

Ein überzeugender Weg: Das DBV-Verhandlungs-Team in der ING Deutschland



**Vorankommen in
der Deutschen Bank**

DBV-Tagung in Hilden

**Eine neue Ernte
in der KfW-Gruppe**

**Arbeitsrecht: Konfliktlösungen
mit Augenmaß**

THEMEN	SEITE
► Altersversorgung	BBV: Ein neuer Weg 2
► Titelthema	ING Deutschland: Ein starkes Team 3
► Kraft der Argumente	Deutsche Bank: Welche positive Story kann das Haus bieten? 4-5
► Reportage	KfW: „Wir wollen etwas Gutes bewirken“ 6-7
► Aus dem Verband	DBV-Frühjahrstagung: Gute Orte und Zeiten der Arbeit 8-10
► Recht so	Arbeitsrecht: Wer macht (nicht) mit? 11-13
► Stammtische	Sommerliches Stelldichein 13
► Gute Praxis	Commerzbank: Wer sich öffnet, der bekommt etwas zurück 14-15
► Brennpunkt	Hingeschaut: Ausfällige Kunden sind kein „Randthema“ 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

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,
HEINRICH Norbert, LOHSE Jan,
MICHAUT Alexander, ORS Büldel,
PIECHACZEK Michael, PUTSCHKY Christa,
SCHAT Alexander, SCHMITT Daniel,
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank,
SÖLTER Isolde, SONS Tanja,
SPRANG Sven, STROHLER 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, LATZSCH Holger,
LINDEN Stefan, MAGET Jürgen,
MARSCNER 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,
BEEKER 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

Es hat noch Sinn, morgens aufzustehen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht halten Sie mich für einen hoffnungslosen Romantiker, wenn ich im Folgenden von **Optimismus** schreibe. Ein beklemmender Virus wurde von einem fürchterlichen Krieg im Osten Europas abgelöst, während die Flüchtlingskatastrophe im Mittelmeer den Zerfall von Gesellschaften herauschreit. Die Integration vieler Ankommender funktioniert schon seit Jahrzehnten mäßig bis kaum. Luft, Meere und Böden heizen sich weiter auf, weil der Großteil der Volkswirtschaften fortlaufend fossile Energieträger verbrennt – es ist ja kurzfristig billiger. Europas Forschung und Entwicklung fällt hinter Wissenschaft und Ingenieurwesen in Fernost und USA zurück – in der IT schon lange, zunehmend auch bei Automobil- und Umwelttechnologien. Geht der Blick auf unser kleines Land – dann scheint sich die halbe Welt in sozialen Medien über die kleinen und großen Unfähigkeiten der Deutschen zu belustigen. Und auch das Internet hat seine Unschuld verloren, seitdem dort immer mehr Informationen konkurrieren und „die Wahrheit“ im Dunkeln bleibt hinter großen und kleinen Manipulationen. Gute Nacht also?!

Das ist mir zu einfach. Ich erlebe in meinem Umfeld nämlich (auch) Anderes. Nämlich, was Arbeit und Leben in unserer Branche konkret ausmacht. Wenn ich zum Beispiel meinen Kollegen **Frank Schulze** aus der **Deutschen Bank** treffe – dann bekommt der Tag eine positive Wendung, manchmal sogar einen heiteren Anstrich. Nicht nur, weil wir uns menschlich gut verstehen. Vielmehr insbesondere, weil mir Frank einiges berichten kann, was er und die Gefährtinnen und Gefährten im Konzernbetriebsrat der Bank wieder einmal für die Beschäftigten des Konzerns auf den Verhandlungsweg gebracht und dann auch erreicht haben. Vieles davon schien angesichts völlig anders gelagerter Pläne des Konzernvorstandes anfangs kaum realisierbar. Erwähnt seien nur die seit 2008 kaum endenden Ansagen massiver personeller Einschnitte – die dank des sachlich-fachlichen Argumentierens der Betriebsräte der Deutschen Bank dann sämtlich in faire Einigungen für alle betroffenen Mitarbeiter überführt werden konnten. Der KBR-Vorsitzende führt in diesem Heft aus, was sich aktuell durchaus zum Guten gewandelt hat (Seiten 4 und 5).

Erst zu Beginn dieses Jahres hatte ich das Glück, **Holger Brinkhaus** in der **KfW** kennenzulernen. Der Naturwissenschaftler forschte lange in der „freien Wirtschaft“ und hat somit als Quereinsteiger einen alternativen Blick auf die bundeseigene, manchmal etwas zugeknöpft wirkende Förderbank. Heute gestaltet er als Gesamtpersonalrat in Frankfurt die Arbeitsbedingungen an zentraler Stelle zu Gunsten der Kolleginnen und Kollegen mit – in Zusammenarbeit mit Kollegen wie **Robert Nau** aus Bonn. Das bedeutet etwa, eine zeitgemäße Erfolgsbeteiligung zu gewährleisten, die die Extra-Leistungen der KfW-Fachfrauen und -männer in der Krisenzeit seit Frühjahr 2020 vollauf zu vergüten, ohne in der Außenwahrnehmung zu überziehen. Oder, künftig technische Systeme mit Künstlicher Intelligenz so zu regeln, dass beide, Unternehmen und Mitarbeitende, davon profitieren. Holger Brinkhaus und Robert Nau machen dies und anderes nicht bloß mit den manchmal spröden Buchstaben von Gesetzen und juristischen Kommentaren, sondern – ebenso wichtig – mit fein austarierten Worten in informellen Gesprächen und Verhandlungen, die erst eine Einigung gerade in diffizilen Punkten ermöglichen (Seiten 6 und 7).

Einen in vielerlei Hinsicht schweren Job hatten die Arbeitnehmer-Vertreter in der **Commerzbank**. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte mussten hier während der vergangenen 15 Jahre Abbau-Schocks auffangen, die die Dimension in der Deutschen Bank und in fast allen anderen Häusern noch



Stephan Szukalski.

Foto: privat

weit übertrafen. Ich kann den zeitweise großen Frust der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut verstehen: Sie versuchten den Betrieb so gut wie irgend möglich zu stemmen, doch die besonders fragile Ausgangslage nach Übernahme der Dresdner Bank, einige verschlafene und auch falsche Weichenstellungen des Managements und des ständige Hinein-grätschen von Politik und Anteilseignern brachten die Bank in einen tiefroten Bereich. Doch auch hier wandelte sich das Blatt zum Besseren – auch dank der Gruppe der unabhängigen UNO-Betriebsräte um meinen DBV-Vorstandskollegen **Marcus Bourauel**, die in unzähligen Beratungen hunderten Beschäftigten beistanden und den Mut gaben, eine taugliche Perspektive in der schlingernden Bank zu finden, weiterzumachen und damit auch andere Kollegen zu motivieren. Ein solcher, bemerkenswerter Betriebsrat war **Ulrich Portmann** – der nun die Bank verlässt und als Kraft des Guten wohl noch lang in Erinnerung bleiben wird (Seite 14).

Mit diesen positiven Beispielen menschlichen Wirkens – und weiteren in dieser Zeitschrift – wünsche ich Ihnen nun eine anregende Lektüre. Und zugleich: Haben Sie eine erholsame, Ideen spendende und unbeschwerte Sommer- und Urlaubszeit –

*Herzliche Grüße
Ihr Stephan Szukalski*

BVV: Ein neuer Weg

Seit 1909 legen die Damen und Herren des BVV in Berlin nun schon Beiträge von Bank-Beamten (heute eher -Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter) sicher und zugleich rentierlich am Kapitalmarkt an. Und sie reichen den Versicherten im Alter schließlich verlässlich Pensionen aus. Klingt verstaubt? Ist es aber nicht – sondern ziemlich verantwortungsvoll, weil sich darauf ein wesentlicher Teil des Auskommens der Betroffenen im Ruhestand stützt. Und es ist zunehmend anspruchsvoll angesichts krasser Marktturbulenzen, die sich 2022 noch weiter als zuvor aufschaukelten.

Die **Mitgliederversammlung 2023** fand Ende Juni erstmals wieder ohne Beschränkungen präsenzhhaft in Berlin statt. Es war nicht zu übersehen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das sonnige Wetter für einen „maskenfreien“, ungefilterten Austausch nutzen wollten. Dank der wieder mal gelungenen Organisation fanden sowohl die Vorabendveranstaltung wie auch die Mitgliederversammlung selbst im angemessenen und würdigen Rahmen statt. Die sommerlichen Temperaturen ließen zudem die Anzahl der getragenen Krawatten dahinschmelzen.

Inhaltlich war zudem anspruchsvolle Kost geboten: Der Jahresabschluss des Geschäftsjahres 2022 war belastet durch den sichtbar gewordenen Stellenabbau in der Bankenbranche. Die Beitragseinnahmen sanken netto um 19,8 Mio. Euro auf 711,5 (zuvor 731,4) Millionen Euro. Gleichzeitig berührten die gestiegenen Versicherungsleistungen (von 891,3 Mio. Euro auf 920,7 Mio. Euro) das Geschäftsergebnis. Weiterhin kam das Ergebnis aus den BVV-Kapitalanlagen durch geänderte Bewertungs-Maßstäbe mit rund 200 Millionen Euro unter Druck. Im Oktober 2022 änderte das IDW (Institut der Wirtschaftsprüfer) die Bewertungsgrundsätze der Assetklassen. Zeit für eine strategische Reaktion stand dem Management des BVV so nicht mehr zur Verfügung.

Eine sichtbare positive Entwicklung gibt indes bereits Schub für das kommende Jahr. Die eingeläutete Zinswende – weg von Negativzinsen – erlaubt schon eine Aufwärts-Prognose für die Zinserträge der kommenden Jahre. Der aktuelle Einbruch bei den Buchwerten der entsprechenden Papiere, der sich in den 2022er Zahlen spiegelt, ist daher als Durchgangsstadium zu sehen.

Die Entwicklungen am Kapitalmarkt der letzten Jahre – beeinflusst durch die Pandemie und die Zunahme internationaler Krisen - und der deutlich sichtbare Abbau an Arbeitsplätzen in der Bankenbranche verlangte nach strategischen Schritten zur Sicherung der Zukunft des BVV – und unserer Renten. Zahlreiche Diskussionen im Aufsichtsrat des BVV mit dem Vorstand oder Einzelgespräche zwischen Mitgliedern des Aufsichtsrats und dem Vorstand während der Versammlung waren Beweis für das starke ehrenamtliche Engagement der Angestelltenvertreter wie auch der Vertreter der Trägerunternehmen.

Die ausgearbeitete strategische Entscheidung stand nun unter TOP 4 der Agenda zur Abstimmung. Mit Errichtung einer zeitgemäßen Verwaltungsgesellschaft, der BVV Pension Management GmbH, sollen Kundenanfragen fachgerecht und schneller als bislang beantwortet werden – der BVV will sich vom eher distanzier-ten Verwalter hin zu einem modernen, ansprechbaren Dienstleister wandeln. Außerdem sollen mit der Gründung neue Geschäftsfelder erschlossen werden. Die Schaffung der Pension Management GmbH war auch notwendig, da durch rechtliche Vorgaben die Geschäftstätigkeit der klassischen BVV-Organisationen eingeschränkt ist. Die neue Gesellschaft unterliegt natürlich ebenso der Kontrolle des bestehenden BVV-Aufsichtsrates wie die bisherigen Gliederungen.

Mit Blick auf die starken Schwankungen am Kapitalmarkt der vergangenen Jahre beeindruckt immer wieder die relative Stabilität des BVV. Während in der Finanzbranche die Zinswende von EZB und Co. zu erheblichen Turbulenzen geführt hat, hat der BVV diese schnelle Trendumkehr verarbeiten können und verkraftet. Die Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 fiel auch deshalb eindeutig aus.

Eine Teilnahme an der Mitgliederversammlung hat sich also auch 2023 wieder gelohnt.

Marcus Bourauel



Jürgen Tögel und Marcus Bourauel (rechts) kontrollieren als DBV-Vertreter im BVV-Aufsichtsrat die Weichenstellungen der Altersversorgung.

Foto: A. Michaut

ING Deutschland: Ein starkes Team

Es ist gerade eine Handvoll Jahre her, da findet sich eine kleine Gruppe in der „deutschen“ ING zusammen. Die Arbeitsbedingungen in der Direktbank sind zwar recht passabel – aber noch ausbaufähig. Dieses haben sich die Gefährten zum Ziel gesetzt: Eine Arbeitgeberin, die das „Du“ in jederlei Hinsicht groß schreibt.

Die ersten Schuhe sind 2016 groß: Die „Neuen“ rufen eine Haustarifkommission ins Leben – und arbeiten an einem Zugang zum Verhandlungstisch. „Wir mussten ziemlich viel Überzeugungsarbeit leisten, damit die Bank uns als gleichwertige Verhandlungspartner akzeptiert. Das war nicht leicht – aber unsere sachlich vortragenden Argumente ließen sich auf Dauer nicht von der Hand weisen“, verdeutlicht **Ulrich Probst, Leiter des Verhandlungskreises** unter dem Dach des DBV, dass ein durchdachter, beharrlich verfolgter Kurs zum Ziel führte.

Dann, 2018, beginnt die Arbeit erst richtig. Es steht nicht nur ein Arbeitgeber mit eigenen Interessen gegenüber, sondern es gilt auch, die Ansätze und Sichtweisen der zweiten verhandelnden Gewerkschaft ver.di einzubeziehen. Denn letztlich konnte es nur die Einigung auf ein Tarifiergebnis für alle Beschäftigten geben. Ebenso bedeutsam für die stetig wachsende DBV-Tarifkommission war und ist aber auch: Wir haben den Auftrag von vielen Kolleginnen und Kollegen, Schwung in die Tarifrunden zu bringen und anzustreben, neue, kluge Tarifiergebnisse zu verankern. „Unser Blick kommt immer aus der betrieblichen Praxis: Wie können wir die Bedürfnisse möglichst vieler Beschäftigter aller tariflichen Vergütungsgruppen und übertariflich vergüteten Grades ausgewogen erfüllen. Das gelang uns insbesondere mit dem großen Tarifabschluss im Herbst 2019, und einiger Vor- und Nacharbeit“, so Ulrich Probst.

In dieser umfassenden Einigung sind einige zentrale Bausteine gesetzt, die bis heute und weiter wirken – und die ING zu einer attraktiven Arbeitgeberin machen. So etwa Sonderzahlungen in Höhe von 1,75 Monatsgehältern verbindlich jedes Jahr für alle Tarif-Mitarbeiter. Ein Lernbudget LearnING von jährlich 500 Euro auch ansparbar zur freien Verfügung der/des Beschäftigten, unabhängig vom aktuellen Job. Weiterhin ein Gesundheitsbudget von 300 Euro pro Jahr; ein Zuschuss für Kinderbetreuung und auch einer für die Pflege von Angehörigen, der Anspruch auf eine befristete Teilzeit „FlexiTime“ oder Stipendien – alle überwiegend gebündelt im „Zukunfts-Tarifvertrag“.

Die Jahre 2020 bis 2022 sind geprägt von den zähen Verhandlungen um eine dringend nötige

Reform der Stellen-Beschreibungen und Gehaltseinstufungen. Die Tätigkeiten sehr vieler Kolleginnen und Kollegen sind durch gewachsene Aufgaben oder auch freiwillig übernommene Skills höherwertig geworden, ohne dass die Gehälter systematisch mitgewachsen wären. Dass hier etwas passieren muss, ist sowohl uns als auch der Bank klar – doch sind wir uns uneins über die konkret nötigen Anpassungen an die agile, oft unscharfe neue Wirklichkeit. Verfahrensfragen schleppen sich hin, Corona zieht personelle Reserven ab. Als der Rahmen schließlich gezogen ist, prüft unsere kleine Arbeitsgruppe in kaum enden wollender Detailarbeit eine dreistellige Zahl komplexer Job-Profile, benennt Mängel und insistiert auf deren Bereinigung, entwickelt Zielbilder stark besetzter „Anker-Tätigkeiten“, zeichnet Kompromisslinien. Anfang / Mitte 2022 gelingt uns schließlich der Verhandlungs-Durchbruch in drei Wellen zu einem zeitgemäßen Erfolg. Mehr als 1000 Mitarbeitende der über 2000 Tarif-Beschäftigten werden nun teils stark hochgruppiert.

Mit dem Wissen, dass nur langfristiges Dranbleiben zu einem tauglichen Ergebnis führt, bereiten wir uns aktuell bereits intensiv auf die Tarifrunde im zweiten Halbjahr 2024 vor. In einem internen Workshop im Juni 2023 haben wir die sich weiterhin rapide ändernde Realität in den Blick genommen, und daraus folgende, tarifliche Themen für die kommenden Verhandlungen gesammelt. „Es war die ungefilterte Vielfalt an Meinungen und Sichtweisen, die mich beeindruckt hat. Im Grunde lässt sich ja nur so alles Große wie Kleine erfassen, das wir für eine fundierte Verhandlungslinie brauchen. Rein sachlich-fachlich, ohne politische oder ideologische Verengung. So stelle ich mir Tarifarbeit vor, so macht es wirklich Spaß“, beschreibt Sawki el Toukhy, Mitglied der kleinen Arbeitsgruppe der DBV-Haustarifkommission, den ungezwungenen und gleichzeitig konstruktiven familiären Geist in unserer Gruppe auch während dieses Arbeitstreffens.

Wir wissen, dass sich die Bedürfnisse der Beschäftigten ändern. Deshalb freut sich die inzwischen 18-köpfige DBV-Haustarifkommission (siehe Titelbild dieses Heftes) auf Anregungen aller Kolleginnen und Kollegen der drei ING-Standorte Hannover, Frankfurt und Nürnberg – am besten per E-Mail an SP_TarifkommissionDBV@ing.de

Oliver Popp



Groß geworden: Die DBV-Haustarifkommission in der ING Deutschland hat nicht nur Erfolg, sondern auch Spaß bei der Arbeit. Foto: O. Popp

Deutsche Bank: Welche positive „Story“ kann das Haus bieten?

*Die größte deutsche Bank ist bereits seit mehr als zwei Jahren heraus aus den ganz schlechten Schlagzeilen. Stattdessen kann sie gute, manchmal Spitzen-Geschäftszahlen vorlegen, die lange kaum erreichbar schienen. Das ist dennoch zu wenig, um junge Einsteigerinnen und Einsteiger zu überzeugen, wirklich als Azubis in das Haus zu kommen und ihre Karriere hier zu machen, verdeutlicht **Frank Schulze**. Der **Konzernbetriebsratsvorsitzende** verweist darauf, dass die globale Bank dem unruhigen Kapitalmarkt natürlich eine zahlengetriebene Erfolgsbilanz zeichnen muss. Aber neue Beschäftigte wollen keinen Quartalsbericht, sondern eine glaubhafte Perspektive für viele kommende Jahre.*

Dabei bietet die Deutsche Bank in ihrem Heimatland eine große Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten – sie schafft es nur nicht, dies immer öffentlich zu vermitteln. Hier wirken stattdessen die Schlagworte „Einkommens-Millionäre“, „Stellenabbau“ und „Filialschließungen“. „Junge Leute kommen dann zu uns, wenn sie uns als attraktiven Arbeitgeber empfinden. Das bestärken auch wir Betriebsräte. Das heißt aber zum Beispiel zu vermitteln: Gerade in nichturbanen kleineren Filialen kannst du fair bezahlt deine weitere Karriere planen. Wir unterstützen dich dabei mit zielgerichteten, passenden Qualifizierungen, und wir ermöglichen dir auch einen großen Spielraum, wie und wo du in der Bank arbeiten möchtest. Hospitationen sollten immer möglich sein“, bringt Frank Schulze ein paar Beispiele. Die Wiedereinführung von (zwischenzeitlich eingesparten) sozialen Leistungen im Unternehmen bringt weitere Möglichkeiten, die Attraktivität des Hauses zu erhöhen.

Allein in der Private-Bank Deutschland können derzeit mehr als 1000 Arbeitsplätze nicht besetzt werden. Viele Kollegen gehen in den Ruhestand oder verlassen die Bank. Die Babyboomer-Jahrgänge kommen erst noch in Rentennähe und das wird das Problem weiter verschärfen, immer mehr Fachkräfte für die Lücken finden zu müssen, obwohl die Geburten-Jahrgänge zugleich immer schmäler ausfallen. Die Guten eines Jahrgangs kommen nicht mehr wie früher „automatisch“ in die Banken (und also in die Deutsche Bank), sondern sie gehen oft in höhere Positionen in der Wirtschaft,

in Beratungs-Unternehmen, in „sichere“ Verwaltungsjobs bei Behörden, andere machen sich selbstständig.

Außerdem: Kunden nutzen die Bank mittlerweile weniger in Form von Filialbesuchen, sondern mehr und mehr online, per Videoberatung oder Telefon. Das ist keine neue Erkenntnis und bedeutet nicht automatisch, dass weniger Beratung notwendig sein wird. In neuen Zugangswegen und mit neuen, fallabschließenden digitalen Services wird das Privat- und Firmenkundengeschäft des Hauses weiter nachgefragt bleiben, sagt der 55-jährige Gestalter von Arbeitnehmerrechten: „Die



Fenster auf!: Die Deutsche Bank – hier die Unternehmenszentrale an der Frankfurter Taunusanlage – steht mitten im Leben der Großstadt. Um genügend und auch ausreichend gute (junge) Einsteigerinnen und Einsteiger zu bekommen, sollte sich die Bank öffnen für mehr und auch andere Qualifizierungen, die in die Bank kommen oder auch dort bleiben wollen.
Foto: O. Popp

Bank schreibt viele neue Stellen bewusst inhaltlich breitgefasst aus, um mehr Kandidaten mit neuen Fähigkeiten anzuziehen als bisher“, meint Frank Schulze.

Das Qualifizieren müsse wieder in den Vordergrund treten und oberste Priorität im Konzern haben. Nur dadurch können alle Mitarbeitende Fähigkeiten erwerben, um den ständigen Veränderungen und Weiterentwicklungen in der Bank und im Markt zu begegnen. Gefragt ist zusätzlich mehr Qualität in den Verhandlungen zu Strukturveränderungen. Bereiche, in denen Mitarbeitende reduziert werden, müssen in andere Bereiche qualifiziert werden, in denen der Konzern auf der Suche ist. „Ich glaube, dass Qualifizierung und das Halten der langjährigen Erfahrungen dieser Kolleginnen und Kollegen zielführender ist, als ständig am Arbeitsmarkt genau den zu suchen bei dem es passt, der aber aus mehrfach genannten Gründen der Unattraktivität eh nicht in die Bank kommen will. Als Konzern- und Gesamtbetriebsrat haben wir die Idee eines ‚Marktplatzes‘ im Blick. Hier sollen sich schnelle passende Schnittmengen zwischen den Interessen von Bank und Bewerbern finden“, will der KBR-Vorsitzende sinnvollen Lösungen zum Zuge verhelfen.

Die Verhandlungen der letzten Jahre zwischen Geschäftsführung und Betriebsräten gewannen dann auch tatsächlich an Statur: Wesentlich mehr inhaltliche Vorschläge und Ideen von Seiten der Betriebsräte nahm die Bank auf, diskutierte sie ernsthaft und ließ sie in Vereinbarungen einfließen. Jüngstes Beispiel ist der Erfolg zur hälftigen Kostenübernahme des „Deutschlandtickets“ für den gesamten Konzern mit 42.000 Mitarbeitenden im Inland. „Gerade für die Kolleginnen und Kollegen in einigen unserer Tochter-Gesellschaften ist das ein großer Mehrwert. Mit einem klaren Business Case und vielen Gesprächsrunden konnten wir die Bank dazu bringen, weiter aufzustocken. Bedeutet, dass jeder, der ein Jobticket möchte, dieses zum halben Preis, also 24,50 Euro, bekommen kann. Da hat es geholfen zu argumentieren, und nicht einfach nur zu fordern. Das meine ich mit inhaltlichem Wirken. Auch wenn es viel Arbeit ist, bringt es uns zum Arbeitgeber auf Augenhöhe.“



Frank Schulze.

Foto: Mario Andreyra / Deutsche Bank AG

Ferner denkt der Konzern ernsthaft darüber nach, im Herbst 2023 weitere 1500 € des maximal möglichen steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichs zu zahlen. „Dazu wird es spannend bleiben. Und wir versuchen weitere Dinge wie zum Beispiel die Urlaubsüberträge ins neue Jahr in Diskussion zu halten“, berichtet der zielstrebige Hanauer aus der BR-Agenda. „Wir wollen verlorene Bausteine der Attraktivität aus den letzten Jahren zurückgewinnen, nachdem es der Bank wieder besser geht.“

Im Themenfeld „Mobile Arbeit“ hat die Möglichkeit zur Erhöhung der Mobilarbeitsquote von 40 auf 60 % in vielen Bereichen der Bank die Zufriedenheit der Angestellten stark gesteigert. „Beim Mobilen Arbeiten auch im Ausland kommen wir aber nur mit der Trägheit eines Konzerns voran“, bemängelt Frank Schulze. Nicht zuletzt sind fehlende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen ein Hemmschuh.

Wesentlich für den Erfolg der Gesamtbank ist die Reduktion der Komplexität in den Strukturen. Berichtslinien müssen effizienter werden und tragen damit zur Kostenreduzierung bei. „Bei geringeren Kosten kann ich Personal am Beginn der Wertschöpfungskette behalten und teure Managementebenen einsparen. Wozu braucht es Manager, die eh nur gefragt werden wollen, aber nicht entscheiden wollen oder dürfen? Ich weiß, dass es unter regulatorischen Anforderungen nicht ganz so einfach ist, aber es wäre in vielen Organigrammen ein sinnvoller Ansatz.“

Die Deutsche Bank hat seit vier Jahren viele wichtige Weichen gestellt, sagt Frank Schulze: „Ja, wir haben nun eine größere Stabilität erreicht, und jetzt geht es ins Wachstum. Die Kostenschraube wird aber immer weiter gedreht, und es ist zweifelhaft, ob das immer an den richtigen Stellen passiert.“ Manchmal ist der nicht-monetäre Schaden größer als die Ersparnis. Sein Rat: Genaueres Hinschauen und mehr Fingerspitzengefühl in jedem Einzelfall an Veränderung, der von Betriebsräten und Bank zu gestalten ist...

Oliver Popp

KfW: „Wir wollen etwas Gutes bewirken“

Den „richtigen Purpose“ haben – danach streben heute sehr viele Unternehmen. Nachteil: Es wirkt mindestens leicht aufgesetzt, nach außen darzustellen, dass die Firma stets einem edlen, sozialen oder ökologischen Zweck folgt. Zu offensichtlich sind vielfältige, auseinandergehende Interessen gerade in Großkonzernen. Zudem ist Gewinnerwirtschaftung im Brot-und-Butter-Geschäft oder auch mal in der „schnell erkannten Marktlücke“ bei Geschäftsbanken Pflicht, sonst könnten die schönen, nachhaltigen On-Top-Projekte gar nicht finanziert werden. Folglich gehört ein längerer, glaubwürdiger Umgang des Unternehmens mit Kunden, Partnern, Mitarbeitern und Zielen dazu, um wirklich als „gute Firma“ zu gelten.

Die KfW kann hier indes einiges anführen: Seit 75 Jahren das Förder-Institut, das erst der kriegsgeschädigten deutschen Wirtschaft mit auf die Beine half, dann ihren Weg in internationale Märkte finanzierte, heute den Entwicklungsländern hilft, die sonst kaum jemand unterstützt, jungen Unternehmen bei der Gründung behilflich ist, Familien beim Hausbau zur Seite steht, Bildungskredite ausreicht und aktuell zum Beispiel jedes zweite Windrad in Deutschland (mit)finanziert. „Wir verstehen uns also nicht als klassisches Kreditinstitut, sondern wir wollen als Förderbank Gutes bewirken“, zeichnet **Robert Nau** das Selbstbild des Hauses mit derzeit gut 6400 Beschäftigten in Frankfurt, Bonn und Berlin, das größtenteils vom Bund und teilweise von den Bundesländern getragen wird.

Kollege Nau ist als studierter Volkswirt seit 1999 an Bord der Bonner KfW-Niederlassung und kennt das Unternehmen gut: Unternehmensfinanzierung, Vertrieb, Controlling und heute das Steuerungsteam für die KfW-Kundeninfocenter Mittelstands-, Bildungs- und Wohnungsfinanzierung waren seine Stationen. „Und seit zehn Jahren bin ich auch im **Personalrat in Bonn**. Einiges läuft auch bei uns noch nicht optimal – und wir wollen für unsere Kolleginnen und Kollegen das herausholen, was möglich ist. Das Bild der nachhaltig positiven KfW soll ja auch für die Mitarbeiterrechte gelten“, begründet der Fachmann aus Bonn sein Engagement.

In vielen Vorhaben weiß er seinen Mitstreiter **Holger Brinkhaus** in der **Frankfurter Zentrale** an seiner Seite. Der studierte Physiker, der in der Zahnmedizin-Forschung eine erste berufliche Heimat fand, kam 1997 zur Förderbank. EDV-Koordinator zunächst für das Kreditgeschäft, dann im Handelsbereich, Teamleiter unter anderem im Rech-

nungswesen und der IT – „ich kann schon erfüllt zurückblicken. Viele Wege sind in der KfW gangbar, aber auch vieles ist sehr regelgesteuert. Als Bundes-Unternehmen versuchen wir alles 120 %-ig zu machen, sozusagen Gürtel und Hosenträger. Immer korrekt sein eben, immer compliant. Ok, das ist bei einem bundeseigenen Institut auch erforderlich. Wir haben die Reserven aufgebaut, um auch mal etwas Größeres kurzfristig anzuschieben“, blickt Holger Brinkhaus etwa auf die staatliche Rettung der Lufthansa zu Beginn der Covid-19-Pandemie, oder im Vorjahr die Übernahme der Kontrolle der großen Erdgasspeicher aus Gazprom-Hand. Beides lief (auch) über KfW-Kredite, die das Institut schnell bereitstellen musste.

Auch die zahlreichen kurzfristigen Corona-Hilfen für notleidende Firmen vermittelten zwar die Geschäftsbanken in ihren Filialen (die die KfW nicht hat) – doch kam der Großteil des Geldes de facto aus dem Förderinstitut. „Unser Geschäft läuft leider oft dann besonders gut, wenn die allgemeine wirtschaftliche Lage in Deutschland eine Schwäche oder einen Einbruch verkraften muss. Die KfW hat derzeit eine Hochphase – aber gerade in diesen Zeiten ist es schwieriger, angemessene gehaltliche Maßnahmen für den enormen Einsatz der Beschäftigten auch nach außen zu vertreten“, verweist Arbeitnehmer:innen-Vertreter Holger Brinkhaus auf nötiges Feingefühl.



Markant: Die KfW-Zentrale an der Bockenheimer Warte in Frankfurt.

Foto: Birgit Reitz-Hofmann / stock.adobe.com



Schubgeber: Holger Brinkhaus (links) und Robert Nau arbeiten daran, dass die KfW auch für alle Mitarbeitenden ein in jederlei Hinsicht gutes Haus ist bzw. wird.

Foto: O. Popp

Die Kolleginnen und Kollegen des Förderinstituts sind im Allgemeinen mit der Höhe der Einkommen zufrieden. Zudem sind die Arbeitsplätze in der bundesöffentlichen Bank recht sicher. Jedoch: Inzwischen orientiert sich die KfW bei den Gehältern am Marktdurchschnitt – was Bezahlung abbröckeln lässt. „Neueingestellte werden möglichst niedrig eingruppiert, Ältere kommen bei der Gehaltsentwicklung nur noch wenig oder nicht mehr voran“, begründet der langjährige **Gesamtpersonalrat Holger Brinkhaus** einen wachsenden Unmut der Kollegen auch im „Musterinstitut“.

Die KfW wird also für langfristigen Auf- und Umbau in der Wirtschaft und im Ausland und besonders in der Krise gebraucht – doch auch sie findet zu wenig neue Mitarbeitende. Schlicht der gute Unternehmenszweck reicht auch nicht mehr als Azubi-Werbung. „Attraktiv bleiben ist eben mehr als das. Zeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sind kein adäquates Mittel für neue Mitarbeitende. Und auch für andere Rahmenbedingungen gilt, dass wir innovativer werden müssen“, meint Robert Nau.

Ein großer Teil Mitarbeitender sind befristet oder über Zeitarbeitsfirmen für die KfW beschäftigt. „Das sind häufig Kolleginnen und Kollegen in der Zuschuss- oder Kreditbearbeitung mit Schwerpunkt in Berlin und Bonn. Sie werden gut eingearbeitet, arbeiten sehr engagiert und müssen dann trotzdem nach Jahren wieder gehen, weil Stellen einfach nicht längerfristig aufgebaut und besetzt werden. Anschließend werden sie in der Kette durch die nächsten temporär beschäftigten Menschen ersetzt. Das ist belastend für die

Menschen, die sich nur schwer Längerfristiges aufbauen können, und für die Menschen, die laufend einarbeiten müssen“, beschreibt Robert Nau ein seit Jahrzehnten bestehendes Ärgernis, das nicht ins Bild der „guten“ KfW passt und einer Korrektur bedarf.

So einiges konnten die Personalräte mit der Geschäftsführung schon gut regeln – zunächst in informellen Gesprächen im kleinen Kreis, was dann auch in solide Vereinbarungen mündete. „Zum Beispiel das Thema Mobile Arbeit. Wir hatten früh eine Dienstvereinbarung mit bis 40 % Mobilarbeit fertig verhandelt, noch bevor die Tarifregelung in den öffentlichen Banken kam. Doch nach der Corona-Pandemie empfanden etliche Kollegen die 40 % als Gängelung. Deshalb wurde das nun auf 60 % ausgeweitet – und nun ist eine deutliche Entspannung zu spüren, nach dem Motto: Jetzt haben wir gefühlt fast freie Wahl, ob wir ins Büro kommen oder daheim arbeiten“, ist Holger Brinkhaus (und die große Mehrzahl der Beschäftigten) heute sehr angetan vom Verhandlungsergebnis.

Indes müssen die beiden Personalräte immer noch einzelne Führungskräfte darauf hinweisen, dass die Regelung zum Mobilien Arbeiten wirklich für alle Kollegen gilt. Denn nicht wenige Schlüsselpositionen werden offenbar immer noch als nicht verhandelbare 100%-Büroarbeitsplätze gesehen und die Betreffenden abgewiesen, wenn sie daheim oder andernorts arbeiten wollen. Klar ist aber: Das müssen eng begrenzte, begründete Ausnahmen bleiben.

Die Behandlung neuer Herausforderungen wie Regelungen zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in einer sinnhaften IT-Dienstvereinbarung stehen vor der Tür. Eine Menge Arbeit wird ebenso noch in Übereinkünfte zu einer neuen Arbeitszeitregelung fließen müssen, die die (recht neu) 38 Wochenstunden für die Mitarbeiter regelt, aber auch grundsätzlich weitere Verbesserungen in dem Bereich beinhalten soll. Holger Brinkhaus: „Es ist klar, dass dies ein Austarieren der Interessen beider Seiten sein muss. Ebenso beim Komplex ‚Umgang mit geplanter Mehrarbeit‘.“

Bei aufgebauten Plusstunden gelingt vielen Kollegen der Abbau der Stunden nämlich nur noch schwer, die bestehenden Regelungen reichen nicht aus. Die Geschäftsleitung sähe wohl am liebsten das Weiterlaufen von Variabler Arbeitszeit ohne weiteres Insistieren der Mitarbeitenden – aber das läuft schon dem Geist des BAG-Urteils zur kompletten Arbeitszeiterfassung vom September 2022 zuwider. „Wir brauchen Kurzfrist- und Mittelfrist-Arbeitszeitkonten, die gewährleisten, dass Überstunden auch im Homeoffice nicht einfach unter den Teppich gekehrt werden, sondern so abgebaut werden, dass zugleich der Betrieb gut weiterläuft und die Kolleginnen und Kollegen gesund bleiben“, betont Robert Nau.

Immerhin: Bei schwerwiegenden persönlichen Problemen gibt es für die Mitarbeitenden an allen drei Standorten eine gut verfügbare, empathische Sozialberatung per Telefon. „Das ist ein echter Pluspunkt. Wir sind insgesamt in der Lage, aus dem Wachstum der KfW heraus die sozialen Bedingungen im Haus manchmal besser gestalten zu können, als wir dies manchmal von woanders hören“, zeigt sich Holger Brinkhaus optimistisch zum weiteren Weg der Arbeitnehmenden-Vertretung in der Förderbank. Und wenn die beiden Macher gerade nicht das Miteinander im Betrieb verbessern – dann kümmern sie sich als Imker um ihre Bienenvölker zwischen Wald und Wiese. Mit guter Planung und viel Einsatz gelingt hier wie da eine gute Ernte.

Oliver Popp

DBV-Frühjahrstagung: Gute Orte und Zeiten der Arbeit

Im Mai 2023 hatte der DBV einmal wieder die Türen weit geöffnet. Viele unserer Aktiven waren zu Gast während unserer Frühjahrstagung, diesmal in Hilden unweit von Düsseldorf. Eine familiäres Tagungshotel schuf dabei drinnen und draußen die richtige Atmosphäre für ein produktives und lebendiges Wieder-Zusammenkommen.

Über viele Jahre prägte **Robert Piasta** aus der Deutschen Apotheker- und Ärztebank eG unseren Verband – nie mit lauten, sondern mit klugen Worten leitete er vor allem die Tarifverhandlungen für die Volks- und Raiffeisenbanken, und setzte auch als stellvertretender DBV-Vorsitzender einen Kurs am Puls der Zeit. Nun gibt der 60-jährige Rheinländer seine höhere DBV-Verantwortung in neue Hände – bleibt uns aber als geschätzter Ratgeber noch lang erhalten. DBV-Vorsitzender **Stephan Szukalski** sagte Robert herzlich Danke für alles Geleistete.

Nachfolger im DBV-Vorstand wird **Stefan Linden**, Betriebsrats-Vorsitzender der VR Bank RheinAhrEifel eG. Der Ahrtaler (62) wird ebenso wie sein Vorgänger stellvertretender DBV-Vorsitzender – beide haben entscheidend zum Gelingen des Genobanken-Flächentarifes beigetragen, der 2019 in der Tarifstruktur grundlegend reformiert wurde, um die gewachsenen, aktuellen Tätigkeiten der Beschäftigten endlich rechtssicher und zukunftsfest zu bezahlen. 2022 haben wir im Genotarif zudem noch bestehende „Ecken und Kanten“ austarieren können. In den DBV-Vorstand rückt zudem **Heike Borowski** als stellvertretendes Mitglied auf – sie ist BR-Vorsitzende der Konsul Inkasso GmbH in Essen, eine wichtige Service-Tochter der Deutschen Bank.

Ein starkes Zeichen konnten wir in der **Tarifrunde PCC Services GmbH / KEBA GmbH** der Deutschen Bank setzen. Um hier endlich höhere Gehälter deutlich über dem bisherigen prekären Stand zu erreichen – Sachbearbeitende erhielten bis dato nur Gehälter am oder nur knapp über dem Mindestlohn von 12 Euro pro Arbeitsstunde –, mussten wir eine harte Tarifaufeinandersezung führen. Es lohnte sich: Die Kolleginnen und Kollegen in Berlin, Essen und Schkeuditz waren sehr früh bereit, mittels Arbeitsniederlegungen Druck aufzubauen. In der KEBA riefen wir (zusammen mit ver.di) zu insgesamt 7 Warnstreiktagen auf, in der PCC Services mobilisierten wir für 2 Warnstreiktage und eine größere Protestaktion in Berlin. Während des Tauziehens von Anfang Januar bis Ende März 2023 konnten wir so eindrucksvoll die Reihen gegenüber der Arbeitgeberseite schließen, und gewannen auch zahlreiche neue Mitglieder.

Am Ende konnten wir dadurch einen sehr ordentlichen Abschluss für die Kolleginnen und Kollegen durchsetzen. In der **KEBA GmbH (Schkeuditz)** können die Beschäftigten mit Gehaltsanhebungen von 16 bis 18 % im ersten Schritt rechnen, je nach Tarifgruppe. Im der zweiten Stufe steigen die Löhne 2024 um weitere 3 %. Außerdem gibt es eine Einmalzahlung von 400 Euro sowie ein Plus von 400 Euro auf das 13. Gehalt in zwei Schritten. Die Beschäftigten der **PCC Services GmbH (Berlin und Essen)** erhalten 2023 zwei Einmalzahlungen von 1500 und 750 Euro zu einer Gesamtsteigerung von 2250 Euro; zudem werden sie zu Ende 2023 in den Entgelttarifvertrag Postbank Services überführt, was eine durchschnittliche Erhöhung der Gehälter von circa 23 % mit sich bringt.

Im Frühjahr 2023 konnten wir zudem einige **Aufsichtsratswahlen** erfolgreich gestalten: In der Deutschen Bank sind wir nun mit vier Mandaten vertreten: Stephan Szukalski auf der Gewerkschaftsseite; sowie Frank Schulze (er zugleich stellvertretender AR-Vorsitzender), Jürgen Tögel sowie Manja Eifert als Vertreter der Angestellten. In der Targobank konnten Norbert Heinrich und Matthias Zacher ins oberste Kontrollgremium der Bank einziehen – Matthias Zacher zugleich als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. In der Apobank prüfen nun Stephanie Drachsler und Marcus Bodden die Pläne des Vorstandes. Und in Gesellschaften der Allianz hat der DBV nun mit Michaela Reichart, Ünver Hornung, Michael Westphal sowie Andreas Schmied (er in zwei Gremien) fünf Aufsichtsrats-Positionen erreichen können. In der DKB legen sich nun Stephan Antonczyk und Janek Kuligowski dort für die Interessen der Belegschaft ins Zeug, wo zuerst der Kurs gesetzt wird. In der Nürnberger Versicherung gehören nun Peter Daniel Forster (er in zwei Gesellschaften) sowie Dietmar Pelka zu den Aufsichtsräten. Ganz neu sind wir in Gesellschaften der Gothaer



Robert Piasta.

Foto: O. Popp



Stefan Linden.

Foto: O. Popp



Heike Borowski.

Foto: privat

Versicherungen in die Wahl gegangen: Hier waren Edgar Schönen und Matthias Rottwinkel für uns erfolgreich.

Neue Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht stellte wie immer unsere Rechtsanwältin **Sigrid Betzen** aufschlussreich dar. So stiegen allgemein und auch für uns als DBV die Kosten der Rechtsberatung und -vertretung – Arbeitgeber streiten nämlich viel häufiger als noch vor einigen Jahren mit Beschäftigten über Konflikte vor Gericht. Die Kosten sind in einigen Einzelfällen so hoch, dass die Unternehmen statt des Verfahrens am besten gleich am Anfang eine außergerichtliche Einigung gesucht hätten oder – noch besser – bereits bei Konfliktentstehung im Betrieb mit dem / der Mitarbeitenden in ein lösungsorientiertes Gespräch gegangen wären. Weit überwiegend setzt nämlich die Arbeitnehmerseite ihre Ansprüche gegenüber den Arbeitgebern auf dem Gerichtsweg durch.

Ein immer wichtigerer Punkt unseres Wirkens: Wo, wann und wie können unsere Mitglieder ihre Arbeit in den Unternehmen der Finanzwirtschaft am besten erfüllen? Viele von uns mixen heute **Homeoffice, Mobile Arbeit und** – auch die gibt es noch – **Büroarbeit**. Und das auch noch zu sehr diversen Arbeitszeiten, je nach Anforderung der Tätigkeit, aber auch abhängig von der Lebenssituation der Kolleginnen und Kollegen. Der Mix ist dann das „hybride Arbeiten“ – vor 3 Jahren improvisiert, aber zum Teil immer noch oder sogar vermehrt in juristischen Grauzonen, was Gesundheitsschutz, Datensicherheit oder Steuer / Versicherung angeht.

Wesentlich für eine Verrechtlichung (und dann eben für das Durchsetzen von Ansprüchen) ist die **Erfassung der Arbeitszeiten**. Spätestens das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom September 2022 lässt da keine Lücken mehr zu: Alle Arbeitszeiten aller Beschäftigter sind ohne Ausnahme zu dokumentieren. Doch nur mit einem **klärenden Gesetz aus dem Arbeitsministerium** lassen sich zahlreiche gebliebene Fragen beantworten. Der **Referentenentwurf** für das Gesetz gibt nun erste Fingerzeige, erläutert Sigrid Betzen: „Grundsätzlich müssen alle Arbeitszeiten elektronisch erfasst werden, und zwar am Tag der Arbeitsleistung. Die Daten müssen dann zwei Jahre lang aufbewahrt werden. Außerdem muss der Arbeitgeber eine Liste der Arbeitnehmenden führen, die schriftlich ihrer Verfügbarkeit für Mehrarbeit zugestimmt haben.“

Tarifverträge erlauben Abweichungen. So könne dort laut Referenten-Entwurf zum Beispiel eine manuelle Arbeitszeiterfassung ermöglicht werden, ebenso eine Notierung erst nach bis zu 7 Kalendertagen. Etwas unklar ist noch der Passus, dass Arbeitszeiten dann nicht erfasst werden müssen, wenn sie nicht bemessen werden können oder wenn sie im Voraus festlegbar sind – oder wenn die Arbeitnehmer sie



DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski zog eine umfassende Bilanz der DBV-Arbeit der jüngsten sechs Monate.

Foto: O. Popp

selbst festlegen können. Fraglich ist, ob damit die Vertrauensarbeitszeit (VAZ) gemeint ist und auf diese Weise weiter möglich bleibt.

Laut Gesetzentwurf soll es **Übergangsfristen** geben, während der in bestimmten Unternehmensgrößen weiter manuell erfasst werden darf. Ist die Firma weniger als 250 Mitarbeiter stark, dann darf bis zu 2 Jahre weiter „per Hand“ die Arbeitszeit aufgeschrieben werden. Mit weniger als 50 Beschäftigten gelten 5 Jahre als „manuelle“ Schonfrist, und Arbeitgeber mit weniger als 10 Angestellten dürfen unbefristet manuell ihre Arbeitszeiten erfassen. Wobei der Arbeitgeber dieses Erfassen auf die Mitarbeiter delegieren darf (was meist in der Praxis passiert), oder ein dritter Dienstleister kann damit beauftragt werden.

Allerdings ist dies alles nur der Entwurf aus dem Bundesarbeitsministeriums – es muss abgewartet werden, welche Änderungen der Bundestag noch vornehmen wird, bevor er das Gesetz tatsächlich beschließt.

Lang erwartet in unserer Tagung waren auch wieder die Berichte aus den Häusern. Zum Beispiel operiert die **Santander Consumer Bank** als deutsche Tochter der spanischen Mutter recht erfolgreich, besonders in ihrem Kerngeschäft der Konsumentenkredite. Allerdings ist die Personalentwicklung auch hier von einem Auf und Ab in schneller Folge geprägt, verdeutlichte BR-Vorsitzender **Guido Riedel**. Auch in der Santander ist der Aufbau von weiteren Filialen Vergangenheit – und auch hier greifen Open-Space-Konzepte, also statt persönliche Einzelarbeitsplätze nun großräumigere „offenere“ Anordnun-



Die DBV-Tagung in Hilden bot viel Gelegenheit nicht nur für große Themen im Saal – sondern genauso wichtig für zahlreiche individuelle Austausche sowie Kleingruppen-Verabredungen in den Pausen und in abendlicher Runde.

Foto: O. Popp

gen. Wobei stets zu prüfen ist, ob die neuen Freiheiten wirklich produktiv sind für alle Tätigkeiten und für jede Lebens-/Arbeits-situation. Gleichfalls diskutiert wird in Haus die 4-Tage-Woche – wobei die Betriebsräte darauf achten, dass dies nicht in 4 x 10 Arbeitsstunden pro Woche resultiert. Der Arbeitgeber will über eine Regelung verhandeln, sobald ein grundlegendes Gesetz zur Arbeitszeit beschlossen ist.

Aus der **Allianz** berichtete **Ünver Hornung**, dass der Versicherer inzwischen bis zu 25 Tage des Arbeitens im Ausland pro Jahr erlaubt. Wie in vielen Unternehmen ist damit vor allem EU-Ausland gemeint, weil hier vielfach vergleichbare Regelungen im Arbeitsrecht und bei Steuern / Versicherungen gelten. Die Betriebsvereinbarung zur Mobilen Arbeit datiert bereits von Anfang 2018 – derzeit ist in vielen (kundenfernen) Bereichen nur noch ein Team-Tag im Betrieb pro Woche usus, sowie ein weiterer auf Vereinbarung. Der Vertrieb mit Kundenkontakt ist freilich öfter in den Geschäftsstellen präsent – die lokalen BR sollen weiter unbürokratisch Regelungen zu Arbeitsorten treffen können.

Kollegin **Hildegard Friedrichsen** aus der **Volksbank im Bergischen Land eG** – ebenfalls Vorsitzende ihres Betriebsrates – wies auf eine Entwicklung in vielen Genobanken hin, dass in einigen Bereichen der Institute Stellen abgebaut werden, in anderen Teilen des gleichen Unternehmens dagegen Mitarbeiter gesucht werden – ein Matching klappt oft nicht. Eine Lösung wäre, besser und schneller als bisher die Schnittmenge der Interessen der Bank und der internen wie externen Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Auch wenn die Genobanken nicht immer an der Spitze der Innovation stehen: Einige testen immerhin zum Beispiel, ob und wo genau die 4-Tage-Woche funktionieren kann – freitags frei zeigt sich als erheblicher Mehrwert für Beschäftigte (und Einsteiger), wenn auch eben nur als vereinzelte Pilotprojekte. Auch in Sachen „Ermöglichen Mobiler Arbeit“ ist in den allermeisten Volksbanken erkennbar noch Luft nach oben.

Stefan Linden aus der **VR Bank RheinAhrEifel eG** benannte das inzwischen stärker offerierte „Quereinsteiger-Programm“, dass einzelne Genobanken begonnen haben, bei nahen Einzelhändlern Servicekräfte abzuwerben – in der allgemeinen Kundenbetreuung gelingt dieser Wechsel durchaus. Nach ein oder zwei Jahren prüft die Bank dann, ob die Neuen die Basisberatung gut leisten, und nimmt im Erfolgsfall für sie Weiterqualifizierungen in den Blick.

Einen zeitgemäßen Ansatz verfolgt die **Volksbank Herford-Mindener Land eG**. Dort bewarb sich die Bank bei potenziellen Interessenten aus der Region – kurz und knackig via Instagram. Aus der Gruppe von Kandidaten, die sich zurückmeldete, führte das Haus etliche Telefon-Interviews, ob es einen gemeinsamen

Draht gibt – und daraus entstanden dann Intensivere direkte Gespräche, führte **Holger Lätzsch** ein frisches Konzept an, wie neue, junge EinsteigerInnen gewonnen werden können.

Josef Diepold, Personalrat im Münchner Zentralbetrieb der **Bayerischen Landesbank**, wertet es als großen Vorteil, dass inzwischen fast alle Beschäftigte bis 100 % im Homeoffice arbeiten dürfen – ohne besondere Begründung, die Bank fragt das nicht mehr nach. Das Institut hat sich inzwischen auch schon von etlichen Büroflächen getrennt – wie dies auch in anderen Häusern zunehmend ins Laufen kommt. Das Arbeiten im Ausland erlaubt die BayernLB ihren Mitarbeitern aktuell in 8 Ländern. In der Diskussion zeigte sich: Sofern das Arbeiten jenseits der Landesgrenzen überhaupt erlaubt ist, bleibt die Handhabung in den verschiedenen Häusern sehr unterschiedlich.

Aus der **KfW-Tochter DEG** in Köln berichtete Personalrätin **Caroline Kremer**, dass das Unternehmen nun das 49-Euro-Monatsticket für den Nah- und Regionalverkehr voll übernimmt im Rahmen des Jobtickets. Diesen sinnvollen Schritt sind viele andere Arbeitgeber unter den Banken und Versicherungen noch nicht gegangen – und zahlen das Deutschlandticket aktuell entweder nicht oder allenfalls teilweise. Ein weiterer Benefit in der KfW-Förderbank-Gruppe ist die bereits seit längerem vollständige Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie von 3000 Euro steuerfrei an die unteren und mittleren Einkommensgruppen – oberhalb des Tarifs bezahlte und leitende Angestellte erhielten nur einen Teil der Prämie, sie können die Inflation indes auch besser schultern. Themen in Köln sind auch „Workation“, also das Ermöglichen der Kombination von Urlaub und Arbeit, oder eine respektvollere Sprache zwischen den Kolleginnen und Kollegen, die zum Beispiel auf anzügliche oder herabsetzende Sprüche „nebenbei“ verzichtet.

Nach langem und für die Beschäftigten entbehrungsreichem Sanierungsweg ist die **Commerzbank** seit vorigem Jahr deutlich im Aufwind. Umfangreicher Stellenabbau konnte im Einvernehmen mit den Mitarbeiter(-vertretern) zumindest schmerzarm gestaltet werden, das Institut profitierte in seinem Filial- und Onlinegeschäft noch mehr als andere Häuser von den wieder steigenden Zinsen – und es kehrte in den Leit-Aktienindex Dax zurück. Es werden aktuell wieder neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht, betont **Marcus Bourauel**, Betriebsrat in der Zentrale. Die Commerzbank sieht aktuell bis zu 12 Tage jährliches Arbeiten im nahen Ausland für ihre Beschäftigten vor. Zielquote beim Mobilen Arbeiten im Haus sind übrigens 70 % pro Quartal – auch hier wird also Homeoffice und Mobile Arbeit vorangetrieben.

Oliver Popp



In den Berichten aus den Häusern gab es viel Ungefiltertes aus den Betrieben – zum Beispiel von Pascal Hinz (links; Saarländische Investitionskreditbank - SIKB AG), von Caroline Kremer (DEG / KfW-Gruppe) oder auch von Marcus Bourauel (Commerzbank Zentrale)
Fotos: O. Popp

Arbeitsrecht: Wer macht (nicht) mit?

Das deutsche Arbeitsrecht ist im Grundsatz gut aufgestellt, um die meisten Streitfälle zu lösen, die in der Arbeitswelt so auftreten können. Vom großen Umbau eines Konzerns bis zum „kleinen“ Zank zwischen Kollegen. Es ist aber nur selten vom Aburteilen einer Partei geprägt, sondern es lebt häufig vom Finden von Kompromissen – „Vergleiche“, wie die Arbeitsrechtler sagen.

Und das ist nicht despektierlich gemeint: Schließlich verbringen wir oft mehr Zeit auf Arbeit als privat mit der Familie, weshalb mit den Entscheidungen im Arbeitsrecht auch Grundlagen für gelingende soziale Beziehungen zwischen Menschen gelegt werden sollen. Für dieses betriebliche Leben versuchen Richterinnen und Richter vor dem Ausspruch einer Entscheidung, zwischen den Parteien zu vermitteln, um einvernehmliche Lösungen zu finden. Dafür müssen allerdings beide Seiten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – mitmachen wollen.

Das weiß auch **Dr. René von Wickede**, der Beschäftigte und Betriebsräte berät und vor Gericht vertritt. Seit 13 Jahren tut er dies als **Anwalt der Kanzlei „Pflüger Rechtsanwälte“** in **Frankfurt** – und stellte auch während unserer DBV-Tagung in Hilden mehrere Fälle eindrücklich vor. „Wir sind auf die Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Betriebsräten spezialisiert – davon gibt es gar nicht so viele in Rhein-Main und in Deutschland. Dabei brauchen die Beschäftigten einen besonderen Schutz, denn das Arbeitsrecht ist von einem Weisungsrecht der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern geprägt“, sieht der 45-jährige Dresdener eine durchaus sinnhafte Berufung in seinem Tun.

In seiner Heimatstadt an der Elbe beginnt er sein Jura-Studium schon mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, wechselt an die Uni Mainz, wird wissenschaftlicher Mitarbeiter und promoviert dort. „Nach meiner Promotion wollte ich die Universität verlassen und bin 2010 direkt in die k44“, schildert Dr. René von Wickede seinen Weg zu den Pflüger Rechtsanwälten in der Kaiserstraße 44 unweit des Frankfurter Hauptbahnhofs.

Namensgeber ist Dr. Norbert Pflüger – der Nordhesse prägte seit 1991 das Büro in Form vieler erfolgreich geführter Mandate für Arbeitnehmende, die dank der Unterstützung der Kanzlei ihre Rechte im Fall von Kündigungen, Bezahlungs- oder Arbeitszeitkonflikten sehr effektiv durchsetzen konnten. Und auch Betriebsräte und Gewerkschaften können mit professioneller Hilfe beim Verhandeln von guten Betriebsvereinbarungen rechnen, und mit Beistand bei komplexen Restrukturierungen oder Betriebsschließungen. An der Spitze der aktuell fünf Arbeitsrechts-Anwälte setzen die beiden Geschäftsführerinnen Saskia Steffen und Hakima Taous das Werk des Gründers fort.

Aktuell hat Dr. René von Wickede neben zahlreichen Betriebsratsmandaten viele Kündigungsschutzklagen, aber auch Streitfälle zu Teilzeit und Brückenteilzeit auf dem Tisch, traditionell im Frühjahr eine Welle von Mandaten zu variabler Vergütung nach dem Jahreswechsel – und stark ansteigend die Gewährleistung von „leidensgerechter Beschäftigung“. Wenn Mandanten nicht mehr schwer heben können, oder chronische Rückenleiden haben oder – immer häufiger – einen Burnout, „dann brau-



Mit Augenmerk: Foto: privat
Rechtsanwalt Dr. René von Wickede.

chen wir die aktive, intensive Mithilfe der Betroffenen und ihrer behandelnden Ärzte. Was kann konkret helfen, wo können wir ansetzen? Dieses Ziel und den Weg dahin müssen wir als Anwalt zusammen mit den Beschäftigten recht bald am Anfang des Verfahrens definieren – damit wir die Richterin oder den Richter überzeugen können, damit entsprechende ärztliche Atteste vorgelegt werden können und wir behördliche Unterstützung bekommen. Damit schließlich auch ein zögerlicher oder widerständiger Arbeitgeber sich auf eine Lösung einlässt. Auch ein BEM-Verfahren nach längerer Krankheit wird auf lange Sicht nur Erfolg haben, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen“, wirbt der Arbeitsrechtler bei seinen Mandanten immer wieder für umfassendes Mitwirken und Mut, auch ein längeres Verfahren durchzustehen.

Das Arbeitsverhältnis ist für die allermeisten Menschen Grundlage für ihren Lebensunterhalt. Deshalb gibt es im Kündigungsschutz-Verfahren einen besonderen Beschleunigungs-Grundsatz. Auch im Übrigen sind arbeitsgerichtliche Verfahren – verglichen mit anderen Rechtsgebieten – häufig noch in einem überschaubaren Zeitraum abgeschlossen. „Die Mandanten, die zu uns kommen, befinden sich oft schon mitten in einem Konflikt. Leider heißt das wiederum, dass andere Beschäftigte unter großem Druck bereits vorab gekündigt haben bzw. sich nicht anwaltlich gewehrt haben. Oder sie meinen, sich eine gerichtliche Auseinandersetzung nicht leisten zu

können, weil dann das Vertrauen zum Arbeitgeber weg sei“, bedauert der Arbeitnehmer-Anwalt manche stille Kapitulation.

Dr. René von Wickede und Kollegen leisten viel Überzeugung und Aufklärung. Aktuell führt die neue Arbeitswelt zu neuen Themenfeldern. Beispielhaft kann das dezentrale Arbeiten genannt werden. Hier bestehen zahlreiche Wünsche der Beschäftigten nach einer auch örtlich flexiblen Arbeitsweise. Dies betrifft nicht nur das Arbeiten am Wohnsitz oder an einem Ort freier Wahl, sondern zunehmend auch das Ausland.

Bei der Beratung von Betriebsräten tauchen dabei zunehmend Probleme auf, die bislang nicht unbedingt im Fokus standen. „Zum einen ist es trotz aller Technik kaum möglich, neue Mitarbeiter nur per Videokonferenz ins Team zu integrieren – da bleiben Verständnislücken, die auch immer wieder zu arbeitsrechtlichen Konfliktfällen führen können. Und es stellt sich die Frage, ob auch schon Azubis im Homeoffice arbeiten sollen. Schon mit Blick auf die Ausbildung wirft das einige Schwierigkeiten auf. Hinzu kommt der Umstand, dass das Ausbildungsverhältnis die Entwicklung von Persönlichkeit, Teamfähigkeit und Kompetenzen fördern soll – und das kann „remote“ häufig nicht abgebildet werden“, gibt René von Wickede zu bedenken.

Die Arbeitgeber meinen zudem oft, der Ziel sei schlicht „mobile Arbeit“ – bei der indes keine Arbeitsstätten-Verordnung greift, was noch immer manchmal in der Fehlentwicklung „Laptop auf den Knien“ kulminiert. „Ich habe es bisher noch nicht erlebt, dass Betriebsräte ein waschechtes, eingerichtetes Homeoffice durchgesetzt haben, wenn das der Arbeitgeber nicht wollte. Denn der droht dann regelmäßig effektiv mit der Aussage, dass Beschäftigte doch ins Büro zurückkehren könnten. Obwohl die Flächen de facto oft schon gar nicht mehr da, weil abgemietet sind.“

Zudem dürfte Homeoffice / mobiles Arbeiten eine verstärkte Überwachung bringen, rekapituliert der Frankfurter Arbeitsrechtler die erste Zeit nach Ende aller Corona-Beschränkungen. Wobei einige Chefs nicht nur die Einhaltung der Arbeitszeiten, sondern offenbar auch das Ausmaß der erledigten Inhalte überprüfen wollen. Über welche Systeme läuft das dann, und wie bestimmen das Betriebs- und Personalräte mit? Der Wille der Arbeitgeber zur Kontrolle wird stei-

gen, je größer der Umfang der Arbeit außerhalb einer Betriebsstätte ist.

Nicht immer eindeutig ist auch die Frage, ob nach einem Auftrag „Komm vom Homeoffice ins Büro“ die folgende Wegezeit und zurück als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird oder nicht. „All das zeigt: Homeoffice-Regelungen sind im Fluss und nicht in Stein gemeißelt. Dazu gehört auch das Thema: Wer im Homeoffice gehört eigentlich noch zu welchem Betrieb, und darf also laut BetrVG auch den entsprechenden Betriebsrat wählen? Unternehmen können auf die Idee kommen, alle überwiegend außerhalb des Büros Arbeitenden einem Zentralbetrieb zuzuordnen, und bisherige regionale Standorte dann zusammenzustrichen und zu schließen. Und schon sind damit auch betriebsrätliche Strukturen betroffen. Hinzu kommt die noch immer in Einzelheiten ungeklärte Thematik, unter welchen Voraussetzungen Betriebsräte virtuelle Sitzungen halten dürfen. Hier gilt noch immer der Vorrang der Präsenzsitzung, was in Betrieben mit großem Anteil an mobiler Arbeit zu Unmut der Mandatsträger führt, die zwar zu Hause arbeiten dürfen, für eine Betriebsratssitzung allerdings häufig in die Betriebsstätte müssen“, verdeutlicht René von Wickede ein erhebliches Risiko.

Die meisten Banken und Versicherungen sind zwar so groß und von extern beaufsichtigt, dass sie Arbeitnehmerrechte nicht so hart angehen wie manche Firmen in der „freien Wirtschaft“ – starke Arbeitnehmervertretungen, Compliance und allgemeiner Arbeitskräfte-Mangel hindern sie an kräftigen Einschnitten. Doch schleichend ist der Abbau der noch recht komfortablen Situation auch hier im Gang. Besonders im seltener nachgefragten Filialgeschäft, in Tochtergesellschaften oder am deutlichsten in den kleinen Häusern ohne Betriebsrat / Personalrat. „Gerade bei Letzteren müssen wir oft sehr kreativ sein, um die angezeigten Sachverhalte zu lösen. Denn sie sind oft nur die Spitze des aufgetürmten Eisbergs, und wir können uns auch nicht auf eingübte Wege der Eskalation und De-Eskalation verlassen.“

Deshalb ist ein klarer, wirksamer Instrumentenkasten im Arbeitsrecht so wichtig. Lücken müssen nicht nur, wie geschildert, bei einem längerfristigen Leiden geschlossen werden. „Auch das neue Hinweisgeberschutz-Gesetz vom Mai '23 lässt aus unserer Sicht manches



Schutz-Dimension: Arbeitnehmer-Anwälte versuchen, die Interessen der Beschäftigten optimal zu wahren. Foto: New Africa / stock.adobe.com



Höchste Instanz: Falls nötig, muss das Bundesarbeitsgericht in Erfurt abschließend entscheiden. Foto: O. Popp

offen. Der Praxistest steht nämlich noch aus, ob diejenigen Whistleblower wirklich vor Repressalien geschützt sind, wenn sie illegale Aktivitäten im Unternehmen der internen Meldestelle anzeigen. Auch hier werden etliche der Anzeigenden nicht persönlich, sondern nur anonym auftreten wollen, was Ermittlungen erschweren könnte. Auch ist das Verfahren unklar, was zu tun ist, falls sich unberechtigte Hinweise häufen.“

Das Aufdecken interner Missstände ist häufig heikel – und doch ist die Aufklärung wichtig im Sinne des Betriebsfriedens. Ähnlich ist sexueller Missbrauch ein schwieriges, doch wesentliches Feld: „Die Übergriffe erfolgen fast immer unter vier Augen. Wer hat da wie was getan? Neben das Arbeitsrecht tritt hier schnell zeitlich parallel das Strafrecht. Es ist persönlich für die Opfer sehr belastend. Um hier Licht ins Dunkel zu bringen, müssen wir sensibel sein, und dürfen zugleich auch keine Pseudo-Lösungen anstreben. Wie ich es erlebt

habe, schaffen wir das in solch‘ ernsten Fällen aber auch fast immer“, spricht der Frankfurter Anwalt von der Kunst, sich in andere Menschen hineinzusetzen, die Punkte für die gerichtliche Vertretung herauszuarbeiten, die sie selbst nicht gut in Worte fassen können, und sich aufrichtig für sie einzusetzen, ohne selbst Teil des Falls zu werden.

Auch viele Arbeitsgerichte haben Personalprobleme – auf Schriftsätze oder Termine muss teilweise lange gewartet werden. „Manchmal wären mehr virtuelle Gerichtsverhandlungen schon gut, um für uns Anwälte die Reisezeiten zu sparen, gerade für kurze Güutetermine mit recht klarer Lage. Das würde dann auch den Aufwand für die Gerichte senken“, wünscht sich Dr. René von Wickede eine partielle Ausweitung der noch seltenen Praxis, die zum Beispiel die Arbeitsgerichte in München und Düsseldorf anwenden.

Er selbst ist ganz analog jeden Morgen eine Viertelstunde mit dem Rad unterwegs zur Kanzlei – gern etwas früher auch mal ab 7 Uhr für ungestörtes Arbeiten. Dafür abends früher frei. Entweder für ein gutes Glas Wein am Main – oder für das Schleifen, Schrauben und Kleben eines italienischen Sport-Modellbootes im großen Maßstab 1:10, das selbstverständlich auch wasserfest ist. Für die eine oder andere größere Ausfahrt.

Oliver Popp

Sommerliches Stelldichein



Im Juni war der **Grill in Eschborn** angeheizt, als wir zur **kulinarischen Variante des Rhein-Main-Stammtischs** eingeladen hatten. Auch unsere Gesprächsthemen reichten bis in den späteren Abend – schließlich kamen Kolleginnen und Kollegen aus der Commerzbank, von der ING Deutschland, aus der DekaBank, von Deutscher Bank, KfW und Frankfurter Volksbank.

Fotos: O. Popp

Commerzbank: Wer sich öffnet, der bekommt etwas zurück

*Auf den Fluren der Commerzbank gibt es jemand, der einigen Schwung in das gemeinsame Schaffen gebracht hat: **Ulrich Portmann**. Wer ihm begegnet, kommt kaum darum herum, etwas Motivation mitzunehmen und Zuversicht für das Tagwerk. Und in vielen Fällen auch ein Lächeln – das jede Arbeit leichter macht. Die Frohnatur war und ist auch stets gern gesehener und gehörter Gast in DBV-Facharbeit und -Austauschrunden. Nun verlässt Ulrich die Bank und damit auch die Gruppe der unabhängigen **UNO-Betriebsräte**, die er über viele Jahre mitgeprägt hat.*

Es ist nicht überzogen zu sagen: Der heute 60-jährige Deutsch-Schweizer hat die positive Ausstrahlung, die insbesondere jeder Führungskraft zu wünschen ist. Ein solcher „Chef“ ist Ulrich Portmann, der nach Theologie-Studium erst für die evangelische Kirche EDV-Anwendungen schreibt, dann 2001 als Anwendungs-Informatiker ins International Cash Management zur Dresdner Bank wechselt, und 2009 beginnend dann IT-Profi in der übernehmenden Commerzbank ist – seit 2011 zeitweise Gruppenleiter und stellvertretender Abteilungsleiter in der „Group Services-IT Customer Management, Business Analysis & Services“. Hinter dem hochfliegenden Begriff steht für den kreativen Kopf viel Konzeption, Test und Qualitätssicherung für neue technische Anwendungen, umfangreiche Arbeit mit Kunden, intensive Abstimmung mit Fach- und Führungskräften anderer Bankbereiche.

Seit 2017 ist Ulrich Portmann einer der Wegbereiter des agilen Arbeitens in der Commerzbank, als „Scrum Master“ im Digital Campus des Instituts. Die Bank will dieses Mal eines der ersten klassischen Häuser sein, das flott auch mit Fintechs mitschwimmen will beim Entwickeln und Einführen neuer Finanz-Produkte und -Vertriebswege. Dazu müssen alte Hierarchien und Hemmnisse überwunden werden, also auch eine wirklich neue Art des Arbeitens etabliert werden. Ulrich Portmann führt sein aus sehr verschiedenen Bereichen, Lebensaltern und Nationen rasch zusammengekommenes Scrum-Team sanft, mit Fragen und Zuhören, und mit einem bald guten Gespür für die Fähigkeiten jeder und jedes Einzelnen.

Ein Chef-Untergebenen-Gefälle kommt so gar nicht erst auf – statt dessen eine tatsächlich konzentrierte, meeting-reduzierte Arbeit unter Gleichen an einer selbstbestimmten Aufgabe. Weitgehend autonom ohne Vorgabe und Eingriffe eines weiter oben befindlichen Managers, der/die vielmehr nur noch koordiniert – wie es beim „agilen Arbeiten“ stets sein sollte. Ulrich Portmann feiert mit seinen Kolleginnen und Kollegen auch spontan erreichte Erfolge – und gibt die „Campus“-Erfahrungen ab 2019 an Führungskräfte in anderen Zentralbereichen der Commerzbank weiter, als das Unternehmen generell auf Agilität und Selbstorganisation vieler Einheiten umstellt. Auch die Umsetzung der EU-Zahlungsverkehr-Richtlinie PSD2 ist sein Arbeitsfeld, sowie zuletzt das Ins-Werk-Setzen der Direktvertriebs-Plattform des Instituts für Internet-Neukunden und Self-Services.

Das Wagen von etwas Neuem ist für den hochgewachsenen Vater dreier inzwischen erwachsener Kinder keine Floskel, sondern eine Lebensbegleitung. Seine Arbeitgeberin wandelt sich



*Ehrenszenator: Ulrich Portmann (links) wurde von Commerzbank-UNO-Kollege Marcus Bourauel geehrt.
Foto: privat*

binnen 15 Jahren mehrfach grundlegend in Gestalt tiefgreifender Restrukturierungen – die beileibe nicht einem „smarten“ Konzept aus einem Guss folgen, sondern überwiegend Folge des Drucks sind aus negativem wirtschaftlichen Umfeld, mangelhafter eigener strategischer Weichenstellungen und ständiger Einflussnahme externer Akteure mit sehr eigenen Interessen.

Die folgenden vier sehr großen Wellen des Stellenverlusts für jeweils tausende Beschäftigte lässt Ulrich Portmann nicht ruhen – er bewirbt sich 2013 auf der UNO-Liste mit Erfolg für den Betriebsrat der Commerzbank Zentrale. Dort konnten er und die Kollegen – unter anderem **Marcus Bourauel** – mit dafür sorgen, dass beim Abbau letztendlich für alle Beschäftigte eine sozialverträgliche, auch individuell passende Lösung verhandelt werden konnte – auch in Begleitung in zahlreichen Gesprächen und Interventionen mit Vorgesetzten und HR.

Viele (Bereichs-)Vorstände in der zweitgrößten deutschen Privatkundenbank kamen und kommen mit großem Selbstbewusstsein, aber am Ende gingen und gehen nicht wenige von ihnen mit bescheidenen Resultaten ihres Wirkens. Ulrich Portmann wünscht sich von ihnen und allgemein weniger laute Töne und mehr Überlegung, mehr Kommunikation. In sachlich angemessener Form suchte der UNO-Betriebsrat stets die Klärung – wenn nötig auch mit deutlichen Worten, aber stets, um sich für die „leisen Stimmen“ einzusetzen, die sonst womöglich überhört werden.

Ulrich Portmann will nun auch einen lang gehegten Keimling zum Sprießen bringen: Seine theologische Promotion zum Thema „Grenz(en)über-

schreitende Räume“ an der Universität Marburg. Und sicher auch manche anderen Projekte angehen. Er weiß: Manche neuen Wege gelingen, manche nicht. Fehler und Sackgassen gehören zu allen Menschen hinzu. Offen sein, Irrtümer zu erkennen (auch: von anderen erkennen zu lassen) und dann zu ändern, ist auch eine menschliche Gabe. Wir können nicht die ganze Welt retten, verdeutlicht Ulrich – aber wir können unseren persönlichen Umkreis

zum Besseren gestalten. „Seine“ Gruppe „UNO – Die Unabhängigen“ kürte ihn zum Ehrensensator und sieht in ihm einen der wichtigsten Aktivposten für Engagement, Fairness und Demokratie in der Bank und innerhalb der Arbeitnehmer-Vertretung – und bleibt ihm stets verbunden.

Oliver Popp

Hingeschaut: Ausfällige Kunden sind kein „Randthema“!

In vielen Banken und Versicherungen sind Kolleginnen und Kollegen inzwischen mit Kunden konfrontiert, die nicht bloß „ungeduldig“ sind. Corona-Einschränkungen, Warteschlangen wegen weniger geöffneten Filialen und sonstige Servicelücken verstärken manchen Zorn. Aus einzelnen Häusern berichten Beschäftigte, das sie angepöbelt oder angeschrien werden, wenn das Gewünschte nicht sofort passiert. Wenn längerfristige Anlagen sich schwächer entwickeln als gedacht, dann werden auch schon mal konkrete Drohungen ausgesprochen, bis hin zu Tötungsabsichten. Und es gab bereits Fälle von handgreiflichen Kunden, denen die Häuser mit immer mehr Sicherheitspersonal in den Brennpunkt-Geschäftsstellen begegnen wollen.

Aufsehen erregend war jüngst der Fall aus der Volksbank Mittelhessen. Ein Kunde verunglimpfte die Bank in einem sozialen Medium als „Drecksladen“ und ging eine Mitarbeiterin persönlich mit Klarnamen an. Das wollte sich der Bank-Vorstandschef nicht gefallen lassen – und stellte sich öffentlichkeitswirksam schützend vor die angegriffene Kollegin. Außerdem zog die Bank die Ultima Ratio und kündigte dem Kunden. Die Reaktionen im Internet auf den Rauswurf waren stark positiv.

Es gibt keinen Standard, wie Institute mit aggressiv auftretenden Kunden umgehen. Meist wird jeder Fall individuell geprüft, ob und welche Konsequenzen gezogen werden. Aber: So wie die Hemmschwelle bei vielen Pöblern und Ausrastenden sinkt, so lassen die Häuser das Daneben-Benehmen nicht so einfach durchgehen. Das ist allein schon Konsequenz der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers für seine Beschäftigten, die zum Beispiel im Arbeitsschutzgesetz, im Arbeitssicherheitsgesetz, in der Arbeitsstättenverordnung oder in § 618 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) festgelegt sind. Diese Pflicht kann nicht beschränkt oder aufgehoben werden (laut § 619 BGB).

Die Häuser reagieren aber auch, um frühzeitig Grenzen zu setzen: Stopp, wir dulden hier kein beleidigendes oder gar gewalttätiges Verhalten! Neben dem Wachpersonal treten auch Filialleiter und andere Kollegen den respektlosen Kunden entgegen – manche Häuser schulen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits, wie sie mit solchen Kunden umgehen sollen. Wenn das deutliche Gespräch nicht hilft, werden die Betroffenen aus der Filiale verwiesen, später abgemahnt – bei weiterer Verschärfung wird dann

die Geschäftsbeziehung beendet und gegebenenfalls Anzeige erstattet.

Da viele Zweigstellen inklusive der Beratungszonen inzwischen sehr offen gestaltet sind, hilft die altbekannte „Panzerglasscheibe“ oft nicht mehr – sondern nur anderer Schutz und klare Regeln. Ein „dickes Fell“ müssen auch viele Beschäftigte in Call Centern haben: Sie werden am Telefon oder im Online-Chat nicht selten wüst beschimpft – die Tirade aus der Distanz ist leichter herausgeschleudert als beim direkten Kontakt in der Filiale. Derartige Fälle treten schon öfters auf, und die Mitarbeiter sollten rechtzeitig die Reißleine ziehen. Hier hilft nur: So weit wie möglich Daten des Kunden festhalten, Kontakt beenden und mit dem Vorgesetzten besprechen. Die Aufmerksamkeit für das Thema ist jedenfalls – zum Glück – parallel zu den Fallzahlen gestiegen.

Sind Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auch bereits aggressiv von Kunden angegangen worden und suchen Unterstützung?

Melden Sie sich gern beim DBV per E-Mail an:
info@dbv-gewerkschaft.de

Oliver Popp



Aggressive Kunden: Leider gibt es eine Zunahme an Fällen – doch treten die Institute dem auch immer entschlossener entgegen.
Foto: blacksalmon / stock.adobe.com

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	€ 8,10
Stufe 2. von 1.301,- bis 2.400,- € brutto	€ 14,00
Stufe 3. von 2.401,- bis 3.800,- € brutto	€ 19,80
Stufe 4. von 3.801,- bis 5.300,- € brutto	€ 26,00
Stufe 5. ab 5.301,- € brutto	€ 30,20

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

