

Melanie Hanebutt & Sawki el Toukhy gestalten die ING in Hannover



DekaBank:
Altersgerecht und
agil mit Sinn und
Verstand!

Veränderungen
mit Finger-
spitzengefühl

ApoBank:
Optimismus
zieht!

Wissen
vom DBV:
Über-
raschend
nah

THEMEN		SEITE
▶ Titelthema	ING Deutschland / Hannover: Der Rückenwind hilft	2-4
▶ Aufgefallen	Blick nach vorn statt zurück: Fingerspitzengefühl für alle Beteiligten	4-6
▶ Rat & Tat	Gute Arbeit: Bitte kein Innovationstheater mehr!	7
▶ Aus dem Verband	DBV-Verbandsrat: Viele neue Kräfte und Ideen	8-9
▶ Wissen & Übung	DBV-Seminare: So haben wir das ja noch nie gemacht!	10
▶ Mitbestimmung	DekaBank: Die gute Lage nutzen!	11-13
▶ Reportage	ApoBank: Das Glas ist dreiviertel voll	13-15
▶ Organisation		16

Aktuelles aus DBV, Finanzwelt und Arbeitsrecht



Unsere Zeitschrift bietet Ihnen viel Tiefgründiges – tagesaktuell kann aber nur eine Homepage sein. Im „Aktuell“ auf der DBV-Seite www.dbv-gewerkschaft.de finden Sie ein großes Angebot zu vielen Themen, die Sie als Kollegin oder Kollege in Bank, Versicherung oder Tochtergesellschaft, als Azubi oder Rentner(in) interessieren könnte – stets kompakt auf den Punkt, anregend, Streitbar und kurzweilig. Scannen Sie dafür einfach den obenstehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone...

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 / Jahresbezug: EURO 5,00
 jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.
 Erscheinungsweise: 4 mal jährlich
 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
 BAUMANN Walter
 BEESE Ute
 BERGER Sylke
 BETZEN Sigrid
 DIEHL Sabine
 FACHINGER Monika
 FEIKES-FEILHAUER Ursula
 FREUND Petra
 HAMACHER Karl-Heinz
 HEINRICH Norbert
 ORS Bürend
 PUTSCHKY Christa
 SCHAT Alexander
 SCHNEIDERS Guido
 SCHULZE Frank
 SOLTER Karl
 SPRANG Sven
 STROHLER Marie-Louise
 SZUKALSKI Stephan
 TÖGEL Jürgen
 TOKYUERÉK Muharrem
 WEISSHART-SARIEF Beate
- VOLKS- UND RAFFEISENBANKEN**
 PIASTA Robert
 – Verhandlungsführer
 SZUKALSKI Stephan
 – Geschäftsführer Tarifkommission
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 DECKER Christian
 DRACHSLER Stephanie
 ERMANN Wolfgang
 FRIEDRICHSEN Hildegard
 GRIGGEL Stefan
 HURTH Axel
 LÄTZSCH Holger
 LINDEN Stefan
 MAGET Jürgen
 MARSCHNER Jens
 PENNING Hermann
 POSKE Michael
 REHMISCH Steffen
 RIEDEL Michael
 SCHILLER Silke
 SCHULZ Christian
 TRENDEL Andreas
 VOSSBRECHER Jürgen
 WILHELM Jens
 WOLK Sabine
 ZIERER Alexander
- ÖFFENTLICHE BANKEN**
 SZUKALSKI Stephan
 – Verhandlungsführer
 DÜRR Ernst
 – stv. Verhandlungsführer
 BARTEN Heiko
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 BRÄGER Karin
 DIEPOLD Josef
 ERVOJIC Igor
 HARTIG Bernd
 KUNZ Birgit
 HINZ Pascal
 SEIDENSTICKER Kirsten
 SESEMANN Richard, Dr.
 STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.
- VERSICHERUNGSGEWERBE**
 BEESE Ute
 – Verhandlungsführerin
 HORNUNG Unver
 KADNER Thomas
 POPP Oliver
 SCHMIED Andreas
 WESTPHAL Michael

Grußwort: Tue Gutes und rede darüber

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Zeitschrift kommt es gelegentlich vor, dass wir von Menschen berichten, deren Glas nicht halb leer, sondern halb voll ist. Oder gar dreiviertel voll. Das eine ist eine Sache der Einstellung, an die Dinge optimistisch heranzugehen – was zusätzliche Kräfte weckt. Das andere ist dann das Ergebnis zielstrebig und kluger Arbeit in Banken und Versicherungen, etwas Gutes für die Mitarbeiter zu erreichen.

Es sind die meist kleinen, „ganz normalen“ Verhandlungs- und Erfolgsgeschichten. Um ehrlich zu sein, gefallen mir diese Zeugnisse des Wirkens unserer Aktiven viel besser als große Presse-Schlagzeilen vom „Himmel“ der Selbstbestimmung oder der „Hölle“ der Ausbeutung in Betrieben, die einer genauen Prüfung selten standhalten und die einer langfristig sinnvollen Entwicklung eher im Weg stehen. Das Gewünschte oder auch die Mängel packen wir auf einer realistischen Basis an: Welche Mittel und Mitwirkende haben wir, und welche brauchen wir noch? Wie können wir Widersprüche auflösen – durch Hinweise auf Gesetze, Tarifverträge oder schlicht treffende Argumente und gesunden Menschenverstand? Gibt es einen tauglichen Kompromiss, oder müssen wir eskalieren?

Unsere Fachfrauen und -männer haben also kein Geheimrezept – und kommen doch voran. Zum Beispiel unsere Gruppe im **Standort Hannover der ING Deutschland**. Die Direktbank ist vergleichsweise gut durch alle Krisen gekommen, inklusive Corona, und überweist noch immer stattliche Erlöse an das Mutterhaus in Amsterdam. Doch die Früchte für die Beschäftigten reifen nicht im Selbstlauf, sondern sie müssen erarbeitet werden. Gerade im Standort Hannover, der längere Zeit alles andere als gesichert war und besonders markant von Stellenabbau getroffen wurde. Unsere Aktiven haben in sehr schwierigen und langwierigen Haus-Tarifverhandlungen nun neue, realistische Bewertungen der Stellenprofile erreicht. Und mehr als das – im lokalen Betriebsrat gestartet, wirken sie darauf hin, das „neue Arbeiten“ auch in den dezentral arbeitenden Teams zu verbessern oder mehr Ausbildungswege zu ermöglichen (Beitrag auf den Seiten 2 bis 4 in diesem Heft).

Auch in der **DekaBank** gibt es trotz der insgesamt soliden wirtschaftlichen Lage des Unternehmens eine deutliche Lücke an machbaren, aber nicht umgesetzten Rechten für die Angestellten. Das Feld wird bestellt auch von unseren Arbeitnehmer-Vertretern: So ist das Thema „altersgerechtes Arbeiten“ keineswegs „neumodischer Kram“, sondern immer wichtiger angesichts des steigenden Altersschnitts der Bevölkerung. Doch es ist in der DekaBank an den Personalräten, wirklich praktikable Modelle durchzusetzen, die den betreffenden Kollegen ein gesundes und finanziell faires Aussteigen aus dem Vollbetrieb eröffnen und zugleich die Bank bezüglich Kosten und vom Fachkräfteverlust nicht überfordern. Und: Auch das Sparkassen-Zentralinstitut setzt auf agiles Arbeiten. Damit dies nicht vielerorts in operative Hektik mündet, empfehlen die Personalräte, das Konzept in die Leitbahnen einer klaren Vereinbarung zu setzen (Seiten 11 – 13).

Es sind oft externe „Beraterfirmen“, die Veränderungen in den Unternehmen moderieren und umsetzen helfen sollen. Aus Arbeitnehmersicht entstehen da schnell Zweifel: Die Consulter werden vom Arbeitgeber beauftragt und bezahlt – und deren Interessen liegen völlig über Kreuz zu denen der Arbeitnehmer. Warum sollen wir da mitmachen? Ganz so einfach ist es nicht, habe ich auch in vielen Jahren als Betriebsrat gelernt. Zwar ist es so, dass wir die Gegenseite, die zum Beispiel Entlassungen hart durchboxen will, effektiv für eine gewisse Zeit blockieren können. Fundamentale Konfrontation hält aber keine Arbeitnehmervertretung ewig durch – am Ende muss man (oder frau) sich doch wieder an einen Tisch setzen. Und



Stephan Szukalski.

Foto: privat

Probleme löst das harte Blockieren auch nicht. Wir wollten aber auch mal die Argumente der vermeintlich „Bösen“ hören, und haben mit „**von Rundstedt**“ über ihre Sicht gesprochen (hier Seiten 4 – 6).

Konkret und ertragreich sollte es auch in **Meetings** zugehen. Die meisten von uns wissen: Schön wär's! So manche Zusammenkünfte am Bildschirm oder auch wieder vermehrt in Präsenz sind „heiße Luft“, Laientheater-Aufführungen oder sogar unsachliche persönliche Abrechnungen. Das ließe sich stark begrenzen und in effiziente Diskussion und Ergebnisse überführen, wenn sich alle Beteiligten vorher auf bestimmte **Regeln** einigen (Seite 7).

Faire Übereinkünfte erleichtern allgemein den Berufsalltag. Das lehren wir als Wissens- und Praxisvermittler in unseren **DBV-Seminaren** (Seite 10). Wir haben in diesem Frühjahr und Sommer bereits einige Kurse gegeben – für neu gewählte, aber auch für erfahrene Betriebs- und Personalräte. Als einer der Trainer freue ich mich besonders auf die angelaufenen Grundlagenschulungen – und auf noch viele weitere Anmeldungen. Damit das Miteinander im Betrieb so oft und so gut wie möglich gelingen möge...

Herzliche Grüße

Ihr Stephan Szukalski

ING Deutschland: Der Rückenwind hilft

Die Verhandlung ist auf der Zielgeraden, und die Freude entsprechend groß: Endlich, nach zweieinhalb Jahren Tauziehen, haben die DBV-Verhandlerinnen und -Verhandler in der ING Deutschland aktuelle Stellenbeschreibungen im Tarifvertrag verankert bzw. stehen kurz davor. Mit der Einigung gelingt es, die meist stark gewachsenen Anforderungen und Inhalte der rund 250 Tätigkeiten in der Direktbank angemessen zu vergüten. „Derzeit passt es wirklich. Nahezu alle Kollegen sind zufrieden, was das Arbeitsklima spürbar verbessert. Die neuen Einwertungen sind freilich nur die Kompensation für die Vorleistungen, die wir alle in mindestens 3 Jahren offizieller agiler Transformation erbracht haben“, stuft Sawki el Toukhy das Ergebnis des Verhandlungs-Kraftaktes ein.

Angesichts der Vielzahl an Stellen war die Überarbeitung in drei „Wellen“ von Job-Profilen gegliedert. Nummer 1 „Service, Tribe Home - SC Home Sales & Wholesale Banking Service“, Nummer 2 + 3 „Delivery + Support“. Waren in der ersten Welle bis zur Unterschrift Ende März 2022 noch zwei Jahre nötig – inklusive mancher Reibereien und Stillstände –, so konnten Welle zwei und drei sehr zügig durchgearbeitet werden. „Hier haben alle, die Arbeitgeber-Vertreter und wir, aus der Erfahrung der ersten Welle gelernt, sodass wir viel schneller vorangekommen sind“, meint **Sawki el Toukhy**, der im kleinen Kreis unserer Tarifkommission eine Vielzahl von Terminen und Inhalten abstimmen musste.

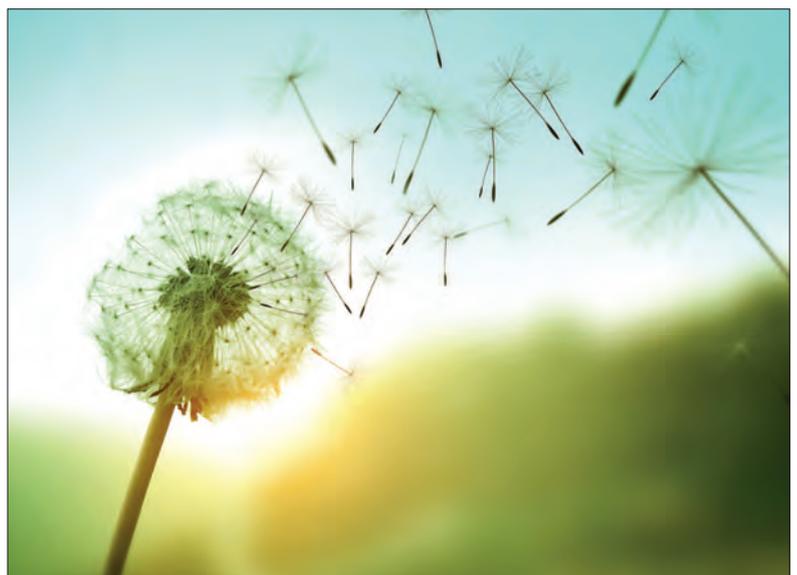
Er ist schon 20 Jahre im **Standort Hannover der ING** aktiv, seine Kollegin **Melanie Hanebutt** seit 15 Jahren – und beide wissen, dass die derzeitige Lösung des Vergütungsthemas eine zeitlich beschränkte Antwort ist: „Unsere Bank verändert sich ‚agil‘ und ‚digital‘ in einem Tempo wie nur ganz wenige andere Häuser. Da ist es an uns, fortwährend aus Sicht der Mitarbeiter zu prüfen, ob alle neuen Anforderungen eingepreist sind, oder ob Stellen wieder neu eingruppiert werden müssen“, blickt „Mellie“ Hanebutt voraus.

Seit einigen Wochen ist sie zudem frisch gewählte Betriebsrätin im rund 400 Köpfe zählenden ING-Betrieb in Hannover. „Mit dem Einzug in das Gremium sind wir für ein langes Streben belohnt worden. Es ist schön, dass ich jetzt direkt für meine Kollegen was tun

kann. Zugleich ist es auch ein großer Vertrauensvorschuss. Wir können und wollen nicht sofort alles erreichen, aber wir setzen uns Ziele und verfolgen sie auch“, spricht Melanie Hanebutt über eine große Zahl von Anliegen, die andere Beschäftigten nun an sie richten.

Konkret: Wo ist denn nun die eigene Stelle – oft ein Mix aus verschiedenen gewichteten „Skills“ – in der neuen Tarifsyntax zu finden? Wie ist sie genau bewertet? Oder: Die Vorgesetzte kennt die Arbeitszeitregelung nicht vollends, der Beschäftigte aber auch nicht – dann sollte der Betriebsrat den Fall klären können. „Angesichts der sehr unterschiedlichen Arbeitsschichten in unserer Telefonie bedeutet das schon manches Nachdenken“, meint Sawki el Toukhy.

Der lokale BR muss auch die Vereinbarungen des standortübergreifenden Gesamtbetriebsrates erklären können – unter anderem: Ist es Arbeitszeit, wenn der eigene Laptop



Möglichkeiten nutzen: In der ING sind nun eine Vielzahl von Stellen neu und fair eingruppiert. Die Betriebsräte arbeiten auch daran, die Bedingungen an den Standorten aus Kollegensicht noch nach vorn zu bringen.

Foto: James Thew / stock.adobe.com



Gestalter aus der ING in Hannover: Melanie Hanebutt und Sawki el Toukhy. Foto: O. Popp

mit Störung im Homeoffice ausfällt, und der Betreffende zur Reparatur oder zum Tausch des Gerätes dann in den Betrieb und zurück fährt? „Unser Arbeitgeber sagte bisher ‚Nein‘. Aber es gibt nun die Begründung zu einem Urteil in der Sache eines Fahrradkuriers aus dem November 2021, dass das Wiederherstellen der Arbeitsfähigkeit in vollem Umfang doch zur bezahlten Arbeitszeit zählt“, schildert Melanie Hanebutt einen Sachverhalt, der schon einige Male auftrat.

Die Betriebsrätin will sich gezielt ins Arbeitsrecht vertiefen – um aus Gesetzen, Verträgen und Vereinbarungen sinnvolle Lösungen für die Angestellten in der Leine-Stadt zu finden. Sie ist bereits ehrenamtliche Arbeitsrichterin und bringt ohnehin viel Berufspraxis mit. „Und der BR-Vorsitzende bindet uns sehr früh in alle Fragestellungen ein und verteilt die offenen Punkte auch so, dass wir anderen Betriebsräte die Ideen zum Ergebnis bringen können. Wir spiegeln schnell zurück, wie etwas bei bestimmten Mitarbeitergruppen ankommt, bzw. was sie erwarten. Das funktioniert echt gut. So hat unsere Geschäftsführung in uns ein

Gesprächs-Gegenüber, das fundiert weiß, was Sache ist. Das hilft uns ja insgesamt.“

Der Standort ist auf längere Zeit gesichert, weil die ING nun einen langfristigen Mietvertrag für ein neues Gebäude abgeschlossen hat. Entsprechend der neuen Mischung des Arbeitens von daheim, mobil oder im Betrieb sind da nur noch 270 betriebliche Arbeitsplätze für die 400 Kollegen vorgesehen. Es soll nur noch rund 70 Pkw-Stellplätze geben, aber eine große Zahl von E-Bike-Ladestationen – ebenso eine gute Kantine, die von den Mitarbeitern der dort gleichfalls ansässigen HDI Gerling mitbenutzt wird. Der Umzug soll im Frühjahr 2023 komplett sein – er beendet vorerst die lange Phase der Unsicherheit, ob es für die ING in Hannover nicht oder nur stark geschrumpft weitergeht.

Neben der physischen Hülle muss es aber auch genug zu tun geben, und es müssen die richtigen Fachleute vor Ort sein. Der Anspruch der ING an die neuen Auszubildenden und auch an Quereinsteiger ist sehr hoch. Jedoch: „Eine Ausbildung zum Bankkaufmann ist in Hannover im Augenblick gar nicht möglich, weil wir hier gar nicht mehr alle dafür nötigen Bereiche haben. Es gibt viele akademische Trainees, aber zu wenig betriebliche Ausbildung der Stamm-Tätigkeiten. Wir brauchen auch wieder mehr Arbeitsaufgaben wie zum Beispiel Sachbearbeitung und allgemein Neugeschäft. Das will der Betriebsrat natürlich nach Kräften unterstützen. Wir in Hannover können den anderen ING-Standorten Frankfurt und Nürnberg anbieten, sie effektiv zu entlasten, wenn sich dort mal wieder das Volumen türmt“, zielt Sawki el Toukhy auf ein besseres Austarieren aller knapp 4000 ING-Arbeitskräfte in Deutschland ab.

Ein wesentliches Betriebsrats-Projekt ist zudem die lokale Ausgestaltung von „Beyond Working“. Das ist die in weiten Teilen selbstorganisierte Absprache des Teams, wie, wann und wo sich die Gruppe für gemeinsames Arbeiten zusammenfindet oder zusammenschaltet. Letztlich muss der Dienstplan für alle Seiten akzeptabel sein – und das geht nach der Formulierung der zentralen betrieblichen Erfordernisse (die Kunden-Telefonie muss aktuell werktäglich von 8 bis 19 Uhr abgedeckt sein) am besten im zweiten Schritt in dezentraler, unbürokratischer Übereinkunft zwischen denen, die die Arbeit machen müssen. „Bei uns gehörte bis Sommer 2021 auch Sonntagsarbeit ab und an dazu. Das war aber kein Schreckgespenst, wir kannten das seit Jahren. Die Sonntagsdienste waren fair verteilt und bezahlt“, gibt Melanie Hanebutt die Sicht der Kollegen wieder.

Daraus spricht: Die Beschäftigten in Hannover wollen anpacken, wenn sie gefragt und beteiligt werden. Viele wollen und müssen auch bis zum regulären Rentenbeginn mit 67 Jahren arbeiten, damit die Renteneinbuße nicht zu groß wird. Das allerdings liegt offenbar nicht im Interesse der Bank – die den meisten Kollegen schon im Alter von Ende 50 oder Anfang 60 Modelle zum vorzei-

tigen Gehen anbietet, finanziell o.k., aber eben nicht ohne folgende Lücke im Lebensstandard. „Wir wollen da ein Umdenken erreichen. Und wichtig ist uns zum Beispiel auch, dass die ING das Versprechen einlöst, Strom- und Heizkosten in Privatwohnungen zu bezuschussen, wenn daheim gearbeitet wird“, so die Betriebsrätin.

Sie will nun auch mithelfen, die DBV-Mitglieder im Betrieb in Hannover stärker zu vernetzen – als offenes Angebot und nicht mit politischen Scheuklappen. Die Fachgewerkschaft unterstützt die Arbeit und die Interessen von Betriebsrat und Beschäftigten ausschließlich dort fachlich, wo diese es für zweckmäßig erachten. „Ich finde,

Gewerkschaftsarbeit hat was von Persönlichkeitsbildung. Ich habe so in unserer Tarifkommission besser erkennen können, was meine Stärken und Schwächen sind, mal abseits der Linientätigkeit“, sieht Sawki el Toukhy in den zurückliegenden Jahren mehr als nur ein Verhandlungsergebnis. Den Rückenwind des jüngsten Abschlusses zu den Stellenbeschreibungen wollen sie für die bald kommenden Gespräche über den Zukunftstarifvertrag nutzen – und hier die Leistungen von LearnING bis Flexi-Time fortsetzen und nach Möglichkeit auch ausbauen.

Oliver Popp

Blick nach vorn statt zurück: Fingerspitzengefühl für alle Beteiligten

Wer stehen bleibt, der rostet ein. Der etwas flapsige Spruch beinhaltet freilich einige Wahrheit: Gerade in den vorigen, pandemie-geprägten Jahren verstärkten sich vielfältige Veränderungen nochmals. Wegen Corona örtlich verteilte Arbeit kann nur gelingen, wenn die technische Infrastruktur der Unternehmen und der daheim arbeitenden Beschäftigten ausreicht, und wenn sich Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer beweglich, „flexibel“ zeigen. Nicht zu leugnen ist schon seit langem, dass immer weniger Kunden in die Filialen der Geldinstitute kommen, sondern ihre Bankgeschäfte online tätigen. Dadurch sind klassische Vor-Ort-Beratung und -Service weniger ausgelastet, und Arbeitsplätze fallen weg. Die hier arbeitenden Menschen wollen aber eine Zukunft haben – was mit Hilfe von Wechseln, Umlernen oder einem fair gestalteten und dotierten Gehen (und einem neuen Job woanders) fast in jedem Fall machbar ist. Dabei unterstützen auch die Beraterinnen und Berater von „von Rundstedt“.

„Ich bin zum Glück in einer Tätigkeit, in der ich Menschen wirklich helfen kann, die zu Beginn der Beratung keine gute Perspektive für sich selbst gesehen haben“, beschreibt **Daniel Adami** sein Wirken bei von Rundstedt. Als Marktführer für Outplacement-Beratung in Deutschland, Österreich und der Schweiz berät und begleitet von Rundstedt seit 37 Jahren Unternehmen aus allen Branchen bei Veränderungsprozessen von Mitarbeitenden. Die Veränderungsrichtung geht dabei seit einigen Jahren immer stärker weg vom linearen Abbau hin zum smarten und nachhaltigen Umbau der Belegschaften. Hier will von Rundstedt seine Expertise als strategischer Partner der Unternehmen künftig noch stärker einbringen.

Als Key Account Manager bei von Rundstedt engagiert sich der Ur-Frankfurter seit zwei Jahren für die Commerzbank. Eingebunden in ein starkes Team berät und begleitet er die zweitgrößte Privatbank dabei, ihre Strategie personalseitig umzusetzen. Konkret heißt das im Alltag, alle betroffenen Seiten im Unternehmen im Blick zu haben: „Das beste Konzept funktioniert im Unternehmen nur, wenn auch die Beschäftigten gehört werden und sich beteiligen können. Wenn sie die Veränderungen akzeptieren und mitziehen.“

Im Falle der **Commerzbank** ist diese Veränderung erheblich. Im Rahmen der Strategie 2024 sollen



Beide Seiten im Blick: Daniel Adami ist während Veränderungen in einem Unternehmen für den Arbeitgebenden und für die Arbeitnehmenden wichtiger Begleiter. Foto: privat

bis Ende 2024 etwa 10.000 Vollzeit-Arbeitsplätze abgebaut und zugleich ca. 2.500 neue Stellen geschaffen werden. Dies ist selbstverständlich nur ein Teil des Konzeptes, denn die Reduktion von angestammten Stellen allein sichert keinerlei zukünftiges Geschäft für die Bank. Diese Erfahrung machen die Geschäftsführungen und die Betriebsräte in den meisten klassischen Geldinstituten.

Ein erfolgreicher Kurs ist vielmehr dort gesetzt, wo neue digitale Produkte die Kunden überzeugen, die Technik wirklich fehlerarm arbeitet, wo unnötige Hierarchien abgebaut werden – vor allem aber, wo das Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich mit mehr Selbstverantwortung arbeiten lässt. „Angestellte kennen und entwickeln die besten Lösungen in ihrem Bereich oft selbst. Führungskräfte sollten sie dabei unterstützen. Gute ‚Leader‘ kommen oft aus der Gruppe, aus dem Team selbst“, sieht es Daniel Adami und benennt damit einen großen Erfolgsfaktor der in der Praxis gewachsenen Leiterinnen und Leitern.

Um sie zu entdecken und zu befähigen, um in der Breite neuen Arbeitsanforderungen und -inhalten zu entsprechen, ist Weiterbildung ein wichtiger Baustein. „Wir empfehlen und organisieren ‚Upskilling‘ als leicht verfügbare Lern-Einheiten, damit die Kollegen gerade in Umbau- und Restrukturierungsprozessen die richtigen Kurse finden. Sie sollen aber auch untereinander schnell einmal Wissen und Fertigkeiten austauschen können. Als erfahrener Beratungspartner arbeitet von Rundstedt gemeinsam mit den Beschäftigten ihre Kompetenzen und Skills heraus.“

Zugleich sollen die Beschäftigten das Vertrauen erlangen, dass sie eine Veränderung schaffen können, was es für einen beruflichen

Wandel oder Neuorientierung unbedingt braucht. Hier heißt es wichtige und zumeist ungewohnte Fragen an sich selbst zu stellen: „Erstens - was kann ich, und zweitens - was will ich? Das ist nicht immer das Gleiche. Und als Drittes: Was wird in der neuen Ausrichtung des Unternehmens gesucht oder wonach fragt der externe Arbeitsmarkt? Wir arbeiten daran, die längerfristig wirksame Schnittmenge dieser drei Größen zu erhöhen“, verdeutlicht der Veränderungsberater seine Arbeit.

Es gibt verständliche Ängste und Vorbehalte bei vielen Betroffenen – sind die Berater von extern doch zunächst im Auftrag des Arbeitgebers aktiv. „Wir fragen offen in den vertraulichen Einzelgesprächen: ‚Wie geht es Ihnen als Angestellter wirklich? Welche Erwartungen haben Sie an Ihre berufliche Zukunft? Was gibt Ihnen Anlass, skeptisch zu sein? Was kann das Unternehmen tun, um Ihnen einen konkreten Arbeitsplatz anzubieten, der zu Ihrem Profil wirklich passt?‘ Das alles bedeutet keine Top-Down-Anordnung, sondern das vernetzte Engagement von Führungskraft, HR und von Rundstedt – unter der Voraussetzung, dass die Mitarbeitenden die Bereitschaft und den Willen zur Veränderung mitbringen.

Sowohl die Personalabteilung als auch die Beschäftigten sollten sich stärker als früher auf Umbrüche vorbereiten. Daniel Adami: „Ratsam ist es, wenn gerade langjährige Mitarbeitende sich selbst regelmäßig wichtige Fragen stellen: Bin ich in dem aktuellen Job in jeder Hinsicht gut aufgehoben? Welche internen Veränderungen zeichnen sich ab, die meinen heutigen Arbeitsplatz stark verändern oder sogar zur Disposition stellen? Welche Technologien stehen vor dem Durchbruch, die in wenigen Jahren mein Job völlig verändern oder sogar überflüssig machen?“

Welche neuen beruflichen Chancen entstehen im Unternehmen oder in anderen Organisationen, die gut zu meinem Kompetenzprofil und meinen Erwartungen an eine gute Arbeit passen würden?“

Im Falle der Commerzbank ist ein Wechsel des Arbeitsplatzes aus Zentralbereichen in der Rhein-Main-Region möglicherweise etwas einfacher als bei der Schließung einer Filiale an der Ostsee oder im ländlichen Bayern. Schließlich bieten in Frankfurt sehr viele Wettbewerber-Banken eine große Zahl und ein weites Spektrum vergleichbarer Stellen. Für bestimmte Bewerberprofile (zum Beispiel im Controlling) gibt es auch aussichtsreiche Angebote in anderen Branchen. Aber auch bei den potentiellen Arbeitgebern schreitet die Digitalisierung weiter voran, so dass man sich bereits bei der Bewerbung gut überlegen sollte, wie langfristig die Job-Perspektive sein kann. Bietet vielleicht ein finanziell weniger attraktiver Job ein größeres Entwicklungspotenzial? Auch bei diesen anspruchsvollen Fragen unterstützt von Rundstedt.

Die Pandemie hat die Arbeitswelt radikal verändert, so dass sich hybride Arbeitsformen in den nächsten Jahren durchsetzen. „Diesen Aspekt berücksichtigen wir auch in der Beratung. Vielen Beschäftigten gibt die tägliche Fahrt zur Bank und das Eingebundensein in ihre Teams vor Ort auch ein Gefühl von Sicherheit. Virtuelle und hybride Arbeitsformen verlangen deutlich mehr Selbstverantwortung und Fähigkeit zur Selbstorganisation“, erläutert Daniel Adami, der selbst den regelmäßigen Wechsel zwischen dem Frankfurter Office und Darmstädter Homeoffice sehr schätzt.

Für die Zukunft hat sich von Rundstedt vorgenommen, seine Kundenunternehmen und ihre



Aufbauprogramm: Von Rundstedt wirkt dabei mit, eine konkrete Perspektive für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Foto: Worawut / stock.adobe.com

Beschäftigten noch umfassender und langfristiger bei der Transformation von Geschäftsmodellen, Arbeitsplätzen und Karrierewegen zu unterstützen. Gerade im Finanzsektor werden Technologien und Kundenwünsche zu noch radikaleren Umgestaltungen führen. Organisationen werden neu aufgestellt und Konzepte entwickelt, um die Belegschaft auf neuen Wegen mitzunehmen. Daniel Adami: „Mit der jahrzehntelangen Erfahrung in der Begleitung von Menschen in anspruchsvollen beruflichen Veränderungen wandelt sich von Rundstedt zum strategischen Partner für die Workforce-Transformation. Wenn man den Begriff zum ersten Mal hört, klingt er etwas sperrig. Aber wenn wir gemeinsam mit einem Kunden und seiner Arbeitnehmervertretung ein Konzept entwickeln, füllt sich der Begriff mit Leben und wird im Unternehmen greifbar.“

Die Workforce-Transformation im Finanzsektor mitzugestalten, ist für Daniel Adami eine sehr motivierende Perspektive. Den mentalen Ausgleich zum beruflichen Engagement findet er in seiner Familie. Seine Frau und die beiden Söhne (3 und 7 Jahre alt) freuen sich über die großzügige Homeoffice-Regelung bei von Rundstedt. Menschen eine neue Perspektive zu eröffnen ist für die gesamte Familie wichtig: Die Adamis haben zwei Müttern mit insgesamt drei Kindern aus der Ukraine eine vorübergehende neue Heimat gegeben. „Wir haben nicht lange überlegt – und es war eine gute Entscheidung. Nun muss unser Großer in der ersten Klasse nicht mehr allein auf den Schulweg gehen. Und unsere neuen ‚Familienmitglieder‘ kommen auch schneller in Deutschland an“, freut sich Daniel Adami. Weltoffenheit, Zuversicht und Anpacken sind ihm sowohl im Beruf als auch im persönlichen Leben wichtig.

Oliver Popp

Gute Arbeit: Bitte kein Innovations-Theater mehr!

Wenn die Erfolgs-Kennzahlen im Unternehmen oder im Bereich nicht mehr stimmen (oder wenn dies droht) – dann muss der große oder der kleine Chef doch was dagegen tun! So ist die Erwartung des noch größeren Chefs – und so einige Chef-Ebenen gibt es gerade in den Firmen der Finanzwirtschaft. Denn man (es sind meist Männer) müssen sich in Banken und Versicherungen intern und nach extern absichern, dass alles getan wurde, was in der Strategie zuvor erbrütet wurde. Risiko-Tragfähigkeit, Zukunft-Fähigkeit, Schlanke Prozesse und so weiter.

Da die klassischen Institute aus dem eigenen Saft – pardon, aus der klar committeten eigenen Kultur heraus – oft nicht recht vorwärtskommen, versuchen sie hippe Vorbilder zu finden, bei denen sie sich „anregen“ lassen wollen. Und so pilgern die Chefs der privaten Häuser schon seit einigen Jahren und die Oberen der Genobanken jüngst ebenso in die deutschen Fintechs – oder besser noch zu den Bigtechs des Silicon Valley in Kalifornien, um sich Rat geben zu lassen, wie die hierarchisch-schwerfällige Bank leichtfüßiger werden kann. Und dann kommt der Erfolg – so viele Change-Berater können sich doch nicht irren!

Sehr schnell stellt sich also in manchen Fällen Veränderung ein: Die Schlipse sind schon länger weg, es dürfen nun freitags Turnschuhe getragen werden, „Think Tanks“ ersetzen einige alte Besprechungsräume, und wer will, darf weiter von daheim arbeiten – am Ende winkt vielleicht sogar ein Sabbatical als kreative Auszeit. So die Theorie. Die Praxis bleibt für die allermeisten Beschäftigten eine zähe, träge Angelegenheit. Denn viele Freiräume bleiben unverbindlich und oberflächlich. Das ganze ist dann nur mehr ein Innovations-Theater, das nichts grundlegend ändert. Selbstverantwortliches, „agiles“ Arbeiten bleibt dann in vielen Betrieben ein Etikett – und eine zusätzliche Belastung, denn die Kollegen müssen den alten Abhängigkeiten Rechnung tragen, und auch dem neuen Spirit. Da bleibt noch weniger Zeit für effektive, gute Arbeit als zuvor.

Ein Appell: Verzichtet auf das schöne Marketing und den netten Anstrich! Wie es besser gelingen kann, sei anhand der noch immer ins Kraut schießenden „Meetings“ betrachtet. Corona hat

diese mehr ins Online verlagert – und inflationär gemacht, denn es ist ja so einfach, im Halbstundentakt Menschen zum Bildschirmtreffen einladen, die sich oft kaum wehren können. Denn vorab wissen viele der Angefunkteten nicht, wie wichtig die Videokonferenz ist und was sie dazu beitragen können bzw. sollen. **Regeln** sollten deshalb sein:

1. Die / der Organisierende muss zusätzlich zu Datum / Uhrzeit auch einen greifbaren Sinn der Video-Schalte im System angeben (sonst wird der Termin nicht angenommen) – und die Empfängerinnen und Empfänger müssen diesen Zweck dann auch bestätigen.
2. Dieser Sinn soll dann auch während des Meetings der Leitfaden sein – alle Teilnehmenden sollen ihn im Blick haben. Falls zu weit vom Thema abgewichen wird, haben die Anwesenden das Recht, die Besprechung zu verlassen.
3. Es gibt eine Begrenzung von einer halben Stunde. Wer länger konferieren will, muss dies gesondert begründen und um Zustimmung bitten.
4. Zeitnah werden alle an Meetings teilnehmenden Mitarbeiter für die Kommunikation per Video / Telefon geschult. Sie sollen in der Lage sein, unabhängig von ihrer Position in der gesamten Gruppe moderieren zu können / zu dürfen.
5. Je höher der disziplinarische Status eines / einer Teilnehmerin ist, desto später darf er / sie sich in der Diskussion einschalten. So soll verhindert werden, dass sich die Meinung der Teilnehmer zu früh überwiegend an der „Chef-Meinung“ orientiert.

Dies kann ein Element sein, damit neues Arbeiten tatsächlich funktioniert.

Oliver Popp



Gern zugeschaltet: Meetings sollten effektiv und von allen in Inhalt & Form akzeptiert sein. Foto: Javier Brosch / stock.adobe.com

DBV-Verbandsrat: Viele neue Kräfte und Ideen

*Zu Recht wird der Verbandsrat das Herz des DBV genannt. Die 15, bald 19 Frauen und Männer der Gruppe sind Ratgeber und Kontrollorgan für unsere Aktivitäten. Am 24. Mai 2022 traf sich das Team zum großen Austausch und Beschlussfassung wie immer halbjährlich – diesmal aber digital am Bildschirm. Die Verbandsrats-Konferenz ist zum ersten Mal auch terminlich losgelöst vom großen Kreis der Gemeinsamen Tagungen der DBV-Gremien, zu denen wir weiterhin vor Ort und mit persönlichem Gegenüber einladen. In diesem Sommer tagt der DBV am 13. Juli in Düsseldorf als Hauptversammlung. Zur Vorbereitung diente auch wesentlich eben unsere **Verbandsrats-Videokonferenz**.*

Verbandsrats-Vorsitzender Wolfgang Ermann hatte eine lange Liste an Themen zusammengestellt. Kein Wunder, denn der Termin ist unser wichtigstes Forum für eine detaillierte Bilanz, fürs Diskutieren und für das Setzen des weiteren Kurses. Aus dem Vorstand berichtete **DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski** aus der Arbeit unserer Fachgewerkschaft. Unsere Homepage www.dbv-gewerkschaft.de verzeichnet gerade im Zuge der Pandemie einen weiteren Zulauf. Der Türöffner zu allen aktuellen Inhalten auf unserer Page ist der mindestens wöchentlich erscheinende **DBV-Newsletter**, der die Abonnenten kompakt und gut lesbar über alles Wesentliche informieren soll. Wir sehen ihn inzwischen als unseren Hauptkanal – wenn wie während Covid-19 viele Vor-Ort-Veranstaltungen ausfallen, und damit diese auch als Informations- und Vernetzungsangebote nicht oder nur bedingt zur Verfügung stehen.

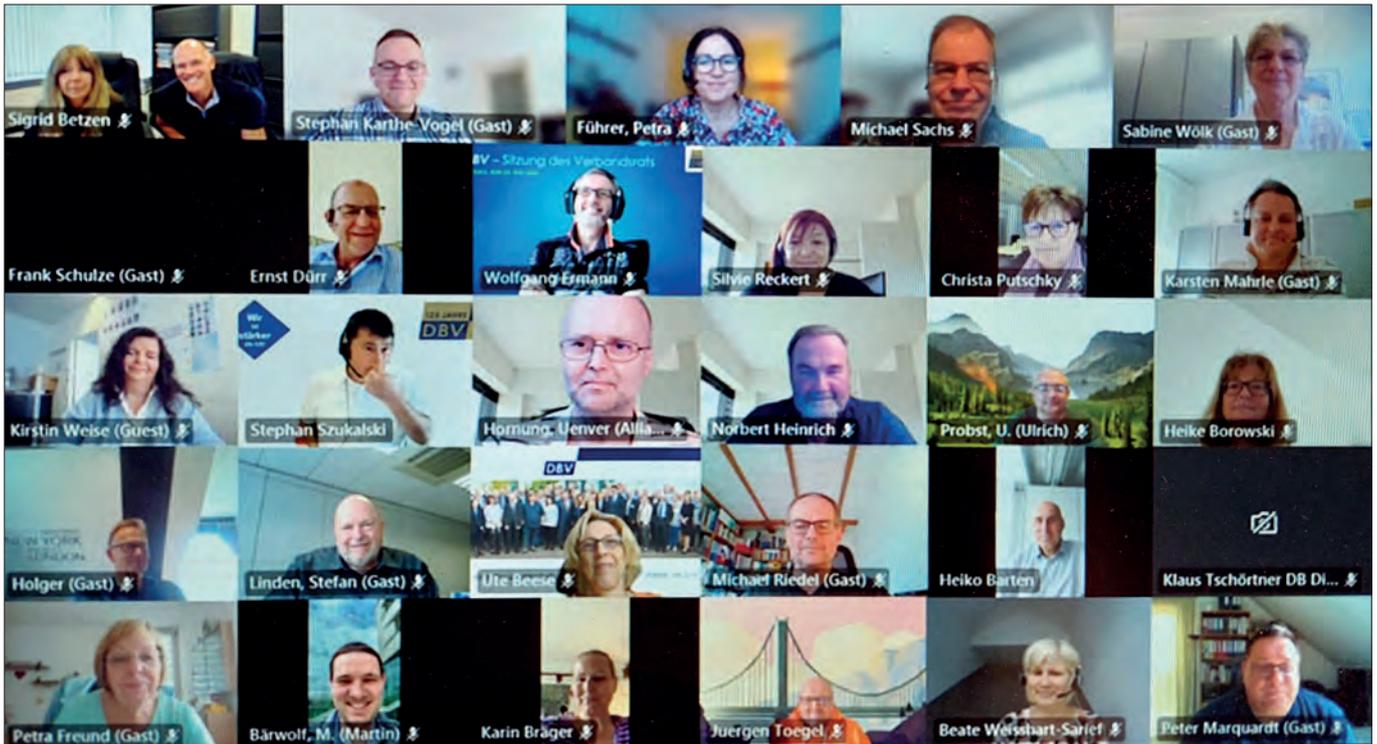
Auch die meisten **Tarifrunden und Arbeitstreffen** unserer Tarifkommissionen mussten in den vergangenen zwei Jahre auf den PC-Bildschirm ausweichen. Zwar werden nun in diesem Sommer 2022 (noch mehr als im Jahr zuvor) wieder mehr Termine in Präsenz stattfinden. Aber der virtuelle Austausch wird – wie in den Betrieben – auch bei uns vermehrt bleiben. Dies ermöglicht uns zudem, weiterhin einige Reisezeiten und -kosten zu sparen, wodurch zum einen oft mehr Aktive „zwischen durch“ an Gruppenarbeiten teilnehmen können, und wir zum anderen unsere Einnahmen noch mehr als zuvor in die eigentliche Rechtsberatung und berufsalltägliche Betreuung unserer Mitglieder investieren können. Und diese Reserven sind sinnvoll – schließlich verstärken fast alle Banken und Versicherungen ihren „digitalen“ und „agilen“ Umbau auch mit Stellenabbau, den wir stets so effektiv wie möglich begrenzen, mitgestalten und auffangen wollen.

Unsere **Hauptversammlung am 13. Juli 2022** dürfte lebhaft werden. Wir verzeichnen ein Rekordfeld an Teilnehmer-Anmeldungen und auch eine neue Höchstzahl von Kandidaten für die Neuwahl unserer Gremien, führte Stephan Szukalski weiter aus. „Während der HV werden sich auch so viele ältere Aktive wie lange nicht mehr verabschieden. Es wird wohl zum Teil ein Generationswechsel“, blickt der DBV-Vorsitzende mit großer Erwartung voraus. In Wahlen bestimmen die Anwesenden wie alle 5 Jahre den Verbandsrat und auch den Vorstand des DBV neu – mit einem Mix aus neu einsteigenden und erfahrenen Kräften, inklusive zahlreicher Nachrücker als Ersatz für Ausscheidende in den folgenden

Jahren. Bereits am nächsten Tag, dem 14. Juli, kommt der neu gewählte Verbandsrat zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen.

Im zurückliegenden Frühjahr 2022 sind unsere Betriebsräte in ihren örtlichen **BR-Wahlen** angetreten – sehr oft mit großem Erfolg. So erreichten unsere Kandidaten in den beiden großen Zentrale-Betrieben der Deutschen Bank – DB-Zentralfunktionen sowie Head Office PB & CB – starke Mehrheiten. Wir stellen nun zudem den BR-Vorsitz in der apoBank-Zentrale, in der Frankfurter sowie in der Berliner Volksbank (in letzterer schon seit dem Vorjahr). Ebenso erfreulich sind die Neubeginne im BR: In der Deutsche Bank-Tochter KEBA holte unsere binnen Tagen aufgestellte Liste aus dem Stand drei Betriebsratsmandate – und auch im Standort Hannover der ING Deutschland sind wir nun im Betriebsrat vertreten.

Besonders den erstmals gewählten Betriebs- und Personalräten vermitteln wir in diesem Sommer und Herbst in etlichen **Grundlagen-Seminaren** Wissen und „Wetterfestigkeit“ für den Betriebsalltag. Damit sich die „Neuen“ unter Covid-19- und Mobilarbeits-Bedingungen ihren Kollegen überhaupt ansprechend vorstellen können, haben sich kurze, per Smartphone selbstgedrehte Videoclips in den vorigen Monaten sehr bewährt. Der DBV gibt Tipps zum Drehen und übernimmt bei Bedarf auch die Produktion der 1- bis 3-mütigen Kurzvideos passend zum Haus, die dann auf die Homepage des Unternehmens oder des Betriebsrates, ins Intranet oder in die sozialen Medien gestellt werden können, und dort in kompakter, unterhaltlicher Form informieren. Das aktuelle, gedruckte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) inklusive Wahlordnung können Interessierte gern in der DBV-Hauptgeschäftsstelle, Kreuzstraße 20 in 40210 Düsseldorf bestellen, oder per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de.



In der Videokonferenz am 24. Mai bearbeitete der DBV-Verbandsrat ein umfangreiches Programm – dank guter Vorbereitung ebenso professionell wie in Präsenz. Und mit dichter Taktung von Präsentation, Dialog und Chat effektiv und doch auch mit Gelegenheit zum Diskutieren.
Foto: O. Popp

Im Bericht der Geschäftsführung gab unsere **DBV-Anwältin Sigrid Betzen** Auskunft über das Geleistete der zurückliegenden sechs Monate. In der Aufsichtsratswahl der Santander-Bank konnte unser Kandidat Peter Blümel sein Mandat verteidigen, in der Abstimmung zum Aufsichtsrat der Santander-Holding war Sabine Daams erfolgreich. Für die baldigen Aufsichtsratswahlen in der Commerzbank, Nürnberger Versicherungen sowie HDI Gerling stellen wir uns kompetent auf.

Sigrid Betzen begleitet fortlaufend eine große Zahl an Mitgliedern durch arbeits- und sozialrechtliche Verfahren, um ihre Ansprüche bzw. ihr Recht zu sichern. Im Zuge des vermehrten Homeoffice werfen Arbeitgeber ihren Angestellten häufiger als früher vor, **Arbeitszeitbetrug** zu begehen. Die technische Überwachung auch des Laptops daheim wird immer mehr ausgebaut. In einigen Fällen gelang es unserer Fachanwältin, die außerordentliche Kündigung (wegen möglichen Betrugs) vor Gericht abzuwenden und für die Betroffenen einen Aufhebungsvertrag mit Abfindung durchzusetzen. Arbeitnehmer sollten in jedem Fall darauf achten, ihre Arbeitszeiten zu dokumentieren, um eventuelle Vorwürfe substantiell zu entkräften.

Eine große Fallgruppe machen weiterhin die Verfahren zur Anerkennung von **Schwerbehinderung** aus, bzw. die Gleichstellung dazu.

„Was wir auch sehen: Immer mehr Kollegen setzen sich gegen **Abmahnungen** zu Wehr, indem sie sie gerichtlich anfechten. So wichtig es ist, dass Beschäftigte sich nicht alles gefallen lassen – die Klage gegen eine Abmahnung ist rechtlich schon nicht immer sinnvoll. Unsere Erfahrung ist außerdem, dass Arbeitnehmer mit einer Klage gegen eine Anmahnung schnell in eine ‚schwarze Liste‘ ihres Arbeitgebers rutschen und nicht mehr die beste Zukunft im Unternehmen haben. Das sollte auf jeden Fall vermieden werden, weil das oft gravierender ist als die Verwarnung“, meint Sigrid Betzen.

Nach ausführlichen weiteren Berichten über DBV-Vorhaben der Jahre 2017 bis 2021 mit den jeweiligen Kosten und Nutzen stimmte der Verbandsrat in der Videoschleife zur Entlastung von Vorstand und Geschäftsführung ab und gab einstimmig (vorläufig) seine Entlastung für die genannten 5 vorigen Jahre. „Wir sehen unsere Baustellen, aber wir arbeiten jeden Tag daran, besser zu werden. Wir wollen zum Beispiel die Chance zur Erneuerung, Verjüngung unserer Gremien und Tarifkommissionen nutzen – nicht nur jetzt zur Hauptversammlung, sondern kontinuierlich“, sieht Verbandsratsvorsitzender Wolfgang Ermann den DBV auf einem guten Weg.

Oliver Popp

DBV-Seminare: So haben wir das ja noch nie gemacht!

Welche Betriebsrätin und welcher Betriebsrat kennt den Satz aus der Geschäftsführung oder von Personal nicht: „Das haben wir doch schon immer so gemacht!“ Zwischen den Zeilen ist gemeint: „Das wollen wir dann bitte auch nicht ändern!“ Manchmal sind überkommene Regeln oder Verhaltensweisen so eingefahren, dass eine nötige Neuorientierung schwer wird. Die DBV-Trainerinnen und -Trainer befähigen die teilnehmenden Arbeitnehmer-Vertreter in unseren Seminaren, den Betrieb im Sinne der Beschäftigten in Schwung zu bringen.

Damit ist nicht nur reines Pauken von rechtlichem Grundlagenwissen gemeint – sondern vor allem ein anwendbarer Erkenntnisgewinn für **konkrete Fälle im Betriebsalltag**. Nicht nur das „Was“ der Mitbestimmung soll vermittelt werden, sondern vor allem auch das „Wie“. „Unsere Seminarteilnehmer haben häufig bereits andere Schulungen besucht, in denen sehr umfangreiche, aber am Ende doch trockene Wissensvermittlung stand. Wenn die Kollegen dann zurück in den Betrieb kommen, haben sie dann häufig erkennen müssen, dass es an der praktischen Anwendbarkeit fehlt“, berichtet Seminarleiter Stephan Szukalski. „In unseren Weiterbildungen legen wir Wert auf Diskussionen und Anregungen zur ganz alltäglichen Anwendung des Gelernten, zum Beispiel durch sehr viele Praxisbeispiele.“

Die Veränderungen des Arbeitsrechts in Folge der **Covid-19-Pandemie** ist der prägnanteste (aber nicht der einzige) Einschnitt für die Arbeitsweise und die Wirksamkeit der Betriebsräte in den vergangenen zweieinhalb Jahren. Brachten die Einschränkungen doch unter anderem eine exorbitante Ausweitung der Arbeit außerhalb des zentralen Betriebs – vorher kaum vorstellbar. Damit war und ist in den Firmen viel zu organisieren, ad hoc und immer mehr auf lange Sicht – leider nicht immer einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Der DBV vermittelt den Seminar-Teilnehmern das Rüstzeug, um die Bedingungen im Arbeitsalltag besser mitzugestalten. „Wir zeigen unter anderem, wie ein unnötiger

Konflikt de-eskalierbar ist und beide Seiten einen fairen Kompromiss finden. Wir verschweigen aber auch nicht, an welchen Stellen der Konflikt gesucht werden sollte, damit ein wichtiges Ziel für die Mitarbeiter nicht ‚untergeht‘, sondern zu einer Klärung kommt“, schildert Stephan Szukalski.

Die DBV-Seminare, auch die Grundlagen, sind daher nicht nur für neu gewählte Betriebsräte sinnvoll, sondern auch für wiedergewählte Erfarene. Denn wir erklären neue Entwicklungen im Arbeitsrecht oder in der Praxis und üben sie in verständlicher Weise: Was ist etwa eine kollektive Gesamtzusage? Wie funktioniert eine „betriebliche Übung“? Wie lässt sich das sperrige Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Arbeitszeiterfassung umsetzen? Wie können Betriebsräte ihre Kollegen im Homeoffice erreichen? Was gehe ich als Betriebsrat mit Kündigungen, oder auch „nur“ deren Androhung um? „Wir sind Praktiker für Praktiker. Ebenso professionell wie gewerbliche Anbieter, aber deutlich preiswerter und eben näher an der Wirklichkeit unserer Betriebsräte.“



Stephan Szukalski (rechts) referiert häufig vor neuen und erfahrenen Betriebsräten – und nimmt dabei Bezug auf viele Praxisfälle. Foto: O. Popp

Unsere Weiterbildungen sind auf zwei Tage angelegt – Grundlagen und Gruppenarbeiten am ersten Tag, mit viel Austausch und In-Kontakt-Bleiben, bis zum Vertiefen und Weiterdenken am Vormittag / Mittag des Folgetages. Auf Wunsch treffen wir uns in einem Tagungsraum des Unternehmens („inhouse“) oder in einem nahen Tagungshotel. Oft erweist es sich als sinnvoll, wenn **das gesamte BR-Gremium zum Seminar kommt** – der Lerneffekt ist erfahrungsgemäß ungleich höher, wenn alle BR-Mitglieder vom selben Trainer geschult werden. Der Gesprächsfaden bleibt oft auf Dauer geknüpft, wenn sich die Teilnehmer bei Fragen schnell gegenseitig anrufen – oder natürlich den DBV als juristischen und fachlichen Begleiter. Viele lebhaft Diskussionen während der Seminare und bei Folge-Veranstaltungen künden davon, dass wir meist einen Nerv treffen. Dies und etliche Rückmeldungen fließen wiederum in die Überarbeitung unserer Weiterbildungen ein. Damit wir am Puls der Zeit bleiben.

Oliver Popp

DekaBank: Die gute Lage nutzen!

Wenn einige Geldhäuser auch im recht wohlversorgten Rhein-Main-Gebiet über eine anhaltende Ertragschwäche und trübe Aussichten klagen, dann hat die DekaBank kaum einen Grund, in die Elegie einzustimmen. Im Gegenteil führt der weiterhin wachsende Vertrieb ihrer Finanzprodukte über das Netz der Sparkassen und das emporgeschnellte Handelsvolumen ihrer Wertpapiere im Zuge des Online-Booms der vergangenen zwei Jahre zu oft glänzenden Geschäftszahlen des Sparkassen-Zentralinstituts. Dies ist eine auskömmliche Reserve, um die Deka auch aus Mitarbeitersicht zukunftsfest zu machen.



Personalrätin in der DekaBank: Petra Führer.

Foto: privat

Eine, die sich hier seit langem engagiert, ist **Petra Führer**. Seit 20 Jahren arbeitet die Hessin nun für das „Dach“ der Gruppe und unterstützt in ihrer aktuellen Position den Vertrieb. „Als wir letztes im Team unter anderem auf mein Jubiläum angestoßen haben, ist mir erst richtig deutlich geworden, dass ich trotz meiner 20-jährigen Dienstzugehörigkeit die Dienstjüngste in meiner Einheit bin. Auch wenn es jüngere Kollegen und Kolleginnen im Team gibt, Tatsache ist, dass annähernd die Hälfte aller Kollegen in der **DekaBank** haben 50 bereits überschritten“, und resümiert, dass eine große Seniorität im Unternehmen erreicht ist.

Dies ist der Grund, warum eine Altersstrukturanalyse und „Alterslösungen“ in Form von durchdachten personalpolitischen Konzepten nicht mehr weiter an den „individuellen“ Rand verdrängt, sondern ins Zentrum gerückt werden sollten, damit die Bank ins Morgen gehen kann. Für Petra Führer ist dies neben ihrer Linientätigkeit das zweite Wirkungsfeld: Seit vier Jahren ist sie nun mit viel Augenmerk ehrenamtliche **Personalrätin**. „Unser Arbeitgeber hat, je nach Beginn des Anstellungsvertrags, unterschiedliche Versorgungsregelungen für die Beschäftigten – aber die sollten neu geordnet und neu erklärt werden, angesichts aller Veränderungen in der Bank, bei den Lebensentwürfen vieler Angestellter und in Betracht auf gesetzliche und steuerliche Reformen“, sieht sie eine komplexe Aufgabe bei Geschäftsführung, Personalabteilung und Personalrat – die notwendig, aber auch machbar ist.

„Arbeit & Alter“ rückt jetzt und zukünftig mehr in den Fokus – gefragt sind flexible Modelle, die den Erwerbstätigen neben der vollen Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter auch ein reduziertes oder vorgezogenes Renteneintrittsalter ermöglicht, und dass von beiden Seiten finanziell machbar ist. Helfen kann zum Beispiel ein tragfähiges Modell der Alters-

teilzeit. Das gleichnamige Projekt läuft bereits seit fast einem Jahr unter Beteiligung von Personalrat und Arbeitgeber. Es wurde ein Modell der stark ausgeweiteten Möglichkeit von Altersteilzeit ab 55 Lebensjahren durchgerechnet, erklärt Petra Führer: „Es stellte sich heraus, dass es uns sehr teuer käme, im Zweifel zu teuer. Aus meiner Sicht ist das aber nicht überraschend, eben weil wir so einen hohen Altersschnitt haben. Dadurch kommen zu viele in Betracht, über das Modell auszuschneiden. Ich denke, wir hätten gleich mit dem Ansatz ‚Beginn mit 60 Jahren‘ kalkulieren sollen“, drängt sie im Arbeitskreis des Projektes für eine realistischere Berechnungs-Grundlage.

Entscheidend ist für die Deka mit ihren rund 3500 Beschäftigten in der Kernbank, für die der Personalrat zuständig ist, neben den Kosten auch das Halten von Fachkräften und -wissen. Es sei klar, dass in Sachen Altersteilzeit das Unternehmen stabil gehalten und es nicht überfordert werden sollte, so die Personalrätin: „So sehr viele Kollegen nach vielen Dienstjahren mit Mitte 50 sagen, ein gut dotiertes Angebot zu wollen – es ist ja kein Nullsummenspiel. Wir müssen im Budget zum einen die Älteren unterbringen, um ihnen ein faires

Angebot machen. Und wir müssen Nachwuchs ausbilden oder anwerben und anlernen, was angesichts der großen Konkurrenz anderer Banken in Frankfurt nicht leicht und nicht kostenarm ist. Das alles darf aber nicht weiter in die Warteschleife führen – sondern wir brauchen ein kluges, ausgewogenes Modell.“

Im Ausschuss für betriebliche Altersvorsorge des DekaBank-Personalrates ist die Spezialistin fortwährend auf der Suche nach „Best Practise“-Beispielen in vergleichbaren Instituten – und bietet den dortigen Arbeitnehmer-Vertretern selbst auch Rat zum Thema an. „Der Komplex Alter und Rente ist nicht immer einfach zu durchsteigen und wird darum von einigen Kollegen in der Beratung auch mal delegiert. Umso erfreulicher ist es, in der Sache Mitstreiter zu finden, wie ich das von meinem Personalrats-Kollegen Tomas Rauberger sagen kann“, zieht Petra Führer eine fachlich und menschlich funktionierende Zusammenarbeit irgendwelchen politischen Absprachen vor.

So sieht sie, die auch Mitglied im Öffentlichkeitsausschuss ist, eine offene Kommunikation im Unternehmen, aber auch in der Arbeitnehmer-Vertretung selbst als notwendig an. Dieser freie, ungefilterte Fluss von wesentlichen Informationen ist elementar. „Wenn wir über einzelne Sachverhalte in der Belegschaft befinden sollen oder auch kollektive Vereinbarungen verhandeln, dann müssen wir als Personalrat einen gemeinsamen Kenntnisstand auch im Detail haben. Dazu sind wir vom Bundes-Personalvertretungsgesetz angehalten, dass wir als Gesamtgremium Fälle gemeinsam genau betrachten und differenziert darüber entscheiden. Das erwarten die Mitarbeiter völlig zu Recht.“

Petra Führer will dieses Verständnis fördern – hin zu fachlich gut verhandelten Lösungen, von denen langfristig möglichst Viele profitieren. Zum Beispiel in der Frage, wie die Kollegen am besten zu ihrem Arbeitsplatz kommen. Petra Führer fährt meistens Fahrrad und vermeidet so den Stau auf der Straße oder das Gedränge in der S-Bahn. Wenn entsprechend viele andere in der DekaBank mitradeln (plus andere große Betriebe in Frankfurt), dann entlastet das die Infrastruktur weiter, stärkt die Gesundheit und spart obendrein Kosten und staufreie Lebenszeit. Es müssen sich (wie so oft) eben möglichst viele beteiligen - und nicht einer mit dem Finger auf den anderen zeigen, meint Petra Führer: „Mit unserem neuen Standort in Niederrad, in den wir derzeit vom zentralen Trianon-Hochhaus aus umziehen, haben wir ganz gute Voraussetzungen“, sagt sie auch mit Blick auf wesentlich mehr sichere Fahrradabstellplätze und E-Bike-Ladestationen als zuvor.

Oder aber – die Kollegen machen sich erst gar nicht auf den Arbeitsweg. Die DekaBank räumt ihren Angestellten – wie andere Banken – ohne Weiteres 40 % Homeoffice ein, also 2 von 5 Wochentagen. Oder auch bis zu 100 % – hier muss neben den Beschäftigten auch der jeweilige Chef / die jeweilige Chefin zustimmen. Personalrätin Petra Führer war in den vergangenen zwei Corona-Jahren meist nur für einen Tag pro Woche in der Bank und arbeitete ansonsten daheim – wie die allermeisten anderen Mitarbeiter. Zeitweise ordnete die Bank an, dass nur noch die Kollegen ins zentrale Büro kommen dürfen, für deren Tätigkeit das unvermeidlich war. „Ich plane, bald aber wieder zwei Mal pro Woche ins Büro zu kommen. Das ist einfach nötig, um in Kontakt zu bleiben. Die digitalen Kanäle sind hilfreich, sie ersetzen aber nicht das direkte, persönliche Gespräch“, so will die Personalrätin möglichst viele Anknüpfungspunkte für die nächsten Vorhaben nutzen.

Andere Kollegen sehen gute Regelungen zum Thema „Agilität“ als wesentlich an. Agil zu werden nimmt inzwischen einen großen Raum in der DekaBank ein, die Leitung will dies nach Pilotprojekten bankweit ausrollen. Agilität kann in den Augen vieler Beschäftigter mehr Effizienz und weniger Reibung bringen – aber eben nicht überall



Prominente Adresse: Noch arbeitet die DekaBank im Trianon inmitten der Frankfurter City – zieht aber nun überwiegend nach Niederrad.
Foto: O. Popp

in dem weit verzweigten Unternehmen. Es sollte zudem mit Augenmaß geschehen und den Mitarbeitern nicht übergestülpt werden.

Der Eindruck betroffener Beschäftigter ist, dass einige Vorgesetzte das Nachdrücken agiler Prozesse als Schema für den persönlichen Erfolg sehen – inklusive daran geknüpfter monetärer Extra-Vergütung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Team selbst haben wenig bis kaum etwas davon. Dann droht Frust und Überlastung, was sich auch auf die Gesundheit schlägt. Ein positiver Ansatz sei das Konzept des agilen Arbeitens in der ING Deutschland, das die DekaBank sich selbst sogar zu einem Vorbild gewählt hat. In der Direktbank hat der Arbeitgeber sehr früh die Mitarbeiterseite beteiligt, inklusive einer umfassenden Betriebsvereinbarung zur agilen Arbeit. So eine verbindliche Regelung fehle in der DekaBank noch, sagen einige Arbeitnehmer-Vertreter – und sehen es als Auftrag, dies mit der Geschäftsführung zu verhandeln.

Die Spitze der Personalabteilung wechselt gerade – hier hofft der Personalrat auf einige Erleichterungen in den Verhandlungen und darauf, einiges Liegegebliebene bald lösen zu können. Dies, um den durchaus positiven unternehmerischen Kurs der Fondsgesellschaft der Sparkassen



*Angewandte Agilität: Petra Führer fährt nicht mit Auto oder Bahn ins Gedränge, sondern mit dem Rad zügig und gesund zum Büro.
Foto: privat*

für stimmige Arbeitnehmerrechte zu nutzen – weniger Unschärfen und mehr Gerechtigkeit, kollektiv und für jede(n) Einzelne(n).

Oliver Popp

ApoBank: Das Glas ist dreiviertel voll

Wer Sabine Wölk trifft, tauscht manchen Missmut gegen Zuversicht. Sie ist ein „Strahlekind“, wissen auch die Kollegen im apoBank-Betriebsrat des Vertriebsgebietes Nord-Ost 1. Und auch Führungskräfte setzen nicht auf Gegenhalten, sondern auf ein gemeinsames Ziehen im guten Gespann. „Mein Glas ist zu drei Vierteln voll“, bekennt die Fachfrau selbst und ermutigt ihr Umfeld meist gelingend, mit Schaffenskraft und auch Humor die Dinge anzugehen.

Im Wendejahr 1990 ist die damals 28-jährige Ostberlinerin – Mutter zweier ganz kleiner Jungs (1 und 2) – im Unklaren, wie es für sie im Strudel der Veränderungen weitergeht. Da sucht die Apotheker- und Ärztebank im August eine Sekretärin. „Ich habe mich also im noblen Hotel Metropole in der damaligen Repräsentanz vorgestellt. Sie sagten mir, dass ich im Grunde gleich mit der Arbeit anfangen könnte“, erinnert sich

Sabine Wölk an die glückliche Fügung ihres Einstiegs bei der **Apotheker- und Ärztebank**.

Ihr erstes Büro ist ein Hotelzimmer, der Bürokrum liegt auf dem Bett, und der Kopierer für Kreditanträge steht auf dem Nachtschrank. Neben dem Filialleiter und ihr sind zu dieser Zeit drei weitere Kollegen tätig. Schnell hilft die apoBank-Partnerfiliale in Köln beim Aufbau, bald kommen

Kollegen aus dem Westen zur kurz- und langfristigen Unterstützung. Sie arbeiten abends oft lange – ebenso wie die junge Mama, die dann zum Glück den Papa bei den Kindern weiß.

Im Folgejahr dann in eine richtige Filiale wechselnd, beginnt die „Neue“ neben der Bearbeitung von Dokumenten auch mit der Unterstützung der Beraterinnen und Berater. „Es kamen viele junge und auch ältere Ärzte, die eine Existenz gründen wollten, aber so kurz nach der Wende keinen wirklichen Geschäftsplan hatten. Anfangs waren einige Mediziner sogar Nachbarn im selben Gebäude, so sind wir quasi parallel in die neue Zeit hineingewachsen.“ Stenografie und Maschineschreiben weichen immer mehr PC-Technik und systematischer, immer tiefgreifenderer Dokumentation. Die Terminketten werden immer lückenloser.

1995 beginnt Sabine Wölk die Ausbildung zur Bankkauffrau und schließt Ende des Folgejahres mit Erfolg ab. Danach Liquiditäten prüfen, Finanzierungen freigeben, Wertgutachten erstellen. Mitte 1996 ist sie Gruppenleiterin im neuen regionalen Kredit-Sekretariat – entscheidet dort aber nur noch nach Aktenlage. Sie bittet deshalb um Rückversetzung in die Filiale, um wieder direkten Kontakt zu Kunden zu haben: „Da habe ich mich immer am wohlsten gefühlt.“ 1999 kommt das dritte Kind, eine Tochter. Die Erziehungszeit teilt sie sich mit ihrem Mann und beginnt noch in der Baby-Auszeit das Studium zur Bankfachwirtin. 2004 wechselt die Kundenberaterin in die Vertriebsassistentenz – endlich mehr Zeit für die Kinder.

Seit 1996 pendelt Sabine Wölk nicht nur vom heimischen Berliner Bezirk Lichtenberg in die durchaus stattliche Filiale der apoBank in der Kantstraße in Charlottenburg. In ihrer Funktion als Betriebsratsvorsitzende des Vertriebsgebietes Nord-Ost 1 bereist sie inzwischen eine beachtliche Fläche zweier Marktgebiete. „Unser Gremium betreut die beiden Berliner Filialen sowie die Kolleginnen und Kollegen der Filialen in Potsdam, Magdeburg, Erfurt und Jena. Damit vertreten wir Kollegen in vier Bundes-

ländern.“ Bereits seit 1994 ist sie solchermaßen Arbeitnehmer-Vertreterin, und seit 2006 auch im Gesamtbetriebsrat der Landesbank vertreten, die ihre Zentrale in Düsseldorf hat. „Hier habe ich zum Beispiel Robert Piasta kennengelernt. Im Betriebsrat der Zentrale hat er viel mitgestaltet und ein gutes Netzwerk aufbauen können. Wir zwei sind als apoBanker und Betriebsräte gemeinsam durch viele Veränderungen des Hauses gegangen und haben uns dabei gegenseitig optimal helfen können, weil es menschlich einfach passt“, weiß die heute 60-jährige Gestalterin das Zusammenwirken zu schätzen.

Sabine Wölk sieht ihre eigentliche Berufung in ihrer Rolle als Betriebsratsvorsitzende, um für die 150 Beschäftigten, für die sie unmittelbar zuständig ist, etwas erreichen zu können. „Ich will nicht nur ihre Anliegen aufnehmen und akute Krisen zusammen mit ihnen lösen. Sondern ich will die Kollegen möglichst befähigen, auf lange Sicht auch selbst für sich zu sorgen. Es ist schön zu sehen, wenn meine Kollegen dann aufblühen, sich trauen und Erfolg haben.“ Dabei denkt sie unter anderem an die persönliche Ausstattung von Arbeitsplätzen, an Arbeitszeit-Änderungen oder auch an fachliche Versetzungen, die irgendwann besser zum Leben passen.

Dabei muss die Führungskraft beileibe nicht der sture Opponent sein, sondern stattdessen ein verlässlicher Begleiter, der für gute Argumente offen ist: „Es ist nicht übertrieben zu sagen, dass unser aktueller Marktgebietsleiter und wir im Betriebsrat ein funktionierendes Gespann sind. Er sagt uns früh Bescheid, was bankseitig kommt, und gewährt Freiräume für die individuelle Weiterentwicklung der Beschäftigten. Das erfüllt den Anspruch mit Leben, dass die apoBank doch noch immer so etwas wie eine Familie ist, die weiß, was sie voneinander hat.“



Praxistage: Sabine Wölk mit Kollegen in der Mediatoren-Ausbildung.

Foto: privat



Betriebsrätin Sabine Wölk in der apoBank.
Foto: privat

Doch wie in jeder wirklichen Familie gibt es auch im Geldinstitut für die Heilberufe nicht nur eitel Sonnenschein. Das Zusammenleben, Zusammenwirken muss immer neu erarbeitet werden, wenn es mal rumpelt. So etwa als Folge der missglückten Umstellung des Kernbanken-Systems von Fiducia GAD auf Avaloq zu Pfingsten 2020. „Bis in den Herbst hinein hielten die technischen Ausfälle an, das hat uns viel Vertrauen gekostet. Viele Mitarbeiter waren frustriert, einige haben die Bank auch verlassen. Wir mussten im Marktgebiet die Kunden unverbindlich immer wieder vertrösten – das war mir zutiefst unangenehm. Und unser Management hat in den Wochen danach wirklich nicht sehr glücklich agiert“, bekennt die da schon seit 30 Jahren erfahrene Spezialistin und Betriebsrätin.

Die Kunden-Zufriedenheitswerte halbierten sich annähernd und auch die Mitarbeiter-Zufriedenheit sank erheblich. „Darin drückt sich auch die allgemein gestiegene Arbeitsbelastung aus. Und auch die Unschärfen im Zuge von Umstrukturierungen wie ‚Oskar‘, als wir Betriebsräte und auch die Personalabteilung von etlichen Themen aus dem Vertrieb fast überannt wurden. Ich wünsche mir, dass

wir Betriebsräte auch von der obersten Geschäftsführung häufiger gehört werden. Dann ließen sich manche Fehlplanungen wohl vermeiden.“

Sabine Wölk ist indes überzeugt, dass die apoBank die Schwierigkeiten aus eigener Kraft bewältigen kann: „Wir haben gegenüber den Wettbewerbern immer noch einen erheblichen Vorsprung im Geschäftsmodell. Unsere Ansprache und unsere Konditionen stimmen. Im Management wurden die erforderlichen Konsequenzen gezogen. Außerdem wissen die Kolleginnen und Kollegen, wie das apoBank-Herz schlägt. Und die Technik sollte schlicht ein reibungslos funktionierendes Werkzeug sein.“

Ein wesentliches Betriebsmittel ist außerdem die Gesundheitserhaltung. „Das wird oft unterschätzt. Aber das Arbeiten bis zum 70. Lebensjahr ist im Denken des Gesetzgebers und vieler Entscheider auch bei uns im Unternehmen schon fest angelegt. Wie können wir es organisieren, so lange gesund und munter tätig sein zu können?“ Der Gesamtbetriebsrat will das „Betriebliche Gesundheits-Management“ (BGM) weiter stärken – und zum Beispiel die Einzelleistungen wie etwa Gesundheits-Gutscheine oder die Durchführung von Gesundheitstagen in einem Gesamtkonzept zusammenfassen. Im Juli / August 2022 sind Verhandlungen für eine apoBank-weite Gesamtbetriebsvereinbarung Gesundheit angesetzt. „Wir wollen da zeitnah vorankommen. Es würde uns auch intern glaubwürdiger machen, wenn wir nach außen als die Bank für Gesundheitsberufe auftreten“, will Sabine Wölk die Maßstäbe nicht auseinanderdriften lassen. Genug Nachwuchs gibt es jedenfalls sowohl in der Belegschaft wie auch im Interessentenkreis für den Betriebsrat – nicht, um die Tradition nur zu verwalten, sondern um die Tür in die Zukunft der Bank zu öffnen.

Oliver Popp



Die ApoBank in Berlin-Charlottenburg.

Foto: O. Popp

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: Ernst Dürr
Mobil: 0152 / 31 74 14 34
mail: ernstduerr@t-online.de

Regionalverband Ost

Ansprechpartner: Sylke Berger
Mobil: 0172 / 37 65 638
mail: berger@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 Kapitalgeber, Kunden und Politik.

Das geht nur gemeinsam!

Schließen Sie sich uns an!

Finanzdienstleister haben gemeinsame Interessen, die von einer Branchengewerkschaft besser und nachhaltiger formuliert und vertreten werden können.

DBV – der kompetente Partner für Beschäftigte von Banken und Versicherungen



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.

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

- | | |
|--|---------|
| 1. Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 7,80 |
| 2. bis € 2.296,- brutto | € 13,50 |
| 3. von € 2.297,- bis 3.607,- brutto | € 19,00 |
| 4. von € 3.608,- bis 5.073,- brutto | € 25,00 |
| 5. ab € 5.074,- 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



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

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv



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 _____