manche von uns arbeiten auch nach 3 Jahren Pandemie-Folgen noch immer in Homeoffices, die ein konzentriertes, gutes Arbeiten nicht gerade fördern. Die materielle Abdeckung eines adäquaten Arbeitsplatzes muss tariflich – wofür der DBV verhandelt – oder betrieblich abgesichert sein!

Foto: DimaBerlin / stock.adobe.com



Kollegen ein Zeichen gesetzt, dass unsere Geduld in der laufenden Tarifrunde endlich ist (Seite 3 in diesem Heft).

Endlich ein Gehalt, das (auch in Inflationszeiten) zum Leben reicht – mit diesem Ansatz verhandeln wir seit Januar für die PCCLer in Berlin und Essen. Endlich nach oben ausbrechen aus dem prekären Korsett mit Stundenlöhnen von 12 bis 14 Euro, die den professionellen Aufgaben der Kolleginnen und Kollegen in Kreditbearbeitung und Zahlungsverkehr in keiner Weise gerecht werden. Nach vielen Tagen des Warnstreiks deutet sich für die 3. Verhandlungsrunde Ende März zarte Hoffnung einer Einigung an. Doch noch muss die Arbeitgeberseite dafür einen großen Schritt gehen. Auf der **DBV-Homepage** www.dbv-gewerkschaft.de oder nach Anmeldung für den **DBV-Newsletter** www.dbv-newsletter.de bringen wir Sie auf den jeweils aktuellen Stand!

Neues Wissen vermitteln wir auch in unseren **DBV-Seminaren** – insbesondere für Betriebs- und Personalräte, leicht anwendbar für die Gegebenheiten im Unternehmen. Wie bewerten wir die neuesten Entwicklungen in der Arbeitszeit-Erfassung? Wie können sich Betriebsräte auf Restrukturierungen vorbereiten? Wie kommen sie allgemein in Kontakt mit Kollegen, die nur selten im Betrieb sind? In einer Weiterbildung in Potsdam waren es wiederum BR aus PCC Services Berlin, die Wissen und Übung tankten (hier Seite 10 und 11).

Neue Menschen braucht das Land – respektive junge, unkonventionelle Einsteigerinnen und Einsteiger brauchen unsere Banken und Versicherungen. Indes: Sie finden sie immer seltener - die Zahl der offenen, unbesetzten Stellen geht branchenweit in die Tausende. Das spürt etwa die boomende **TARGOBANK**, nicht nur in den Finanzmetropolen. In der riesigen Region Südost ist trotz großer versprochener Arbeitsplatzsicherheit und trotz mancher Extraleistung des Hauses die Personallücke kaum kurzfristig zu schließen. Die Kollegen, die oft seit vielen Jahren dabei sind, bereuen den Schritt nicht: Lockerer Kleidungsstil und unkomplizierte Ansprache, der Erhalt und sogar Neuaufbau von kundennahen Geschäftsstellen, was auch die Wegezeiten für Mitarbeiter verkürzt – die Basis stimmt, von der aus der Betriebsrat sich um Themen wie Skype und überall wirklich gleiche Rechte in der Arbeitszeit kümmern kann (Seite 4 und 5).

Auch in der **NÜRNBERGER Versicherung** ist die Arbeitnehmer-Vertretung fortlaufend dabei, die ungelösten Fragen bei den Arbeitsbedingungen zu beantworten. Zum Beispiel zur Homeoffice-Ausstattung oder zum 49-Euro-Ticket. Helfen tut den Betriebsräten, dass das Unterneh-



Stephan Szukalski.

Foto: privat

men immer überschaubar blieb und nicht Teil eines globalen Versicherungskonzerns wurde. Regional passende Vereinbarungen standen immer im Vordergrund einer Assekuranz, die offenbar einen guten Mittelweg aus Rendite und Rechten für die Mitarbeiter gefunden hat (Seiten 6 und 7).

Ich wünsche Ihnen einen ersprießlichen Frühling, vielleicht mit der einen oder anderen Tour zu Fuß oder per Rad durch die erblühende Natur...

Herzliche Grüße
Ihr Stephan Szukalski

PCC Services GmbH: Endlich aufwachen!

*Deutlich machten die Kolleginnen und Kollegen des **Berliner Standortes der PCC Services GmbH** am 7. März 2023 klar: Ohne ein kräftiges Gehaltsplus ist diesmal keine Ruhe und keine Einigung in der laufenden Tarifrunde zu erreichen. Viel zu lange hat die **Konzernmutter Deutsche Bank** darauf gesetzt, mit drittklassigen Löhnen für inzwischen hochprofessionelle Tätigkeiten durchzukommen.*

In den Operations-Einheiten waren die Gehälter schon bei Ausgliederung von Marktfolge-Tätigkeiten in GmbHs Mitte der 2000er Jahre nicht leistungsgerecht. Im Laufe der mehr als 15 Jahre bis heute wuchsen die zunächst eher einfach standardisierten Jobs in Zahlungsverkehr und Kreditabwicklung zu komplexen Tätigkeiten, die die Beschäftigten der heutigen PCC Services in Essen und Berlin für den Konzern vollbringen. Zum Beispiel: Im Hauptstadt-Standort bearbeiten Spezialisten auch Großkunden-Kredite fallabschließend und klären dabei mit Expertise Sonder- und

Störfälle, die die Systeme allein nicht bewältigen können. Dabei bringen sie zum Teil umfangreiche IT- oder kaufmännische Ausbildungen ein, die sie erworben haben.

Dieser Qualitätssprung macht sich aber in keiner Gehaltsabrechnung bemerkbar – hier stehen noch immer weniger als 14 Euro pro Arbeitsstunde selbst für Senior-Sachbearbeiter zu Buche, nicht viel oberhalb des Mindestlohnes von 12 Euro pro Stunde! Dies war schon Anfang 2022 prekär – bevor die Inflation so richtig ins Kontor schlug. Die Heiz-, Miet-, Lebensmittel- und Mobilitäts-Kosten des Winters 2022 / 23 brachten viele Kolleginnen und Kollegen endgültig an den Rand ihrer Reserven – wenn sie mit Familie überhaupt welche aufbauen konnten im „normalen“ Berliner Preistreiben. Ohne Nebenjob oder externe Hilfe kommen manche PCCLer nicht mehr durchs Leben. Ein Skandal angesichts qualifizierter Vollzeit und Marktvergleich! Aldi und Lidl zahlen auch ungelernten Mitarbeitern mindestens 14 Euro pro Stunde, die Deutsche Post sucht Briefträger für 14,34 Euro Stundenlohn.

Ein erstes Arbeitgeberangebot beließ es Mitte Februar 2023 trotz des grotesk hohen Nachholbedarfs bei einer Offerte von 3 % Plus sowie 1000 Euro einmalig steuerfrei. Das bedeutet Erhöhungen im Cent-Bereich pro Stunde, die völlig verpuffen. Derweil zahlt die Bank ohne Schmerzen seit Jahren den Entleihfirmen zum Teil mehr als 30 Euro pro Stunde für Zeitarbeitskräfte auch bei PCC Services. Die Deutsche Bank weist Gewinne aus wie seit mehr als zehn Jahren nicht mehr, hohe Erfolgsbeteiligungen sind im Frühjahr 2023 nicht nur im

Investmentbanking zu erwarten. Und dennoch soll es kaum Spielraum für die Frauen und Männer geben, die den fundamentalen Betrieb des deutschen Geschäftes gewährleisten?!

Während Warnstreiktagen im Januar / Februar sowie mit der Protestaktion in Berlin zeigte ein wachsende Zahl von Beschäftigten, dass ihre Geduld am Ende ist und dass der Arbeitgeber aufwachen muss. Es deutet sich zwar an, dass ab Anfang 2024 der Entgelttarifvertrag Postbank Services auch für die Kollegen von PCC Services GmbH gelten wird – und etwas materielle Verbesserung bringen könnte. Aber zum einen muss dieser Wechsel noch zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite endverhandelt werden, was keineswegs sicher ist. Zum anderen müssen die aktuellen Rechnungen der Lebenshaltung eben heute bezahlt werden, und nicht erst in einem Jahr! Bis zu einer Einigung muss die Bank daher noch viel tun.

Text und Bild: Oliver Popp

Den aktuellen Stand gibt es wie immer auf unserer DBV-Homepage, per QR-Code-Scan hier:



TARGOBANK Südost: Vor allem im Süden wird Personal gesucht

„Niemand braucht sich bei uns Sorgen um die Zukunft zu machen.“ Diese Aussage treffen Betriebsräte wohl eher selten. Nicht so derzeit **Daniel Schmitt** in der Region Südost der TARGOBANK. Der 43-jährige Dresdener ist Arbeitnehmer-Vertreter in einer vergleichsweise komfortablen Situation: Das Institut, in dem er arbeitet, hat schon lange keine Arbeitsplätze mehr abgebaut oder gar Mitarbeiter entlassen. Ganz im Gegenteil: Deutschlandweit sucht das Haus neue Einsteiger.

Kurzarbeit oder Bonus-Streit waren auch während der Corona-Hochphasen nie ein Thema, Auszubildende werden ohne Frage unbefristet übernommen – das Kundengeschäft brummt in der TARGOBANK seit Jahren, wie es in anderen Häusern vor allem in der Wirtschaftswunderzeit der 1950er / 1960er Jahre bekannt war. Dies vor allem, weil die ‚Targo‘, die ihre Wurzeln in der KKB und in der Citibank hat, immer auf sehr schlanke Prozesse und eine effektive IT geachtet hat. Die Fixkosten sind daher gerade im Filialbetrieb so niedrig wie kaum irgendwo sonst, von Direktbanken natürlich abgesehen. Entsprechend gute Konditionen kann das Haus anbieten, was wiederum viele Privat- und auch Unternehmenskunden lockt. Um diese gut zu bedienen, braucht es entsprechendes Personal: „Gerade im Süden, in München und generell südlich der Donau, suchen wir aktuell neue Kolleginnen und Kollegen“, so Daniel Schmitt.

Hierfür nimmt das Unternehmen inzwischen auch gern Quereinsteiger unter Vertrag. Viele von ihnen leisten einen richtig guten Job, was auch für die Ausbildung in der TARGOBANK spricht. „Wir haben für jedermann und -frau sehr gute Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten“, sagt Daniel Schmitt. Viele der neuen Mitarbeitenden arbeiteten in Vollzeit – was sicher auch durch die hohen Lebenshaltungskosten in der bayerischen Landeshauptstadt begründet sei. Die gut verfügbaren Teilzeit-Möglichkeiten würden dagegen im Süden bisher weniger genutzt, so Schmitt. Er vertritt dabei mit Sachsen, Thüringen,

Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Bayern im Bereich „Südost“ eine riesige Region: Zwischen den entferntesten Geschäftsstellen in Ravensburg und Cottbus liegen etwa 670 Kilometer, und hier im **BR-Bereich Südost** arbeiten auch gut 600 Beschäftigte in Summe.

„Eine Frauenquote ist hier überflüssig“, sagt der Betriebsrat. Unter den Angestellten sind in den Teilregionen Leipzig und Nürnberg 60 bis nahe 70 % Frauen tätig, lediglich in München sind Frauen und Männer etwa gleich vertreten. Und unter den Führungskräften in den Zweigstellen überwiegen die Frauen mit aktuell 60 bis 65 % in allen Teil-Regionen. Einige Chefinnen und Chefs arbeiten in Teilzeit, „das war noch vor fünf Jahren fast unvorstellbar“, so Daniel Schmitt.

Der Betriebsrat kann auf Erfolge verweisen – die natürlich zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat und in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber vorangetrieben wurden. So gelten nun wieder Ziele für das Team insgesamt, nicht mehr individuell. „Hier hat ein Kulturwandel im Unternehmen stattgefunden. Es hat ja auch Sinn, denn die Filiale als Ganzes soll stark sein – nicht der Wettbewerb zwischen einzelnen Beschäftigten.“

Bald neu geschärft werden muss nach Schmitts Ansicht – in engem Zusammenhang mit der Vergütung – die Arbeitszeit und ihre Erfassung. „Führungskräfte handeln hier oft individuell. Wir haben ja eine flexible Arbeitszeit-Rege-



Lockerer Auftritt: In der Targobank sind inzwischen viele Kleiderzwänge vom Tisch. Sieht die Zukunft des Hauses vielleicht noch bunter aus? Foto: rh2010 / stock.adobe.com



Daniel Schmitt.

Foto: privat

lung – doch die wird noch nicht überall gleich umgesetzt. Was in einer Filiale bereits möglich ist, ist in einer anderen Filiale noch in der Testphase.“ Zwar gibt es bereits schon richtig gute Absprachen zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitenden, aber eben noch nicht an jedem Standort. „Unterm Strich sind wir beim Thema flexible Arbeitszeit weiterhin in einem guten Dialog mit dem Arbeitgeber. Dies muss dann auch Grundlage für ein System der Arbeitszeiterfassung sein, das dem Anspruch von BAG-Urteil und kommendem Gesetz genügt, zugleich aber auch für alle Beschäftigten wie gewünscht möglichst weitgehend flexible Arbeitszeiten erhält.“

Der oft positiv denkende und gut gelaunte Dresdener ist in mancherlei Hinsicht ein Aktivposten für die Mitstreitenden in der Bank. Er stieg im August 1997 mit erst 17 Jahren in das Haus ein, durchlebte in 25 Jahren alle Veränderungen des Unternehmens mit und meint ohne Pathos, dass sein Herz für die Bank schlägt. So will er durchaus noch lange für ihre Zukunft mitwirken. „Das fing so richtig an, als ich 2002 zum Vorsitzenden der Gesamt-Jugend- und Auszubildenden-Vertretung gewählt wurde. Irgendwie habe ich eine soziale Ader und will mich auch gar nicht verstellen. Sondern ich bin gut damit gefahren, früh und recht geradeaus zu sagen, wenn etwas auf Arbeit besser laufen kann“, meint Daniel Schmitt.

In seinem Nahbereich baute die Bank bis heute vier Filialen in Dresden auf, Riesa, Meißen und Bautzen kamen als Beratungspunkte hinzu. „Wir wollen nah am Kunden sein. So sind in Suhl, Altenburg, Aue, Annaberg-Buchholz oder Freiberg Filialbüros geplant. Die Menschen wissen es zu schätzen, dass sie ‚ihre‘ Beraterin oder ‚ihren‘ Betreuer nicht erst nach 50 Kilometer Fahrt finden.“

Nah beim Kunden zu sein, heißt zunehmend auch, nicht mehr immer in Anzug oder piekfeinem Kostüm zu beraten. „Unsere Kleiderempfehlungen sind gelockert, wir haben inzwischen Pullis und Sneaker im Look der Bank. Das ist mehr auf Augenhöhe mit unseren Kunden, das haben sie uns in Umfragen deutlich gesagt – und wir sparen damit auch noch einiges Geld für teuren Businessdress“, verweist der Betriebsrat darauf, dass in Teilen nur noch in der Vermögensberatung Schlips und Kragen angesagt sind.

Ein weiteres wichtiges Thema seien Dienst-Laptops und schnelles WLAN für alle Mitarbeiter. „Die jüngere Generation Z wird Digitalisierungslösungen und flexible Arbeitszeiten sowie Home-office-Angebote immer mehr zur Bedingung machen. Aber auch die anderen fordern das häufiger. Manchmal ist Skype hinderlich, weil es viel Subtext zwischen den Zeilen und viele Emotionen so nicht rüberbringt. Vorteil ist, dass wir weniger reisen müssen“, kennt der 43-Jährige die Vor- und Nachteile von Internet-Treffen und Autofahrten für Vor-Ort-Gespräche.

Er erledigt viel Betriebsratsarbeit in zwischenmenschlichen Gesprächen, unterwegs oder auch mal bei einem abendlichen Bier. Die Betreuung der Filialen auf dem Land teilt er sich mit den anderen 10 Kolleginnen und Kollegen im BR ein. „In so einer großen Region merken wir schon, dass wir zum Teil einige Unterschiede in der gewachsenen Kultur in den Filialen haben, wie sollte es auch anders sein. Das belebt aber auch unsere Arbeit und hilft dabei, gleiche Fragen mal aus unterschiedlicher Perspektive zu bewerten. Und das liefert uns ja auch das argumentative Rüstzeug für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber“, verdeutlicht Daniel Schmitt.

Es gibt durchaus einige Unterstützer auf Bankseite für die Anliegen der Betriebsräte. „Zum Beispiel schaut unser neuer Ressortleiter Vertrieb über seinen Tellerrand hinaus. Wir schätzen ihn, weil er mit uns auf Augenhöhe verhandelt. Solche Verhandlungspartner sind eine gute Basis, um voranzukommen.“ So hat die TARGOBANK nicht nur den Inflationsausgleich von vollen 2 x 1500 Euro steuerfrei längst beschlossen, sondern auch bereits seit Jahren die Betriebsvereinbarung „unbezahlte Auszeit“, mit der Kollegen einmal binnen vier Jahren eine längere Pause von vier Wochen beantragen können, zusätzlich zum bezahlten Jahresurlaub. Auch die BV „Urlaub statt Bonus“ wird von etlichen Mitarbeitern gern in Anspruch genommen. „Gut ist auch der Kapitalkontenplan, in den zu 100 % die Bank automatisch für jeden Mitarbeiter einzahlt. Das fließt in eine betriebliche Altersvorsorge, die bei Bedarf auch eine Invalidenrente zahlt“, nennt Daniel Schmitt erfreuliche soziale Leistungen – die weiter ausgebaut werden sollen. Die positive Geschäftslage schafft die nötigen Reserven dafür.

Oliver Popp

NÜRNBERGER Versicherung: Einfach mal machen!

Wie groß kann eine „Familie“ sein? Sicher sind es meist eine Handvoll Menschen vom Baby bis zur Uroma, die eine besondere Beziehung untereinander haben – meist liebevoll und vertrauensstark durch viele Fährnisse des Lebens, was auch kommen mag. Im übertragenen Sinn kann der Familien-Bund aber wohl auch etwas weiter gespannt sein – denn effektiv verbringen viele Vollzeit-Beschäftigte mehr Zeit mit den Arbeits-Kollegen als mit ihrer eigentlichen Familie. Warum also nicht auch ein gutes, belastbares Verhältnis mit diesen Frauen und Männern aufbauen? Es ist keine Floskel zu sagen, dass die meisten Mitarbeitenden in der NÜRNBERGER Versicherung mehr verbindet als bloß gemeinsame Aufgaben im Team, sagt Peter Daniel Forster.

Der 42-jährige Nürnberger ist nun seit bald 25 Jahren bei der Versicherung angestellt, die den Namen seiner Heimatstadt trägt. Damit tut er es aktuell rund 4200 Kolleginnen und Kollegen gleich. Das „Großfamiliäre“ konnte bleiben und wachsen, weil sich die NÜRNBERGER seit Gründung 1884 eben nie in einem beliebigen, globalen Allfinanz-Konzern verwandelte oder Teil eines solchen wurde. „Wir sind gerne

unabhängig, und wollten auch immer einfach und unkompliziert bleiben“, beschreibt **Peter Forster** ein nahbares Miteinander, das sich stets auch aus der fränkischen Region speiste. Umgekehrt gibt die Versicherungsgruppe einiges von ihrem Erfolg als Förderung an die Nürnberger Wirtschaft, Kultur und Sport zurück. Bis in die Chefetage hinein ist es bis heute Überzeugung, selbstbestimmt und überschaubar zu bleiben.

Und wer mit 17 Jahren in eine Firma einsteigt und noch lange bleiben will, der tut das sicher auch, weil das Betriebsklima stimmt. Peter Forster beginnt 1998 als Azubi zum Kaufmann für Büro-

*Regionale Kraftquelle:
Die NÜRNBERGER Versicherung ist in mancher Hinsicht
mit ihrer Heimatstadt verknüpft.
Foto: refresh(PIX) / stock.adobe.com*





Peter Forster. Foto: privat



Dietmar Pelka.

Foto: privat

kommunikation und spezialisiert sich schnell weiter in die Entwicklung von IT-Anwendungen und mit einem berufs begleitenden Studium zum Informatik-Betriebswirt. Als Ergonomie-Beauftragter ist er dafür verantwortlich, dass neue Programme in der NÜRNBERGER für die Mit-Beschäftigten schnell und leicht benutzbar werden. „Die typischen Versicherungskaufleute gibt es bei uns, aber auch viel mehr. Ich sehe, dass wir gerade in jüngerer Zeit ein Haus der 1000 Berufe werden, je nachdem, was

gerade im Detail gebraucht wird. Es gibt Versicherungsspezis, aber auch Mathematiker, Informatiker, quereinsteigende Mediziner, Bau-Sachverständige, natürlich Personaler, Marketingfachleute“, sieht der Fachmann zwar ein großes Spektrum an Aufgaben – das sich aber mit guten, langfristigen Absprachen im Unternehmen doch auf einen Nenner bringen lässt.

Der Mittelfranke trägt selbst eine große Portion zum Vereinbaren von Unterschieden bei: Peter Forster ist seit sechs Jahren Betriebsrat in der NÜRNBERGER. Hier ist er seit langem am Wirken, unter anderem mit seinem Kollegen **Dietmar Pelka** – der Bayreuther organisiert bereits seit 42 Jahren als Versicherungsfachwirt heute einen großen Teil der betrieblichen Post in der Assekuranz, und sieht den Leistungswillen und die Kreativität der Mitarbeiter als den eigentlichen Erfolgsfaktor im Unternehmen. Und beide sehen das DBV-Netzwerk als kompetentes Backup bei Fachfragen und als gutes Forum um zu hören, wie die Branche tickt.

Eine Basis gibt es: „Die meisten Arbeitsbedingungen sind ordentlich geregelt. Das Optimum haben wir allerdings noch nicht erreicht – und es ist wichtig, fortwährend ‚dran‘ zu bleiben“, blickt Arbeitnehmer-Vertreter Peter Forster zum Beispiel auf das Modell der mobilen Arbeit seit der Pandemie. Grundsätzlich können alle Beschäftigte bis 60 %, also drei Tage pro Arbeitswoche mobil (bzw. daheim) arbeiten. Monitore und andere nötige Ausstattungsteile dürfen aus der Firma mitgenommen werden. Ein fester oder regelmäßiger Zuschuss auch für die darüber hinausgehenden Kosten des Homeoffices ist dagegen noch nicht vereinbart.

Doch kann die Gruppe um Peter Forster im Verein mit dem gesamten Betriebsrat auf ein sachbezogenes Verhandlungsklima mit der Geschäftsführung aufbauen. „Das ist kein Klüngeln, wir setzen uns schon öfters mal hart auseinander. Aber nicht so, dass wir uns vor Gericht streiten.“ Auch die fränkische Assekuranz ist keine Insel der Seligen. „Auch bei uns sind Spar-Diskussionen seit Jahren angesagt. Es ist klar, dass die Aktionäre der NÜRNBERGER-Versicherung Rendite sehen wollen“, kennt der Wegbereiter die Bedeutung, die Interessen seiner Kollegen in wichtigen Verhandlungskreisen so zu betonen, dass sie neben den Zielen des Unternehmens wahrgenommen werden.

Rationalisierungen fanden statt: So wurden in jüngerer Zeit alle Außenstellen des NÜRNBERGER-Konzerns geschlossen und die Aufgaben neu verteilt. Immerhin: Für wirklich alle Mitarbeiter, die ihre Stamm-Stelle verloren, fand sich über Versetzung oder Abfindung eine zufriedenstellende Lösung.

Das Betriebsrats-Gremium arbeitet auch daran, die noch offenen 1000 Euro (2000 € sind bereits tariflich zugesagt) an Inflationsausgleich unternehmensweit für alle Beschäftigte steuerfrei auszuzahlen. In diesem Frühjahr 2023 ist außerdem zu klären, wie sich der Arbeitgeber am monatlichen 49-Euro-Nahverkehrsticket finanziell beteiligt. Und ein großer Arbeitskomplex ist auch die nun definitiv verbindliche Arbeitszeiterfassung. „Unser Unternehmen wartet noch, wie auch andere, auf ein Gesetz aus dem Arbeitsministerium dazu, das endlich die letzten Fragen ausräumt. Wir als Betriebsräte sehen, dass die Erfassung speziell in unserem doch umfangreichen Außendienst wohl nicht ganz einfach umzusetzen ist. Aber: Wir sind optimistisch, dass uns dies dennoch gut gelingen wird“, geht Peter Forster in zeitnahe und intensive Verhandlungen.

Oliver Popp

Im Wandel der Zeiten: Das „Du-Sie“-Problem!

Die ING-DiBa AG macht es schon länger – eigentlich durchgängig. Die HypoVereinsbank (Unicredit Bank AG) führt es gerade auf freiwilliger Basis ein. Selbst bei den traditionell konservativen Genossen tut sich was – die immerhin gut 1.000 Beschäftigte starke Volksbank Münsterland Nord führt es gerade – auf freiwilliger Basis – ein. Ein neuer Trend greift in den Häusern um sich: Man duzt sich neuerdings.

Für mich als alten weißen Mann (Jahrgang 1967) ist der Trend, den die Millennials in die Häuser mitbringen, gewöhnungsbedürftig. Bislang galt: Solange man sich nicht gegenseitig das Du angeboten hatte, blieb es beim Sie. Alles andere war unhöflich, galt sogar als übergriffig.

Allenfalls Personen, mit denen man in einem englisch-sprachigen Umfeld zu tun hatte, konnten schon mal – in englischer Sprache – geduzt werden. Das führte dann zu der kuriosen Situation, dass die gleiche Person, die eben noch in Anwesenheit englischsprachiger Kollegen Christian (sprich „Kristischen“) oder Karl (hört sich in beiden Sprachen gleich an) angeredet wurden, plötzlich in einem rein deutschsprachigen Umfeld Herr Meier oder Herr Schmidt angeredet werden (Namen geändert). Kollegen, die in einem gemischtsprachigen Umfeld arbeiten, dürften das Problem kennen.

Plötzlich sollen nun alle gleich sein und mit Du angesprochen werden? Ich selbst war eher irritiert, als ich vor ein paar Jahren zum ersten Mal ein Flugblatt unserer DBV-Tarifkommission in der ING-DiBa las, in dem die Kolleginnen und Kollegen konsequent



Verbindlich-distanziert oder familiär-kumpelhaft?: Oft ist im beruflichen Dialog unklar, welche Form der Anrede angebracht ist: „Sie“ oder „Du“? Sinnvoll scheint (noch immer) eine kurze Absprache zwischen den KollegInnen bei passender Gelegenheit. Foto: fizkes / stock.adobe.com

mit Du angesprochen werden. „Es tut sich was in Deutschland!“ dachte ich verwundert, ohne das Ganze aber wirklich ernst zu nehmen. Und heute folgt sogar ein großer Genosse dem neuen Trend!

Formal wird in der Diskussion über das Phänomen gerne auf die englische Sprache verwiesen. Dort gäbe es ja auch nur das „you“, also „Du“. Strenggenommen stimmt das aber nicht. „You“ klingt zwar wie „Du“, ist aber ein false-friend, also ein Wort, das zwar wie ein deutsches Wort klingt, aber eine andere Bedeutung hat. „You“ ist in Englischen die zweite Person Plural, bedeutet also eigentlich „Ihr“. Das Pendant zu „Du“ lautet im Englischen „thou“, und wird außer im religiösen Kontext seit mehreren Jahrhunderten nicht mehr verwendet. Eigentlich reden Engländer und Amerikaner den guten Karl also mit Vornamen und „Ihr“ an, im deutschen zugegeben eine seltsame Kombination.

Historisch sind Veränderungen der persönlichen Ansprache keineswegs ungewöhnlich. Bis zum Mittelalter sprachen sich auch in unseren Ländern die einfachen, nicht-adligen Leute gegenseitig mit „Du“ an. Das lag möglicherweise daran, dass Familiennamen noch nicht erfunden waren, aber generell war jede förmliche Anrede dem Adel vorbehalten.

Später wurde dann ein aus heutiger Sicht sehr kompliziertes System mit Anreden von „Ihr“, „Sie“, „Du“ bis zu „Er“ eingeführt. Meine Großmutter (Jahrgang 1909) berichtete mir z.B., in ihrer Kindheit seien nur Geschwister untereinander per Du gewesen. Die Eltern wurden mit „Herr Vater“ oder „Frau Mutter“ angesprochen, natürlich nicht in Verbindung mit „Du“, sondern mit „Ihr“. Selbst Eheleute sollen sich im 19. Jahrhundert mit „Sie“ angesprochen haben, was ich persönlich eher als verstörend empfinde.

Auch in meiner Kindheit (1960er und 1970er Jahre) war manches noch anders. „Tante Gertrud“ und „Onkel Karl“ (hat nichts mit dem Karl aus dem Bankumfeld zu tun) waren ganz normale Anreden seinerzeit. Heute nutzen unsere beiden Nichten nur noch die Vornamen von meiner Frau und mir, Onkel und Tante bleibt der alten Generation vorbehalten, und stirbt langsam aus.

Auch im DBV haben sich im Laufe der Zeit die Dinge geändert: Ich wurde um die Jahrtausendwende zum ersten Mal in eine Gewerkschafts-Funktion gewählt. Im Umfeld der damaligen Hauptversammlung waren zu meiner Verwunderung eigentlich alle untereinander per Sie. Das galt für Kollegen, die sich kaum kannten, aber auch für enge langjährige Weggefährten. Allerdings war diese Hauptversammlung auch mit einem

Generationenwechsel verbunden, und nur wenige Monate später schon waren wir Neu-Gewählten untereinander alle per Du.

In den Banken und Versicherungen verlief das ähnlich: In den Neunzigern und frühen Zweitausendern waren in den Filialen und Abteilungen die meisten noch per Sie, und nur wenige hatten sich auf das formlose „Du“ geeinigt. 10 Jahre später war „Sie“ die große Ausnahme, und seitdem wartet man nur noch darauf, eine Gelegenheit zum „Du-Anbieten“ zu bekommen.

Und nun soll die deutsche Sprache – zumindest im Arbeitsleben in Banken und Versicherungen – zunehmend des förmlichen „Sie's“ ganz beraubt werden? Persönlich duze ich ja jeden Hund, der mich freundlich anwedelt. Ich bin z.B. seit Jahren schon eigentlich in jeder Schulung / Seminar mit den Teilnehmern per Du. Aber generell nur noch per Du ohne vorherige Absprache? Sollte man das tun?

In letzter Zeit frage ich mich allerdings schon, ob das eher linksche vorsichtige Abfragen zu Beginn jeder Veranstaltung eigentlich noch zeitgemäß ist, und ich Teilnehmer / Kollegen nicht einfach grundsätzlich duzen sollte.

Wenn alle Kollegen untereinander ohnehin per Du sind, warum dann nicht wie bei ING-DiBa, HypoVereinsbank oder Münsterland Nord alle solange Duzen, bis sie was anderes sagen? Aber wären die Kolleginnen und Kollegen nicht peinlich berührt, wenn sie in einem DBV-Newsletter oder Zeitungsartikel, oder gar auf einer Veranstaltung von uns ohne besondere vorherige Einwilligung geduzt werden?

Oder sind das nur die Gedanken des berühmten alten weißen Mannes, während gerade beim Lesen dieser Zeilen die Unter-35-jährigen belustigt die Köpfe schütteln?

Was halten Sie davon, liebe DBV-Mitglieder? Sollten wir als DBV zum formloseren Du übergehen, oder empfinden Sie das als respektlos? Schreiben Sie uns doch gerne Ihre Meinung unter info@dbv-gewerk-



Stephan Szukalski.

Foto: CHRISHAMMER / kutopiart

[schaft.de](https://www.schaft.de). Wir würden gerne eine Auswahl Ihrer Rückmeldungen in der nächsten Ausgabe veröffentlichen.

„Wenn Du nicht mit der Zeit gehst, geht die Zeit mit Dir“, heißt es. Sagen Sie uns doch, wie weit die Zeiten schon gegangen sind!

Stephan Szukalski

DBV-Stammtische: Blick übern Tellerrand



Gelangweilt von den immer gleichen Gesprächen am Konferenztisch oder am Bildschirm? Wir laden Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Häusern zu regionalen Treffen ein – in gemütliche Lokaltäten drinnen & draußen, je nach Jahreszeit. Hier steht Kennenlernen + Wiedersehen, und zwangloser Austausch mal abseits des begrenzten Büros im Mittelpunkt. Wie hier in Frankfurt Anfang März 2023 berichten unsere Gäste von der Arbeits-Wirklichkeit in ihrem Betrieb – und geben so auch Lösungen für Fragen von Kollegen andernorts. Daneben informieren wir über Neues aus dem Arbeits- und Tarifrecht – gut nutzbarer Rat aus der DBV-Familie. Gute Küche ist stets ebenfalls geboten. Auch in Berlin und München luden wir bereits zu Stammtischen. Bei Interesse auch bei Ihnen – schreiben Sie gern eine Mail an: popp@dbv-gewerkschaft.de...

DBV-Seminare: Ein roter Faden fürs betriebliche Leben

Referentin Karin Ruck begrüßte die Seminaristen diesmal, im Februar 2023, an einem der Potsdamer Seen. Und es war bald klar: Hier gibt es kein frontal doziertes Wissen von der Stange. Sondern eine sehr persönliche, maßgeschneiderte Übungseinheit, die erst im Betrieb ihre volle Wirkung entfaltet: Aha, so kann es gehen, und das machen wir jetzt auch. „Kundschaft“ unserer Seminarleiterin waren diesmal die Betriebsräte und BR-Nachrücker der PCC Services GmbH aus Berlin.

Sven Salbach zum Beispiel: „Ich bin in unserer Firma Betriebsrat der ersten Stunde, seit wir 2006 aus der Deutschen Bank ausgegliedert wurden, damals noch als Kredit Service GmbH (KSG). Seitdem haben wir einiges erlebt und verhandelt. Und ich muss sagen, auch ich als Erfahrener habe während der drei Tage in Potsdam noch einiges wirklich Neues mitgenommen. Zum Beispiel, sich vieles Unbewusste bewusst zu machen“, sieht der langjährige Arbeitnehmervertreter im DBV-Seminar einen Gewinn und ein gutes Korrektiv für manchmal ausgetretene Pfade.

So kombinierte Trainerin Karin Ruck zwei Bausteine unseres Seminarprogramms in gewünschter Form. Ein Teil war, wie der BR Gesprächsanlässe schaffen kann, damit er in passender Weise in Kontakt mit Beschäftigten, Geschäftsführern oder auch mit externen Helfern kommen kann. „Im zweiten Teil befassten wir uns mit der Zukunft der Banken. Viel hat sich in den vergangenen 40 Jahren, seitdem ich selbst lange in einer Filialbank gearbeitet habe, geändert. Und weiterhin. Bereits im Oktober 2018 berichtet ein Personaldienstleister im „Oberbayerischen Volksblatt“: „Ein Drittel der rund 600.000 Mitarbeiter aller Banken wird bald nicht mehr gebraucht in den Häusern. Ein zweites Drittel muss stark umlernen auf eine neue oder gewandelte Stelle. Und nur ein Drittel der heutigen Tätigkeiten in den Banken bleibt auch künftig gleich.“

Diese Veränderungsprozesse für die Kolleginnen und Kollegen zu gestalten ist eine stark fordernde Aufgabe für viele Betriebsräte. Genau

diese komplexe Gestaltung des Neulandes kommt im BR-Alltag meist zu kurz und überfordert nicht wenige Betriebsräte, wenn das Unternehmen „Allgemeine Restrukturierung!“ ruft. „Deshalb ist das in unseren Seminaren oft ein wichtiger Punkt: Nicht nur die Gesetze kennen und zu wissen, was ich als BR etwa laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 87 darf oder soll. Sondern: Wie baue ich vorausschauend belastbare Kontakte zur Personalabteilung auf, wie bereite ich Weiterbildungen vor, sodass ich als Betriebsrat mit dem Vorstand schnell über Problemlösungen für den Umbau sprechen kann, statt zu lange in den Abgrund von Abbau-Zahlen zu blicken“, will Karin Ruck das BR-Handwerkzeug gerüstet sehen.

Zur Schulung kamen erfahrene Kollegen ebenso wie Neulinge. Für ein Drittel der Teilnehmer, die nämlich Teil der Hausarbeitskommission des DBV sind, stand am ersten Vormittag zeitgleich der nächste Verhandlungstermin an. Deswegen erwartete den „Rest“ der Gruppe stattdessen ein Quiz aus 45 bunten Fragen aus dem Arbeitsrecht. Anschließend tauschten sich beide Gruppen über ihre Aha-Erlebnisse aus. „So war das ein guter Mix aus neuer Tiefe für unsere Arbeit, aus Auffrischung und aus aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht“, beschreibt es Sven Salbach.

Für einige zunächst vertrackte Fallbeispiele arbeiteten die Seminaristen in Kleingruppen unkonventionelle Lösungen heraus. In der Auswertung konnte sich Karin Ruck auf wenige Korrekturen und Empfehlungen beschränken. „In Potsdam haben die Teilnehmer selbst erkannt, was für eine große Vielfalt sie an Talenten in der Gruppe haben. Sowohl, was die Kenntnis verschiedener Themengebiete in der BR-Beratung angeht, als auch die Art und Weise des Herangehens. Diese Vielfalt ist eine Schatzkiste. So etwas hilft immer sehr beim Problemlösen“, ist Karin Ruck begeistert vom Zusammenwirken der Berliner Gruppe.



*Erkenntnisreich: In Kleingruppen lösten unsere Seminaristen so einige Praxisfälle (fast) ganz allein. Und das selbst Erarbeitete bleibt auch besser im Gedächtnis.
Foto: Karin Ruck*



DBV-Trainerin Karin Ruck kommt in viele Betriebe von der Ostsee bis zu den Alpen – bei jeder Jahreszeit. Foto: privat

Die Abende waren gefüllt von erfrischenden Kartenspielen („Kampf gegen das Spießertum“) und kräftigem Ausgleich für Geist und Körper auf der Kegelbahn – nicht unwesentlich für gelingenden Wissens- und Übungsaufbau. Als Abrundung baut DBV-Seminarleiterin Karin Ruck stets ein:

Welche Verbesserungen sehen die Seminar-Teilnehmenden für sich selbst? „Unsere Gruppe hat konkret vereinbart, etwas für lebendigere Betriebsversammlungen zu tun. Dass die Last des Vortrags dort mal weggeht von einem zentralen Referenten hin zu kürzeren, wechselnden Parts“, freut sich die Trainerin über ganz praktische Schritte.

Auch BR-Ersatzmitglieder wurden viel mehr als sonst eingebunden: „Wir wollten ihnen, die sonst immer so ‚nebenher‘ schwimmen, einmal direkter zeigen, was bei uns wie im Betriebsrat läuft. Das ist wichtig, damit sie im Thema sind, wenn sie in einer Sitzung jemand vertreten. Und damit sie dann mit mehr Ahnung auch regulär ins Gremium nachrücken“, sieht BR-Vorsitzender Sven Salbach ein weiteres Plus der Übung.

Dies bestätigt **Dirk Dehmel**, seit 2010 ein anderer Betriebsrat aus PCC Services: „Wir haben hier sehr viel Einfluss auf die Gestaltung des Seminars nehmen können, auch spontan. Das ist ja sonst nicht immer üblich bei kommerziellen Anbietern. Deutlich war auch, dass unsere Seminarleiterin viele eigene Erfahrungen aus unserer Branche mitbrachte. Was wir hier üben, ist einfach besser anwendbar als der Stoff von woanders“, unterstreicht der hochaufgeschossene Berliner.

Karin Ruck selbst behält die Schulung in Potsdam in angenehmer Erinnerung: „Es war sehr lebendig und auch für mich erkenntnisreich, was in einer Servicetochter der Deutschen Bank aus Arbeitnehmersicht gerade so passiert. Es ist ideal, wenn es so ein Geben und Nehmen zwischen Referent und Seminarteilnehmer gibt – nur so können unsere Seminare am Puls der Zeit bleiben. Ich möchte die Atmosphäre schaffen, damit beide Seiten sich im Seminar öffnen mit Gedanken und auch Gefühlen, warum sie auf bestimmte Art reden und handeln – oder auch nicht. Manchmal gelingt das so gut wie in den drei Tagen in Potsdam. Das ist die Grundlage, damit die Betriebsräte dann bewusster, anders auftreten können im Betrieb – wovon die Beschäftigten sehr oft profitieren“, sieht sie einen guten Lohn ihrer Arbeit.

Oliver Popp

Gute Aussichten:
Wie hier
am Templiner See
in Potsdam bieten
DBV-Seminare
auch immer
einen anregenden
Ortswechsel –
was dem Wissenserwerb dient.
Foto: Karin Ruck



Rente für Frauen: Die Lücke schließen!

Wer Mitte 20 ist, interessiert sich doch nicht für die Rente! Falsch gedacht: „Bei mir haben sich auch schon ganze Gruppen von Berufseinsteigern gemeldet“, meint **Marcus Bourauel**, der in der **Commerzbank** in der **Betriebsrats-Gruppe „UNO – Die Unabhängigen“** Kolleginnen und Kollegen bislang im Rahmen der Beratung zu Sozialplan-Instrumenten auch auf Fragen zur Deutschen Rentenversicherung und betrieblichen Altersvorsorge eingeht und seit 2019 entsprechende Veranstaltungen organisiert. Das Interesse für ein Versorgt-sein im Alter ist nach seiner Wahrnehmung auch bei den Jüngeren zunehmend zu beobachten. Im Rahmen der Beratungen stach aber zunehmend eine weitere Gruppe hervor: Unsere Kolleginnen!



Marcus Bourauel

Foto: privat



Shima Wild

Foto: privat



Kristin Blachnik

Foto: privat

Gerade im Rahmen der Beratungen der Kolleginnen gab es manch unschöne Überraschung: Jahrelang versäumte Beantragung der Riester-Zulage und eben ganz oder teilweise fehlende Beitragsjahre wegen Erziehungszeiten. Frauen haben vielfach Einbußen in der Rente durch Kindererziehungszeiten, in Folge von wirtschaftlich nachteiligen Scheidungen oder weil sie Angehörige gering bzw. gar nicht bezahlt pflegen, Studienzeiten ohne Beitragszahlungen und – besonders wegen vieler Teilzeitjahre, verdeutlicht Betriebsrat Marcus Bourauel.

Die „Teilzeitfalle“ ist das Hauptproblem. Der Arbeitgeber muss hier nicht helfen – „aber wir sehen ihn als gefordert, Frauen für Vollzeit-Tätigkeiten zu qualifizieren und ein aktives Personalmanagement zu betreiben. Die vorhandene Qualifikation und die Bereitschaft der Kolleginnen zu Veränderungen sollte im Interesse der Bank nicht ungenutzt bleiben“, sieht Commerzbank-Betriebsrat Marcus Bourauel. So ergibt sich eine Win-Win-Situation: Mehr Fachkräfte mit großen Erfahrungen direkt in der Firma zu mobilisieren und die betreffenden Kolleginnen für ihre weiteren Aufgaben fit zu machen und für die Rente finanziell zu stärken.

Es geht hier auch immer um die Frage: Wie kann ich als Arbeitnehmerin möglichst früh im Berufsleben eingreifen, um später mehr Rente zu haben? Je früher ich mehr für die Rente tue – zum Beispiel schon mit 30 oder 35 Jahren – desto stärker potenzieren sich positive Effekte. „Das heißt zum Beispiel, bei der Deutschen Rentenversicherung Zuschüsse für Erziehungs- und Pflegezeiten zu beantragen. Oder bei Scheidung einen optimalen Versorgungs-Ausgleich zu gestalten. Überlegenswert ist auch das Vereinbaren eines Renten-Splittings, wonach verschieden hohe Rentenansprüche von Mann und Frau ausgeglichen und dann hälftig auf das Rentnerpaar ausgezahlt werden. Oder, freiwillig mehr Beiträge in eine Rentenanlage evtl. auch des Arbeitgebers zu zahlen“, nennt Marcus Bourauel finanzielle Arrangements gegen die

Versorgungslücke, die er in den **Rentenberatungen für Frauen** näher erläutert.

Shima Wild ist eine der Mitstreiterin im UNO-Rententeam in der Commerzbank: „Ich habe 3 Kinder. Wenn mir bis zur Rente etwas zustößt – profitieren dann meine Kinder in jedem Fall von den Rentenbeiträgen, die ich bis dahin eingezahlt habe, zum Beispiel mit einer Halbweisen-Rente? Besonders bei Geschiedenen und Alleinerziehenden muss es doch geregelt sein, dass der Nachwuchs von den Rentenpunkten eines Elternteils etwas hat, wenn es nicht mehr da ist. Es kann nicht sein, dass die Anwartschaft dann einfach verfällt“, weist sie auf eine finanziell schwerwiegende Variante hin.

Auch das Frauen-Netzwerk „Courage“ in der Commerzbank hat die Rentenfragen der Kolleginnen im Blick. Vielen Frauen fehlen schon die Basics, beispielsweise wie man die jährliche Renten-Information richtig liest. „Wir wollen mit den passenden Formaten interessierte Frauen befähigen, die Details zu durchsteigen und kompetent auf Rentenversicherungsthemen zuzugehen“, meint **Kristin Blachnik**, die im Personal-Ressort der Bank auf ein Empowerment aller Commerzbank-Kolleginnen hinwirkt.

Marcus Bourauel und sein Team planen in Kooperation mit dem Netzwerk Courage bereits entsprechende Online-Infoveranstaltungen unter dem Titel „Rente für Frauen“. Demnächst können sich interessierte Frauen und auch deren Lebenspartner für diese Veranstaltung anmelden.

Genauere Infos geben auch wir, der DBV, als Unterstützer – auf unserer Homepage und zeitnah per Newsletter. Wer noch nicht Newsletter-Abonnent ist, kann sich hier registrieren: <https://www.dbv-newsletter.de/>

oder scannen Sie den nebenstehenden Code:



Oliver Popp

Rente und Arbeiten: Ein Aufstocken neuer Art

Im normalen Job arbeiten, dabei schon Rente beziehen und so sein monatliches Einkommen kräftig steigern – für einige Berufstätige eine reizvolle Vorstellung, deren legale Umsetzung aber unmöglich erschien - bis zum 1. Januar 2023. Denn mit dem In-Kraft-Treten des „Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG)“ sind die Hinzuverdienst-Grenzen für Altersrentenbezieher abgeschafft worden. Damit können Ruheständler sich noch etwas zur Rente dazu verdienen, ohne darauf achten zu müssen, dass es nicht zu viel und damit auf ihre Rente angerechnet wird.

Bedingungen für Arbeiten + Rente

Durch die Änderung in der Rentengesetzgebung ergibt sich aber auch eine neue Perspektive für aktiv Beschäftigte. Die können nämlich in ihrem Job normal weiterarbeiten und gleichzeitig vorgezogene Altersrente oder Teil-Altersrente beziehen. Voraussetzung: Der/die Beschäftigte muss mindestens 35 Jahre lang Beiträge in die Gesetzliche Renten-Versicherung gezahlt haben („Rente für langjährig Versicherte“). Einen Wermutstropfen gibt es: Der vorgezogene Rentenbezug kostet 0,3 % Rentenabschlag je Monat des Zeitraums, um den die Rente vorgezogen wird. Schauen wir uns dazu ein Praxisbeispiel an:

Rolf R. ist im Juni 1959 geboren und arbeitet als qualifizierter Sachbearbeiter in einer Bank. Er verdient ca. 5.400 EUR monatlich). Seine für den regulären Rentenbeginn im September 2025 prognostizierte Altersrente beträgt 2.100 EUR. Hätte R. für den 01.01.2023 seine Rente beantragt, würde wie folgt berechnet:*

Regulärer Rentenbeginn:	09/2025
Vorgezogener Rentenbeginn:	01/2023
Zeitraum, um den der Rentenbeginn vorverlegt wird:	32 Monate
Rentenabzug:	32 Monate x 0,3 % = 9,6%
Rentenhöhe:	2.100 EUR ./ 201,60 EUR (= 9,6 %) = 1.898,40 EUR

*) Brutto-Monatsgehalt: 4.800.- zzgl. monatsanteilig verrechnete tariflich und betrieblich garantierte Sonderzahlungen in Höhe von 1,5 Monatsgehältern

R. ist durchaus nicht abgeneigt, auf diese Weise sein Bruttomonatseinkommen deutlich zu erhöhen. Er macht sich allerdings Sorgen wegen der Kürzung seiner Altersrente. Daher lohnt sich ein Blick auf einen weiteren Effekt dieser Lösung: Da R. ja weiter arbeitet und somit auch weiter Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden, bauen sich weitere Rentenansprüche auf. Wir setzen die Berechnung fort:

„Vorläufiges Durchschnittsentgelt für das Jahr 2023“:	43.142 EUR
Damit würde ein Bürger im Jahr genau	1 Entgeltpunkt (EP) für seine Rente erzielen.
Jahreseinkommen von Herrn R.:	64.800 EUR
Damit würde Herr R. (64.800 / 43.142 =) im Jahr	1,502 EP erzielen.
In 32 Monaten (= 2,66 Jahre) bis zum regulären Rentenbeginn würde Herr R. (2,66 x 1,502 =)	3,995 EP erzielen
Bei einem Rentenwert von 36,02 EUR / EP würde Herr R. also noch (3,995 EP x 36,02 EUR =)	143,91 EUR Rentenansprüche erzielen.

Unterm Strich würde die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente also mit einer Kürzung der regulären Rente um knapp 58 EUR „bezahlt“.

Vor- oder Nachteile angesichts Lebenserwartung

R. nimmt dieses Ergebnis mit Befriedigung zur Kenntnis, stellt sich allerdings noch eine – bankertypische – Frage: Lohnt sich das? Oder, anders formuliert: Mit welchem Weg erziele ich das Meiste?

Um diese Frage beantworten zu können, müssen alle zu zahlenden Monatsrenten summiert und die Summen, die sich bei der jeweiligen Version des Rentenbezugs ergeben, verglichen werden. Nur: Über welchen Zeitraum werden denn die Renten gezahlt, sprich: Wie lange wird Herr R. leben? Für unsere Berechnungen gehen wir von der statistischen Lebenserwartung aus, die für einen im Jahre 1959 geborenen Mann laut Sterbetafel bei ca. 82 Jahren liegt. ▶

Statistische Lebenserwartung für Herrn R.	ca. 82 Jahre	ca. 82 Jahre
Rentenbezugszeit:	bei regulärem Rentenbeginn am 01.09.2025	bei vorgezogenem Rentenbeginn am 01.01.2023
	15 Jahre 10 Monate oder 190 Monate	18 Jahre 6 Monate oder 222 Monate
Rentenhöhe:	2.100 EUR	1.898,40 EUR
Über Rentenbezugszeit summiert:	$190 \times 2.100 = 399.000 \text{ EUR}$	$222 \times 1.898,40 = 421.444,80 \text{ EUR}$
Zzg. während der Rentenzahlungszeit erwirtschaftete Rente:	0 EUR	143,91 EUR
Über Rentenbezugszeit summiert:	0 EUR	$190 \times 143,91 = 27.342,90 \text{ EUR}$
Gesamtsumme:	399.000 EUR	$421.444,80 \text{ EUR} + 27.342,90 \text{ EUR} =$ 448.787,70 EUR

Herr R. würde also mit der vorgezogenen Rente knapp 50.000 EUR mehr „aus dem System“ herausholen. Machen wir uns dabei aber bewusst, dass es sich um eine Art Wette handelt. Die errechneten Zahlen gelten für den Fall, dass sich die Lebenserwartung des Herrn R. genauso verhält, wie die Statistik es vorgibt. Lebte er länger, wäre es sogar noch mehr. Stürbe er früher, geht die Rechnung so nicht auf.

Kombination Teilzeit / Teilrente – mehr Zeit statt maximales Geld

Herr R. hat noch eine andere Idee: wie wäre es, wenn er seine restliche Arbeitszeit in Teilzeit arbeitete und seinen daraus resultierenden Einkommensverlust durch eine Teilrente auffinge? Auch hier hilft eine Berechnung.

R. könnte sich vorstellen, freitags frei zu haben und so bis zum Rentenbeginn jedes Wochenende zu verlängern. Er würde so seine Arbeitszeit und damit auch sein Gehalt um 20 % reduzieren. Das hieße, dass er einen Betrag von 960 EUR (20 % seines regulären Monatsgehalts von 4.800 EUR) mit einer Teilrente ausgleichen müsste. Nach entsprechendem Antrag ist ihm diese Teilrente ab dem 01.04.2023 zugesagt. Zu diesem Datum tritt auch seine Arbeitszeitreduzierung in

Kraft. Wie sehen nun die langfristigen Auswirkungen aus?

Herr R. wird 960 EUR aus seiner Rente erhalten. Von seinem ursprünglichen Rentenanspruch zum regulären Rentenbeginn bleiben also 1.140 EUR „stehen“. Von diesem Betrag wird noch der Abzug für die vorzeitige Inanspruchnahme der Teilrente einbehalten:

Ein um zwei Jahre und vier Monate bzw. um 28 Monate vorgezogener Rentenbezug bedeuten einen Abzug von $28 \times 0,3 \% = 8,4 \%$.

Damit errechnet sich ein Abzug von 80,64 EUR (= 8,4 % von 960 EUR) von der Teilrente, womit die reguläre Altersrente auf $(1.140 \text{ EUR} - 80,64 \text{ EUR}) = 1.059,36 \text{ EUR}$ reduziert wird.

In der verbleibenden Arbeitszeit bis zum regulären Rentenbeginn erwirtschaftet Herr R. weitere Rentenansprüche. Diese Steigerung wird allerdings nicht so hoch ausfallen wie im ersten Beispiel, da der Zeitraum kürzer und sein Erwerbseinkommen wegen der Arbeitszeitreduzierung geringer ist.

Betrachtungszeitraum: April 2023 bis August 2025 = 2 Jahre 4 Monate

Arbeitseinkommen: 5.400 EUR $\cdot 20 \% = 4.320 \text{ EUR} = 1,3\text{-faches}$ durchschnittliches Arbeitsentgelt.

Er wird also im Betrachtungszeitraum noch etwa 3.031 Entgeltpunkte erwirtschaften, so dass sich sein Rest-Rentenanspruch von 1.059,36 EUR auf $(3.031 \times 36,02 \text{ EUR} = 109,18 \text{ EUR})$ auf 1.168,54 EUR erhöht. Dazu kommen die 960 EUR aus der Teilrente, so dass er zu Rentenbeginn insgesamt auf eine Rente von 2.128,54 EUR kommt. Das bedeutet einen Vorteil von gut 28 Euro gegenüber der ganz klassischen Variante Vollarbeit, und dann Vollrente. Zudem hätte R. eben knapp zweieinhalb Jahre freitags frei.



Arbeiten und zugleich Rente beziehen kann eine attraktive Kombination sein. Wesentlich dafür ist, alle persönlichen Bedingungen dafür durchgerechnet zu haben.
Foto: istockphoto.com

Noch ein paar Anmerkungen:

Bei dem Fallbeispiel ist die steuerliche Betrachtung bewusst außen vor gelassen worden; zum einen, da hier keine Steuerberatung durchgeführt werden darf, zum anderen, weil es einige Besonderheiten bei der Besteuerung der Renten zu beachten gilt, die mit dem Alterseinkünfte-Gesetz (AEG) von 2005 und der darin verankerten zunehmenden Besteuerung von Altersrenten je nach Rentenbeginn zu tun haben.

**Achtung:
Arbeitgeber-Info bzw. Steuer-Nachzahlungen**

Der eine oder andere Leser mag sich auch fragen, ob denn Herr R., wenn er denn eine der beiden vorgestellten Ideen umsetzt, seinen Arbeitgeber über den Rentenbezug informieren muss.

Eine Verpflichtung dazu gibt es nicht. Die deutsche Rentenversicherung empfiehlt in ihrem Informationsmaterial, den Arbeitgeber zu informieren, da „[...] sich Änderungen bei der Versteuerung des Einkommens durch den Rentenbezug ergeben können.“ Das bedeutet, dass der vom Arbeitgeber vorgenommene Vorwegabzug für die Steuer wegen der Erhöhung des Einkommens durch die Rente zu niedrig sein könnte, weswegen es nach der Steuererklärung zu einer höheren Nachzahlung kommen könnte.

Wer seinen Arbeitgeber außen vor halten möchte, sollte also Rücklagen für die Steuernachzahlung bilden: Sowohl für die erhöhte Steuer auf das Arbeitseinkommen wie auch für die Steuer auf die bezogene Rente.

Und was soll ich jetzt machen?

Die wenig originelle Antwort: Es kommt darauf an.

Es kommt darauf an:

- ob es sich grundsätzlich lohnt
- wie sich Ihre individuelle Situation wenige Jahre vor Ihrem Rentenbeginn darstellt
- ob Ihnen die zusätzlich zum Gehalt gezahlte vorgezogene Rente in dieser Situation Nutzen bringt
- wie Ihre Altersvorsorge-Situation aussieht (bitte auch Ehe-/LebenspartnerIn mit einbeziehen)
- ob Sie sich mit der Beantragung und der steuerlichen Behandlung auseinanderzusetzen wollen.



Matthias Weidner.

Foto: privat

Vielleicht aber ist die vorgezogene Altersrente, die Sie schon während Sie noch aktiv im Erwerbsleben stehen, die Möglichkeit, sich besondere Wünsche zu erfüllen, kürzer zu treten, endlich die Reise zu machen, die Sie schon immer...

Kurz: Es kommt drauf an.

Anmerkung: Alle Berechnungen wurden mit Sorgfalt vorgenommen. Eine finanzielle / juristische Haftung des Autors oder des DBV zu den genannten Ergebnissen ergibt sich daraus jedoch nicht, und sie ist hiermit ausgeschlossen.

Matthias Weidner



DBV-Erstleser werden immer jünger

Es muss nicht immer „Benjamin Blümchen“ oder „Conny“ sein. Nachwuchs-Leser Julian Schulz (18 Monate) hat sich die DBV-Zeitschrift als Sonntags-Lektüre genommen. So lässt sich im Kuschelbett einmal herausfinden, was denn Papa oder Mama alles treiben, wenn sie mal wieder so dringend zur Arbeit in der Bank oder Versicherung müssen. Bunte Themen auf dem Titel und auch im Heft zeigen: Da ist ja einiges los! Vielleicht mach' ich da später auch mal mit...

Foto: Christian Schulz

Helfen Sie uns!

Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?

Dann füllen Sie bitte das Formular aus und schicken es an folgende Adresse:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**
0211/54 26 81 40

Sie können uns auch eine **E-Mail** senden:
info@dbv-gewerkschaft.de

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____
 Namensänderung: _____
 Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____
 PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____
 PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.:

Neuer Arbeitgeber:

E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank: _____
 IBAN: _____
 BIC: _____
 Kontoinhaber: _____

Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich höhergruppiert wurden oder nun außertariflich arbeiten, teilen Sie uns dies bitte mit, damit wir Ihre Beiträge anpassen können.

Die Beitragstabelle abhängig vom Monatsgehalt finden Sie auf der rechts nebenan stehenden Seite unten links.

Herzlichen Dank im Voraus!

Hier finden Sie uns

DBV-Hauptgeschäftsstelle

Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 54 26 81 0
Fax: 02 11 / 54 26 81 40
info@dbv-gewerkschaft.de
www.dbv-gewerkschaft.de

Geschäftsstelle Nord
Gundelrebe 8
30655 Hannover
Tel.: 05 11 / 8 97 83 12
Fax: 05 11 / 8 97 83 78
Mobil: 0172 / 54 35 103
beese@dbv-gewerkschaft.de

Geschäftsstelle Süd
Berger Straße 175
60385 Frankfurt am Main
Tel.: 069 - 87 20 23 74
Mobil: 0152 / 29 261 041
popp@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord

Ansprechpartner: Norbert Heinrich
 Mobil: 0179 / 22 11 690
 mail: heinrich@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband West

Ansprechpartner: Holger Lätzsch
 Mobil: 0171 / 704 96 98
 mail: laetzsch@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte

Ansprechpartner: Marie-Louise Ströhler
 mail: stroehler@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost

Ansprechpartner: Jan Lohse
 mail: lohse@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Süd

Ansprechpartner: Wolfgang Ermann
 Mobil: 0172 / 89 63 366
 mail: ermann@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Süd-West

Ansprechpartner: Michael Riedel
 Mobil: 0171 / 27 66 655
 mail: riedel@dbv-gewerkschaft.de

WIR ist stärker als ich

Wir sind seit mehr als 125 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.

Wir sehen uns als Mitmach-Gewerkschaft. 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 unser gerechter Anteil an der Wirtschaftsleistung der Branche zu. Wir wollen von den Arbeitgebern mit der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie Kapital-eigner, Kunden und Politik.

Das geht nur gemeinsam!

Schließen Sie sich uns an!



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.

**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Interessen,
die von einer
Branchen-
gewerkschaft besser
und nachhaltiger
formuliert und
vertreten werden
können.**

**DBV –
der kompetente
Partner für
Beschäftigte
von Banken und
Versicherungen**

Ja, ich bin in den Betriebsrat gewählt worden und möchte zu einem DBV-Betriebsrats-Seminar eingeladen werden.

Name _____

Vorname _____

Anschrift _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

Monatsbeiträge bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

Stufe 1.	Auszubildende, Rentner/innen, Mitarbeiter/innen in Elternzeit, Mutterschutz, Teilzeitkräfte bis 1.300,- € brutto	€ 7,80
Stufe 2.	von 1.301,- bis 2.400,- € brutto	€ 13,50
Stufe 3.	von 2.401,- bis 3.800,- € brutto	€ 19,00
Stufe 4.	von 3.801,- bis 5.300,- € brutto	€ 25,00
Stufe 5.	ab 5.301,- € brutto	€ 29,00

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren, falls
Marke zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**

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



1. Mitglied werden



2. Zur Newsletter-Anmeldung



☐ **Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister** geworben durch: _____

☐ **Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.:** _____ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ ☐ Betriebsrat ☐ Personalrat

Tätig bei _____ in _____ Ehrenamt _____

Tarifgruppe (bei Auszubildenden Ende der Ausbildungszeit eintragen) Monatsbeitrag (EURO) _____ ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit

☐ **Ich ermächtige jederzeit widerruflich den Deutschen Bankangestellten-Verband, meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto abzubuchen.**

☐ **Ich möchte, dass mein zuständiger Regionalverband über meinen Beitritt informiert wird und mich so noch besser betreuen kann.**

kontoführende Bank _____ Ort _____

IBAN _____ BIC _____ ☐ jährlich ☐ vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____

Für weitere Infos scannen Sie diese QR-Codes mit Ihrem Smartphone:

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv

