

**Jens Marschner hat in der ApoBank
und im Wald das passende Werkzeug**

**DBV-Tagung:
Weichenstellungen
aus Berlin**

**Volksbank
in der Region eG:
Abbiegen
gern gesehen**

**BarmeniaGothaer Versicherung:
Ein Fahrplan in die Zukunft**



THEMEN	SEITE
▶ Titelthema	ApoBank: Nachhaltiges Wachsen durch richtige Pflege 2-3
▶ Arbeitsrecht	Finger weg vom Versand geschützter Daten aus dem Betrieb an private E-Mail-Konten! 4-5
▶ Aufgefallen	Volksbank in der Region eG: Lokale Verantwortung erlaubt 6-7
▶ Aus dem Verband	DBV-Tagung: Was tut Bundes-Berlin – und was hat es vor? 8-10
▶ Tarifpolitik	75 Jahre AGV Versicherungen: Vertrauen stiften als bleibende Aufgabe 10-11
▶ Reportage	BarmeniaGothaer Unternehmensgruppe: Neue Rheinische Verbindung 12-13
▶ Mitmachen	Den Rasen heizen: Die Fußballer der Deutschen Bank sind am Ball 14-15
▶ Organisation	16

Monatliche DBV-Mitgliedsbeiträge ab 1. Oktober 2025:

Stufe 1: Auszubildende, Rentner/innen, Mitarbeiter/innen in Elternzeit & Mutterschutz, Geringfügig Beschäftigte bis 1300 Euro brutto	9,00 Euro
Stufe 2: von 1301 bis 2621 Euro brutto (unter Einstieg TG 1)	15,50 Euro (0,59 % Anteil am Brutto Gehalt)
Stufe 3: von 2622 bis 4117 Euro brutto (Einstieg TG 1 bis Endstufe TG 5)	22,00 Euro (0,53 % Anteil am Brutto Gehalt)
Stufe 4: von 4118 bis 5792 Euro brutto (bis Endstufe TG 9)	28,80 Euro (0,50 % Anteil am Brutto Gehalt)
Stufe 5: ab 5793 Euro brutto (außertariflich)	33,80 Euro (0,48 % Anteil am Brutto Gehalt)

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: Stephan Szukalski, Stephanie Pechstein

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,
ZATCHER Matthias
– stv. Verhandlungsführer,
BANNICK Dirk, BEESE Ute,
BOURAUDEL Marcus, DEMIRTAS Bilal,
DIEHL Sabine, FACHINGER Monika,
HAPPE Lukas, HEINRICH Norbert,
KNOTD Petra, LOHSE Jan,
MICHAUT Alexander, ÖRS Bürend,
PIECHACZEK Michael, PUTSCHKY Christa,
ROTHBAUER Andreas, SCHAT Alexander,
SCHMITT Daniel, SCHNEIDERS Guido,
SCHULZE Frank, SÖLTER Isolde,
SONS Tanja, SPRANG Sven,
STRAUCH Michael,
STROHLER Marie-Louise,
SZUKALSKI Stephan, TOGEL Jürgen,
TOKYUREK Muharrem, VOGEL Marc,
WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

GRIGGEL Stefan
– Verhandlungsführer,
SZUKALSKI Stephan
– stv. Verhandlungsführer,
LÄTZSCH Holger
– stv. Verhandlungsführer,
LINDEN Stefan
– stv. Verhandlungsführer,
BARTH Stefanie, BEESE Ute, BODE Maria,
DECKER Christian, DRACHSLER Stephanie,
ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,
GROSS Katharina, HURTH Axel,
KERN Günter, KÜPPER Axel, LESKE Uwe,
MACKHOLT Silke, MAGET Jürgen,
MARSCHNER Jens, MECK Thomas,
MERTENS Thomas, NAGEL Thomas,
PENNING Hermann, OMMER René,
POSKE Michael, RIEDEL Michael,
SCHULZ Christian, TRENDEL Andreas,
VAHERI-KATZENBERGER Regina,
VOSSBRECHER Jürgen, WILHELM Jens,
WÖLK Sabine, ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– Verhandlungsführer,
SESEMANN Richard Dr.
– stv. Verhandlungsführer,
ANTONCZYK Stephan, BEESE Ute,
BRINKHAUS Holger, DIEPOLD Josef,
HINZ Pascal, KOHLER Antje,
KREMER Caroline, KROTIL Oliver,
MIRANOW Maria, SCHULZE Jan-Marco,
SCHUSTER Werner,
SEIDENSTICKER Kirsten, VETTERS Matthias

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute
– Verhandlungsführerin,
HORNING Ünver
– stv. Verhandlungsführer,
BENZINGER-HENZLER Nicolé,
DOMM Dirk, ERMANN Wolfgang,
FORSTER Peter, PABST Ina, PELKA Dietmar,
POPP Oliver, ROTTWINKEL Matthias,
SCHMIED Andreas, WESTPHAL Michael



Stephan Szukalski.

Foto: U. Reinker

Keine Luftschlösser

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich hoffe, Sie konnten in den Sommerferien mit Ihren Lieben etwas Erholung finden – und gehen nun gestärkt in einen produktiven Herbst. Meine Reisepläne wachsen dagegen gerade erst wieder an – allerdings nicht zu Urlaubszielen, sondern in viele große und kleine Betriebe unserer Finanzbranche. Hier möchte ich Kolleginnen und Kollegen in ihrer lokalen Situation wiedersehen und -hören und auch Rat geben. Während Betriebsversammlungen oder Seminaren von der Ostsee bis zu den Alpen freue ich mich darüber hinaus auf ein Kennenlernen der doch beachtlichen Zahl an Betriebsräten und Beschäftigten, die dieses Jahr neu in den DBV eingetreten sind. Sie haben viele Fragen – die ich hoffentlich aus meiner eigenen Berufserfahrung in Deutscher Bank / Postbank oder als Leiter unserer Tarifkommission Öffentliche Banken lebensnah beantworten kann. Auch andere DBV-Aktive sind als Problemlösende und Ideengebende vermehrt unterwegs, wenn sich die Blätter beginnen zu färben.

Dabei kann die Gemeinschaft des DBV auf ein ordentliches Fundament bauen, wie die Beispiele in dieser Zeitschrift zeigen. Zweifellos werden wir alle von einschneidenden **Veränderungen** betroffen sein, von denen der Einsatz von Systemen mit **Künstlicher Intelligenz** nur das jüngste Kind ist – was hier absehbar ist und wie wir als DBV die KI mitgestalten

wollen, lesen Sie in unserem **Positionspapier** (einfach den **QR-Code** am Ende dieses Grußworts mit Ihrem internetfähigen Mobilgerät scannen).

Wir müssen uns davon und auch von klassischen Umwälzungen unserer Arbeitswelt indes nicht entmutigen lassen. So kennt mein Kollege **Jens Marschner** im Münchner Betriebsrat der **ApoBank** gute Instrumente und setzt sie ein, um die Baustellen in seinem Unternehmen anzugehen. Sei es beim Abfedern von zu großer Arbeitsverdichtung oder beim Ändern von falsch verstandener, nur zahlengesteuerter Führung. Jens war auch längere Zeit selbst Chef und hat bald verinnerlicht, dass es nicht gut ist, die Dinge laufen zu lassen und wenig zu kommunizieren – im Gegenteil: Oft hinschauen und das Gespräch suchen war und ist sein Erfolgsrezept, das ich auch Anderen empfehlen kann. Ebenso seine Geduld und Experimentierfreude, mit der er auch in seinem Wald die Dinge zu formen weiß (Seiten 2/3 in diesem Heft).

Sehr greifbare Ergebnisse hat auch **Axel Küpper** für seine Gefährten an den Schreibtischen erreicht – als Betriebsrat in der **Volksbank in der Region eG**. Diese gewachsene Genobank zwischen Schwarzwald und Schwäbischer Alb mutet im positiven Sinne wie ein Mosaik an. Das beinhaltet den Aufbau eines einheitlich hohen sozialen Standards für alle Beschäftigte der Teilbanken im Gesamtinstitut – ohne sie aber ihrer örtlichen Identität zu entledigen, wie das sonst leider häufig in fusionierten Volksbanken geschieht. Axel und das BR-Gremium scheuen keine Wege in der Betreuung vor Ort und sehen die verbleibenden Unterschiede zwischen beschaulichen Orten wie Dornstetten oder Wiesaz nicht als Makel, sondern als Stärke.

Was der Betriebsrat am Neckar stattdessen vereinheitlichen konnte, ist unter anderem die nun für alle ausgewogen gleiche Basis der variablen Vergütung, die Regelung von agiler Arbeit insoweit, dass keiner Mitarbeitergruppe ein materieller Nachteil entsteht, oder dass Führungskräfte ihren Untergebenen stets unkompliziert Arbeitslösungen in persönlich schwierigen Lebenslagen ermöglichen. Ich finde, dieses Finden von vielen „kleinen“ Antworten auf praktische Fragen (Seiten 6-7) ist am Ende die bessere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen vor Ort als der immer neue Verhandlungsanlauf für ein „ideales“ Sozialpaket, das doch nie wirklich zum Abschluss gebracht wird.

Auf der anderen Seite der Größenskala steht der Zusammenschluss von Gothaer und Barmenia Versicherung zur **BarmeniaGothaer Unternehmensgruppe** im vorigen Jahr. Die Furcht unter den zusammengekommen rund 7500 Beschäftigten im Rheinland war anfangs groß, dass Arbeitsplätze in Größenordnung abgebaut werden würden – genug Beispiele gibt es wahrlich in der Finanzwirtschaft. Doch es waren auch die Betriebsräte und unter ihnen **Matthias Rottwinkel**, die sehr bald alle nötigen Sicherungen zur Unterschrift brachten. So ist noch für mehr als vier Jahre der Fortbestand aller Stellen formell garantiert. Und allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen tut die nun größere Assekuranz sehr vieles, um die raren Fachkräfte an Bord zu halten – schließlich kann sonst bald kein Geschäft mehr gemacht werden im umkämpften Markt. Dies sind günstige Umstände – die Matthias und seine Kollegen in den BR freilich auch zu nutzen wussten und wissen. Sie überzeugten die Firmenleitung für eine flächendeckende Tele-Heimarbeit weit vor Corona und gestalteten diese weiter aus. Und sie sind generell dran, die Unzulänglichkeiten moderner Arbeitsweisen fortwährend auszugleichen (hier auf den Seiten 10/11).

Solche Beispiele geben mir immer wieder neue Denkanstöße, Korrekturansätze oder auch Bestätigung in der Arbeit, die wir überregional und branchenweit für den DBV anstreben zu leisten. Es gibt kein „Geheimrezept“ für gute Arbeitsbedingungen. Aber es gibt eine Vielzahl von ausprobierten und dann auch erfolgreich gemeisterten Wegen in den Banken, Versicherungen und Servicegesellschaften. Das befähigt uns, Sie und Euch als Beschäftigte und Arbeitnehmer-VertreterInnen zu unterstützen, am Ball zu bleiben, das Optimale zu erreichen. Deshalb freue ich mich auf die vor uns liegende Wegstrecke der Begegnungen und des Austauschs in dieser Zeit der Ernte...

In diesem Sinne –
auf ganz bald vor Ort,

Herzliche Grüße
Ihr / Euer Stephan Szukalski

Zum KI-Positionspapier
des DBV bitte diesen
QR-Code scannen.



ApoBank: Nachhaltiges Wachsen durch richtige Pflege

Wenn Jens Marschner in den Wochentag startet, dann mit einem freundlichen „Guten Morgen“ – und schnell entspinnt sich ein Gespräch, in dem er zuhört, nachfragt, Verständnis zeigt und Lösungen sucht. Wenn der 54-jährige Südbadener in der Freizeit loslegt, dann singt die Kettensäge, es schlägt die Axt und es knackt manches Holz – dazwischen Vogelgezwitscher und das Rauschen des Waldes.

Der Macher vereint Verhandlungsgeschick und einen grünen Daumen – doch er weiß: Auch kundiges Wirken bringt erst langfristig Ertrag. Dies gilt für die Beratung von Geschäftskunden, von Kolleginnen und Kollegen in der ApoBank ebenso wie für die Flora und Fauna in den Waldstücken des Südschwarzwalds. Jens Marschner ist Top-Vertriebler in der Deutschen Apotheker- und Ärztebank (kurz ApoBank), zugleich auch Betriebsrat in seiner Region München, Mitglied in der DBV-Tarifkommission Genossenschaftsbanken und ehrenamtlicher Arbeitsrichter – und zugleich Waldschützer und -Entwickler in von ihm erworbenen Flurstücken, die nach alternativer Pflege rufen. „Ich musste bei meinem Tun viel lernen und experimentieren. Es gab Erfolge, aber auch Rückschläge. Wenn etwas nicht klappt, nehme ich einen neuen, anderen Anlauf. Meine Möglichkeiten sind natürlich auch begrenzt – aber ich suche stets nach einer Lösung. Das scheinen meine Kunden wie auch Kollegen und Verhandlungspartner als authentisch wahrzunehmen.“

Jens Marschner ging früher mit seinem Großvater oft in den familieneigenen Wald, die Weihnachtsbäume schlug er früh selbst. Auch nachdem er Anfang der 1990er Jahre bei der Commerzbank in Lörrach lernte und später bei HypoVereinsbank und ApoBank im Vertrieb in Stuttgart, Saarbrücken, Frankfurt und schließlich in München arbeitete, blieb er dem Wald in der alten Heimat verbunden. Vielleicht war dies stets der bodenständige Ausgleich und Fingerzeig: Wer richtig sät und mit Gespür pflegt, der kann ernten. „Zugegeben, in meinem Wald kann ich experimentieren und mir auch mal Fehlgriffe leisten. Ein Waldbauer kann das weniger, er muss sein Brot beizeiten verdienen. Viele versuchten dies mit der schnellwachsenden, flachwurzelnenden Fichte in Monokultur. Jedoch gilt auch hier: Kurzfristig gedachtes Gewinnstreben ist für Wald wie auch Vertrieb nicht von nachhaltigem Erfolg. Die zunehmend trocken-heißen Sommer und Stürme zeigen nämlich, dass wir einen neuen, stabileren Mischwald brauchen – und der braucht Zeit.“

Die Altstämme, die nicht mehr zu retten sind, verarbeitet er mit der Säge zu Sturm-Holzbockern oder -tischen und offeriert schöne Unikate (www.wald-online.eu). Interessierte können auch Patenschaften für neu gepflanzte Bäume übernehmen – und die Zöglinge mittels Geo-Koordinaten sogar besuchen. Auch „Insektenresorts“ sind in den Marschnerschen Wäldern zu finden, also Totholz- und Bewuchs-Ansammlungen als Basis lebendiger Ökosysteme. Erlöse aus den Aktivitäten im Wald reinvestiert der Naturpfleger wieder in neue grüne Projekte.

Handanlegen ist die zentrale Maxime von Jens Marschner. „Egal ob als Berater, im Betriebsrat oder im Wald: Wenn es nicht läuft, kann ich klagen – oder es besser machen. Ich halte immer die Augen auf, um Zusammenhänge zu erkennen, frage nach und höre nie auf, mir neues Wissen anzueignen“, spricht er von seiner eigenen Entwicklung im Vertrieb, die er durch die Erfahrungen an verschiedenen Orten und mit unterschiedlichen Kulturen gemacht hat.

Die ApoBank ist eine besondere Genossenschaftsbank – zum einen das nach Bilanz größte Einzelinstitut der Teilbranche, zum anderen spezialisiert auf Kunden aus Heilberufen. „Das sind Mediziner – Akademiker, oft Idealisten. Die erreicht man nicht immer so leicht. Das ist gerade für die jung Einsteigenden bei uns erst mal ungewohnt“, erinnert sich der heutige „Senior“ an seinen Start in der ApoBank 2010. „Es gibt bei uns aber viele treffende Fachseminare für den Gesundheitsmarkt, in dem Trainees oder neue Mitarbeitende lernen können, worauf es Ärzten, Apothekern oder Therapierenden ankommt. Ich scheue mich nicht zu sagen: Wir sind eine mega gute Bank, sowohl für die anspruchsvolle Mediziner-Kundschaft als auch für uns Mitarbeiter.“

Jens Marschner hat hierzu so manches beigetragen. Er ist kürzlich unter den 15 besten Beratenden zum Top-Vertriebler gekürt worden – im ver-



Entwicklung: Grünpfleger Jens Marschner gibt seiner Fläche im Südschwarzwald mit der Auswahl der Zöglinge Impulse, damit sich der Wald besser an anderes Klima anpassen kann. Klar, dass der Nachwuchs beim Pflanzen hilft.

Foto: privat



Hebel in Bewegung: In seinem Münchner ApoBank-Betrieb ist der Betriebsrat Jens Marschner aktiv für ein faires und motivierendes Spiel der Kräfte – damit Beschäftigte und Führungskräfte in gleicher „Fitness“ und mit denselben Regeln durchs Arbeitsjahr gehen können. Foto: O. Popp

gangenen Jahr verstand er es, das größte Zielvolumen zu erreichen. „Das freut mich schon. Es ist eine schöne Bestätigung, dass ich gemeinsam mit den Kunden erfolgreich daran arbeite, ihre finanziellen Fragen zu beantworten. Es erfüllt mich, wenn ich quasi der ‚Finanzvertraute‘ der Familie werde, vom Enkel bis zum Großvater.“ Der Geehrte holt seine Kunden dort ab, wo sie im Leben gerade stehen – so wird es ein nachhaltiger Geschäftskontakt, der über Generationen weiterempfohlen wird. „Meine Kunden sind keine abstrakte Ertragszahl. Es freut mich sehr, wenn eine neue Praxis erfolgreich läuft oder später der Sohn die Praxis übernimmt“, so beschreibt der finanzielle Wegbereiter, wie sehr ihn das persönliche Engagement in den Lebenswegen seiner Kunden motiviert, weiterzumachen.

Zupackend, aber auch menschlich nahbar ist Jens Marschner seit 16 Jahren nicht nur als Top-Berater in der Standesbank, sondern zeitweise auch als Führungskraft. „Ich habe immer versucht, die Teamkollegen um mich herum so gut es geht zu motivieren, ebenfalls ihren eigenen Weg zu gehen. Und deshalb habe ich dann eine Rolle angenommen, die doch einige andere Führungskräfte überrascht hat“, erläutert das Multi-Talent seinen Weg zum – Betriebsrat, der manchmal bessere Gestaltungsmöglichkeiten hat als eine Führungskraft. 2012 wird Jens Marschner direkt zum Betriebsrat gewählt und geht auch hier mit der Überzeugung an die Arbeit, die Dinge selbst besser gestalten zu wollen – indem er sie vorlebt, statt sich von der Seitenlinie aus zu beschweren.

Die ApoBank hatte bereits damals ein gutes System von sozialen Bausteinen und attraktiven Benefits. „Doch unser Unternehmen ging dann durch einige unruhige Jahre, vor allem in Hinblick auf den holprigen und belastenden Wechsel des IT-Kernbanksystems. Das mussten auch wir Betriebsräte mit auffangen, um den gestressten Mitarbeitenden Luft zu verschaffen. Gleichzeitig führte der Personalabbau in einigen Bereichen zu einer Arbeitsverdichtung, wo das Verhandeln als Arbeitnehmer-Vertreter manchmal unerlässlich war.“ Das bedeute jedoch nicht, dass der Betriebsrat stur auf Verhinderung setzt, wie Jens Marschner betont: „Wir sagen als Betriebsrat nur dann ‚Stopp‘, wenn einzelne Führungskräfte unser gemeinsam vereinbartes Regelwerk deutlich überschreiten. In solchen Fällen zeigen wir jedoch immer auch konstruktive Lösungsansätze auf.“

So wie der Mittfünfziger seine eigenen Führungsinstrumente auf das Wesentliche konzentrierte, erwartet er dies auch von Vorgesetzten. „Ich

schalte sofort die rote Ampel, wenn Chefs versuchen, ihre Mitarbeitenden ausschließlich über Excel-Tabellen zu steuern. Dies ist der falsche Weg und führt nicht zum Erfolg. Denn als Führungskraft muss ich meine Mitarbeiter als ganze Menschen wahrnehmen und herausfinden, was die Ursache für Fehler oder Mängel ist“, erklärt Marschner. „Für mich bedeutet das, dass der Chef so oft wie möglich das direkte Gespräch mit seinen Mitarbeitenden sucht – denn wie sonst kann er sie wirklich beurteilen?“ Mit dieser Haltung appelliert er immer wieder an Führungskräfte, nicht den vermeintlich schnelleren, sondern den nachhaltigen Weg zu gehen, um so die Entwicklung der Mitarbeitenden voranzutreiben.

Sich an Kompromissen zu reiben kann zwar unangenehm sein, sei jedoch notwendig und führe letztlich zu besseren Ergebnissen. „Wir sind alle auf der Arbeitsebene und verfolgen als Betriebsrat und Führungskraft eigentlich dasselbe Ziel: Dass es dem Betrieb als Ganzem gut geht. Der Unterschied liegt oft nur im Weg dorthin“, erklärt Jens Marschner und hängt damit viele Konflikte tiefer.

Durch eine klare, ungeschönte und gleichzeitig sachliche Kommunikation konnten die Verhandlungspartner in der ApoBank zahlreiche Hindernisse aus dem Weg räumen. „Seit drei Jahren funktioniert die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen noch besser, vor allem dank des neuen Vorstands“, so Marschner. Das Unternehmen sucht nun an vielen Standorten, auch in München, kontinuierlich nach neuen Einstiegenderen.

Der DBV ist ihm als Betriebsrat eine öfters willkommene fachliche Unterstützung – die sachliche Wellenlänge passt. „Ich schätze es, wie schnell und tiefgehend ich hier mitwirken kann. Das ist genau mein Ding.“ Besonders in der Tariff Kommission der Genossenschaftsbanken kann er sich ganz nach seinen Vorstellungen einbringen. Für Marschner zeichnet sich der DBV durch den offenen, kreativen Austausch vieler Ehrenamtlicher aus, der ohne feste Vorgaben Lösungen entstehen lässt. Diese Herangehensweise verleihe der Branchen-Gewerkschaft ihr unverwechselbares Profil – als Ratgeberin und verlässlicher Rückhalt für die Betriebsräte, aus deren Reihen die Stärke des DBV erwächst.

Marschner ist Realist. „Natürlich weiß ich, dass auch ich irgendwann loslassen muss. Bis dahin will ich aber noch etwas bewegen – im Wald, im Vertriebe und in der Mitbestimmung.“ Schon jetzt sucht er Nachwuchs und Neueinsteiger, die Verantwortung übernehmen können und wollen. Für ihn ist klar: Nur wer rechtzeitig an die nächste Generation denkt, hinterlässt ein stabiles Fundament – sei es im Betrieb oder im Wald. Und so wird er weitermachen, mit klaren Worten und kräftigem Zupacken. Ein Macher mit grünem Daumen – für Mensch, Betrieb und Natur.

Oliver Popp

Finger weg vom Versand geschützter Daten aus dem Betrieb an private E-Mail-Konten!

Worum geht's?

Der Umgang mit personenbezogenen Daten im Betriebsratskontext ist kein Randthema – er ist rechtlich klar geregelt. Trotzdem kommt es immer wieder zu Verstößen, die im schlimmsten Fall zur Abberufung aus dem Betriebsrat oder sogar zur fristlosen Kündigung führen können. Zwei aktuelle Gerichtsentscheidungen zeigen deutlich: Der Versand sensibler Daten an private E-Mail-Adressen ist tabu.

Rechtslage: Wer trägt die Verantwortung beim Datenschutz?

Seit Juni 2021 ist durch § 79a BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) eindeutig geregelt, dass nicht der Betriebsrat, sondern der Arbeitgeber für den Datenschutz verantwortlich ist.

Aber:

Auch wenn die Verantwortung beim Arbeitgeber liegt, muss der Betriebsrat beim Umgang mit personenbezogenen Daten die Datenschutzvorschriften (zum

Beispiel die Datenschutz-Grundverordnung DSGVO) einhalten. Diese Pflicht ergibt sich direkt aus dem Gesetz – zusätzliche Datenschutzvereinbarungen mit Betriebsrats-Mitgliedern sind daher rechtlich nicht erforderlich, und unzulässig.

Was passiert bei Verstößen?

Verstöße gegen den Datenschutz durch Betriebsratsmitglieder können schwerwiegende Folgen haben – sowohl für das Amt im Gremium als auch für das Arbeitsverhältnis. Zwei aktuelle Fälle machen das deutlich:

Fall 1: Abberufung aus dem Betriebsrat wegen E-Mail-Weiterleitung

Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. März 2025:
Ein Betriebsratsvorsitzender ließ sich dienstliche E-Mails an seine private E-Mail-Adresse weiterleiten. Dafür erhielt er zunächst eine Abmahnung.

Doch später stellte sich heraus, dass er auch eine komplette Liste mit Gehaltsdaten aller Mitarbeitenden zwischen seiner Dienstadresse, dem BR-Postfach und seiner privaten Mailadresse hin- und hergeschickt hatte – ohne Zustimmung der Betroffenen.

Das Ergebnis:

- Das Arbeitsgericht Wiesbaden entschied auf Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Gremium.



*Klare Linie:
Arbeitsgerichte sehen kaum noch Ermessensspielraum beim Einhalten des Datenschutzes. Wer mit geschützten Daten die betriebliche Sphäre verlässt, hat im Streitfall schlechte Karten.
Foto: helmutvogler – stock.adobe.com*



Wolfgang Ermann.

Foto: privat

Begründung:

- Ein so gravierender Pflichtverstoß zerstört das Vertrauensverhältnis.
- Selbst der besondere Kündigungsschutz für Wahlvorstände greift nicht, wenn eine grobe Pflichtverletzung vorliegt.

Fazit für die Praxis

Datenschutz ist Pflicht – auch und gerade für Betriebsräte und Wahlvorstände.

Die Verarbeitung sensibler Daten (z. B. Gehaltslisten, Wählerverzeichnisse) darf niemals über private E-Mail-Adressen oder Geräte erfolgen.

- Keine zusätzlichen Vereinbarungen nötig.

Arbeitgeber dürfen Betriebsratsmitglieder nicht extra zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichten – das ergibt sich bereits aus dem Gesetz (§ 79a BetrVG).

Verstöße können ernste Konsequenzen haben – bis hin zur Abwahl oder Kündigung.

Noch Fragen?

In unseren Schulungen für Wahlvorstände vermitteln wir anschaulich, wie Datenschutz in der Praxis funktioniert und welche rechtlichen Vorgaben zu beachten sind. Jetzt buchen bei der DBV Bildungs-GmbH – schicken Sie Ihre Anfrage gern per E-Mail an

info@dbv-gewerkschaft.de

- Das Hessische LAG bestätigte diese Entscheidung in der Berufung.

Begründung:

- Datenschutzregeln gelten ohne Spielraum.
- Eine vermeintlich „sichere private IT-Umgebung“ rechtfertigt keine Datenweiterleitung.
- Es lag weder eine Einwilligung der Betroffenen vor, noch wäre eine private Speicherung überhaupt zulässig gewesen.
- Selbst mit Einwilligung wäre der Grundsatz der Datensparsamkeit verletzt.

Fall 2: Fristlose Kündigung eines Wahlvorstands

Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom August 2023:

Ein Mitglied des Wahlvorstands (Ersatzmitglied im Betriebsrat) leitete personenbezogene Wählerdaten an seine private Mailadresse weiter. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin fristlos.

Das Gericht gab dem Arbeitgeber recht.

Wolfgang Ermann

Vorsitzender des DBV-Verbandsrats



Keine Lücke riskieren: Zeitdruck, informelle Absprachen oder mangelhafte Bearbeitungsmöglichkeiten am Büro-Arbeitsplatz sind keine stichhaltige Begründung, Daten im privaten Rahmen zu bearbeiten. Betroffene sollten stets im Betrieb nach Abhilfe fragen.

Foto: DOC RABE MEDIA - stock.adobe.com

Volksbank in der Region eG: Lokale Verantwortung erlaubt

*Es ist nach wie vor eine große Zahl meist benachbarter Genossenschaftsbanken, die sich zusammenschließen. Motive sind zum einen überbordende Regulierungs-Aufwände, die sich gemeinsam finanziell und personell leichter tragen lassen, zum anderen geschäftliche Erwägungen – dass sich das Filialnetz mit der Bündelung der jeweiligen Fachkräfte-Stärken margenkräftiger betreiben lässt, oder dass Investitionen in den Online-Vertrieb oder in die Ansprache neuer, potenter Kundengruppen so effizienter gestaltet werden können. Allerdings setzt sich bei solchen **Fusionen** meist die bilanzgrößere Bank mit ihrem Namen durch und gibt auch sonst dem neuen Gebäude das Gepräge.*

Es geht auch anders, zeigt die Volksbank in der Region eG. „Natürlich war auch bei uns bei jeder Fusion ein großes Thema, wie es mit der Job-Sicherheit und dem Arbeitsort aussieht. Dabei sind Begleitung und Zuhören gefragt, um die Beweggründe verstehen und vermitteln zu können. Aber unsere Leitungen haben das nicht durch Übernahme und Unterordnung geregelt. Sondern die Vorgänger-Institute haben ihre lokale Identität, mit den jeweiligen Regionen und Hauptstellen, bis heute weitgehend bewahren können. Das wissen die Kunden vor Ort zu schätzen – und ich halte es ebenso für ein sehr gelungenes Konzept der Integration“, erläutert **Axel Küpper**, Betriebsrats-Vorsitzender des aktuell 623 Köpfe zählenden Unternehmens.

Mit lokaler Tonspur hörbar bleiben – das ist auch im ausgeschriebenen Banknamen gewollt sichtbar: Volksbank in der Region eG, Dornstetten-Horb – Herrenberg – Nagold – Rottenburg – Steinlach-Wiesaz-Härten – Tübingen. Dies ist eine Wortgirlande der angenehmen Art, weil sie eben zeigt, dass nicht alles über einen Kamm geschert wird. „Gerecht ist ja auch nicht, alle immer gleich zu behandeln. Ich habe daheim drei Söhne im Alter von 8, 13 und 15 Jahren – und alle haben sehr persönliche, verschiedene Bedürfnisse. Natürlich bin ich für alle gleich oft da – aber eben so, wie sie es jeweils brauchen“, vergleicht der 41-jährige Familienvater die private Gestaltung unter anderem mit den 27 Betriebsvereinbarungen, die sehr speziell in den Teilbanken des vereinigten Instituts entstanden sind. Dem Betriebsrat ist es gelungen, daraus einen **guten Standard an Beschäftigtenrechten** für alle zu schaffen, und zugleich die örtlich wichtigen Essenzen jeweils zu erhalten.

Axel Küpper kennt diese **lokale Verwurzelung** sehr persönlich. Aufgewachsen in Offerdingen am Fuß der Schwäbischen Alb, verfolgt er nach seinem Schulabschluss zunächst eine Ausbildung als Laborant. „Bis ich dann gemerkt habe, dass ich statt mit den Geräten doch lieber mit Menschen arbeite. Da war eine Ausbildung zum Bankkaufmann naheliegend. Und mein Antrieb war, Kunden für die Finanzierung ihrer konkreten Lebenspläne zu beraten“, erinnert er sich an seinen Start 2006 in der zu dieser Zeit 85 Mitarbeitende zählenden Volksbank Steinlach-Wiesaz. Parallel zum Bankkaufmann legt der

schnell lernende Azubi seinen Fachwirt ab, ist kurz in der Personalreserve eingesetzt, im Kundenservice tätig und bald Privatkundenberater. Nach einigen Jahren, dann der Wechsel zur Kreissparkasse Tübingen, als Trainees für die Baufinanzierung gesucht werden – wenig später ist er dort Spezialist. Der Exkurs war eine Erfahrung mit ebenfalls netten KollegInnen und KundInnen, aber es fehlte ihm am genossenschaftlichen Grundgedanken.

Zurückgekehrt 2016 in die damalige Volksbank Herrenberg – Nagold – Rottenburg, tritt Axel Küpper eine Stelle als Baufinanzierungsspezialist an und bekommt schnell die Verantwortung zum Teamleiter übertragen. Danach wechselt er in die Firmenkundenberatung für den Agrarsektor, bevor er als Innenrevisor mit dem Prüfungsgebiet der Gesamtbanksteuerung betraut wird. Kollegen bestätigen immer häufiger, dass er gut mit Führungskräften sprechen und dabei Dinge vorantreiben könne. „So bin ich dann 2018 für den **Betriebsrat** vorgeschlagen und auch gewählt worden. Zuerst als reguläres Mitglied, dann in verschiedene Ausschüsse und später halb freigestellter Betriebsratsvorsitzender. Seit 2022 mit ganzer Kraft aktiv für BR-Themen“, erklärt er eine neue Wendung in seinem Schaffenswerk.

Abbiegen ist in der Kultur der Bank nicht nur erlaubt, sondern gern gesehen. Schließlich ist es eine Binsenweisheit: Wenn Kollegen einen Wechsel anstreben, dann sind sie nach dem Ermöglichen des Wegs umso motivierter. „Ich habe **keine Scheu vor Verantwortung**. So wie unsere Bank arbeitet, ist das willkommen und angebracht. Ich würde sagen, ich bin risikobereit - aber auch risikobewusst, kein Einzelkämpfer. Für ein überzeugendes Auftreten gibt es kein ‚richtiges‘, reifes Alter, sondern lediglich die passende Einstellung. Es gilt, die eigenen Fähigkeiten und die der KollegInnen realistisch einzuschätzen, egal ob als Führungskraft oder als Mitglied des Betriebsrats. BR-Arbeit ist direkt verknüpft mit Themen der Geschäftsleitung. Allein deshalb muss sie ebenso professionell organisiert sein“, erläutert Axel Küpper die fachliche und örtliche Aufteilung der



Gewinn durch Vielfalt: Die gewachsene Volksbank in der Region eG bekennt sich zu den Wurzeln ihrer Ausgangsbanken und ermöglicht so eine lokal passende Ansprache der Kunden und eine ebenso treffende Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden im Detail. Foto: Ancha – stock.adobe.com



Axel Küpper ist einer der Mentoren der regionalen, sinnhaften Verteilung von Verantwortung im Haus zwischen Schwarzwald, Neckar und Schwäbischer Alb.
Foto: O. Popp

betriebsrätlichen Unterstützung für die KollegInnen im sich auf 80 Kilometer erstreckenden Geschäftsgebiet, vom Schwarzwald bis zum Fuße der Schwäbischen Alb und entlang des Neckars **südlich von Stuttgart**.

Das 11er-Gremium ist mit zwei Freistellungen inklusive einer Assistenz gut aufgestellt. Eine zentrale Sprechstunde würde wegen weiter Wege wenig besucht sein – deshalb kommen die Betriebsräte zu den Kollegen hin. „Klar ist es aufwändig, aber auch unersetzlich. Nur so kenne ich an die 80 Prozent der Mitarbeiter persönlich, und nur durch die **Besuche vor Ort** sehe ich, ob unsere Vereinbarungen wirklich gelebt werden“, führt er aus und weist darauf hin, dass die lokalen Termine auch für Gespräche mit Filialleitungen genutzt werden, um Missverständnisse und Mängel frühzeitig zu beheben. Das bedeutet viele Einzelgespräche – ist aber besser als bis nach ganz oben gekochte Konflikte. „Schließlich sind auch einige Führungskräfte eher unsicher, wie im Zweifel zu handeln wäre und dann dankbar für einen klaren Rat von außen, den wir gern geben als BR.“

Das Haus wendet die tarifliche LEV an – die leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung. „Hier ist die Situation recht heterogen, weil unsere Teilbanken die Kriterien früher unterschiedlich festgelegt haben. So entstehen Differenzen, was auf Dauer nicht in unserem Sinne sein kann. Deshalb haben wir bei der **LEV-Neufassung** darauf geachtet, Sonderfaktoren abzulösen zu Gunsten einer allgemeingültigen Basis des Vergütungskatalogs. So sind unsere Mitarbeitenden dann zufriedener“, gibt der Verhandler ein Beispiel eines guten Ansatzes. Dies ist wie manches Andere Ergebnis des jährlichen Betriebsräte-Strategietages, in dem das Gremium Lösungen für komplexere Fragen sucht.

Die Volksbank in der Region eG startete unlängst auch ein Projekt zum **agilen Arbeiten**. „Meine Linientätigkeit bis vor drei Jahren als Innenrevisor ist da prädestiniert geeignet, die Rolle kann hochgradig selbstgestaltet ausgeführt werden. Auch hier ist klar: Für einen Hauptkassierer geht das nicht, da sind wir an Tätigkeits-Vorgaben gebunden. Ansonsten soll die Entscheidung über agiles Arbeiten oder nicht dort bleiben, wo es sinnvoll ist: auf Teamebene. Wir als Betriebsrat sind hier nur interessiert auszuschließen, dass es zu kollektiven Nachteilen kommt“, verdeutlicht Axel Küpper, dass der BR zwar soweit es geht persönlich hilft – aber nicht wie ein Rechtsanwalt verglichen mit dem Standard materiell individuelle Vorteile verhandeln kann und will.

Etwas anderes ist es, in **persönlichen Notlagen** zu unterstützen. „Hier nutzen wir alle Flexibilitäten unserer Betriebsvereinbarungen. Zum Beispiel

kann es zu einer schnellen Anpassung der jeweiligen Tätigkeit kommen, so dass ein länger andauerndes Remote-Arbeiten möglich ist. Dies ist sowohl in Situationen, wenn Eltern wegen kranken Kindern nicht ins Büro kommen können als auch, wenn es sich um die Erkrankung, Unterstützung der Eltern handelt, möglich. Hierfür bedarf es lediglich der Abstimmung mit der Führungskraft, die dann alles weitere in die Wege leitet. „Ich finde, so etwas sind Mosaiksteine, die das Arbeiten bei uns aufwerten, neben den großen Themen. Eigentlich zeigt das erst konkret Wertschätzung. In gleichen Umkreis hat die Bank auch zugestimmt, in unserer **Betriebsvereinbarung Beruf & Pflege** die Zeiträume der Freistellung für bestimmte persönlich wichtige Auszeiten zu verlängern, um sich auf die wichtigen Personen im Leben zu konzentrieren zu können.“

Das Arbeiten in der Bank ist nur Teil des ganzen sozialen Gefüges, in dem die Beschäftigten ihr Leben einrichten. Axel Küpper ist unter anderem Vorsitzender des Schulvereins der katholischen Privatschule in seiner heutigen Heimatstadt Rottenburg, in die seine Kinder gehen, und trägt auch sonst gern die lokale Gemeinschaft mit. „Ich glaube, dass dies viele andere KollegInnen genauso machen. Die Bank fördert das. Letztlich stärkt uns das **Kraftholen** im Privaten, einen guten Job in der Bank machen zu können. Es ist nicht immer eitel Sonnenschein – aber schon eine ziemlich runde Sache“, zeigt sich der BR-Vorsitzende auch zuversichtlich für Kommendes.

2026 will er wieder für den Betriebsrat antreten. Auch im Aufsichtsrat der Bank will er sich weiterhin engagieren und somit die Geschicke und die Strategie der Volksbank in der Region mitgestalten – wenn ihn die Angestellten als ihren Vertreter in der Wahl bestätigen. Und nicht zuletzt ist das Mitmachen in der **DBV-Tarifkommission** für ihn eine fortdauernde Erfüllung: „Hier kann ich einiges aus unserer Betriebspraxis einbringen, mich unkompliziert an der Entwicklung unseres Gehalts und anderer Rechte beteiligen. Das passt wie Topf und Deckel“, will die Frohnatur dranbleiben. Denn Erfahrung wächst nicht durch Anwesenheit, sondern durch Tun.

Oliver Popp

Wir laden interessierte Beschäftigte aus allen Banken und Versicherungen des Südwestens herzlich ein zu einem neuen DBV-Stammtisch am 24. September 2025 (Mittwoch) ab 17 Uhr (auch späteres Erscheinen ist möglich) ins

Restaurant „Plenum“ am Schlossgarten, Konrad-Adenauer-Straße 3, 70173 Stuttgart.

Dort gibt es Kennenlernen und Wiedersehen von KollegInnen auch aus anderen Häusern ebenso wie fachlichen Rat zum Thema Arbeitswelt und Tarif vom DBV.

Vielen Dank für Ihre kurze Rückmeldung per E-Mail an

popp@dbv-gewerkschaft.de,

ob und mit wie vielen Kollegen Sie kommen. Wir freuen uns!



Die Vielfalt des DBV.
Während unserer Tagung in Kassel trafen sich Kolleginnen und Kollegen für Meinungsaustausch und Erkenntnisgewinn.
Foto: O. Popp

DBV-Tagung: Was tut Bundes-Berlin – und was hat es vor?

Die DBV-Familie traf sich am 7. Mai 2025 in Kassel zur **DBV-Jahrestagung**. Die zentral gelegene ehemalige Residenz Kurhessens bot mit dem Bergpark Wilhelmshöhe einen trefflichen, berg-grünen Rahmen für unsere Zusammenkunft. Es entstanden viele Verknüpfungen zwischen frisch hinzugekommenen Aktiven und „alten Hasen“, Austausch zu neuen Ideen in den Häusern und wie man/frau als Beschäftigte bzw. Betriebsräte dafür agieren bzw. darauf reagieren können. Und natürlich gaben wir auch als Verband konzentriert Auskunft und Rat zu Entwicklungen von Arbeitsrecht und Arbeitswelt.

So hatte **DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski** in seinem Tagungsbericht häufig Berlin im Blick – genauer gesagt **Entscheidungen oder Pläne der dortigen bundesdeutschen Politik**, die auch Banken, Versicherungen und deren Mitarbeitende betreffen. Noch die Ampel brachte am 18. Oktober 2024 kurz vor ihrem Auseinanderbrechen weitgehend unbeachtet ein durchaus kräftiges Kind zur Welt: das „**Bürokratie-Entlastungs-Gesetz IV**“. Dadurch ändert sich das Nachweisgesetz, das einen grundlegenden Rahmen für Arbeitsverträge setzt. Bisher mussten vertragliche Regelungen der Arbeitsbedingungen etwa zu den Tätigkeitsinhalten, zum Arbeitsort / -zeit oder zum Gehalt dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden in „Schriftform“ vorliegen, damit sie wirksam sind – also als meist ausgedrucktes Dokument. Dem BEG IV zu Folge reicht seit Anfang 2025 nun die „Textform“ aus, heißt: die Verträge bzw. Änderungen dazu müssen lediglich in Gestalt einer elektronische Datei zum Beispiel als E-Mail-Anhang dem / der Beschäftigten zugänglich, und speicher- bzw. druckbar sein. Die betreffenden Kollegen müssen aber eine Empfangsbestätigung gegeben haben – und der Tarif- oder Arbeitsvertrag sieht nicht ausdrücklich doch noch eine „Schriftform“ vor.

Die Kolleginnen und Kollegen sollten aber dann doch stets die E-Dokumente für die eigene Akte ausdrucken oder sich eine Kopie auf ein privates Speichermedium ziehen – und Betriebs- bzw. Personalräte sollten dazu raten. Grund: Nur damit haben Beschäftigte einen sicheren **Beweis bei Konflikten** mit dem Arbeitgeber oder der Personalabteilung in der Hand. Denn bei kurzfristigem schwerwiegendem Streit haben Mitarbeitende nicht in jedem Fall sofortigen Zugang zu Dienst-E-Mails oder elektronischen Personalsystemen wie GenoHR oder Workday. Aber genau dann brauchen sie für sich vollständig dokumentierte Übereinkünfte für die Klärung ihres Falls.

Die nicht mehr ganz so neue schwarz-rote Bundesregierung äußerte sich in ihrem Koalitionsvertrag vom 9. April 2025 auf eine **Steigerung des Mindestlohns**, ohne dies damals genau zu beziffern. De facto liegt das Mindestgehalt derzeit (seit Anfang 2025) bei 2151 Euro brutto pro Monat (auf Vollzeit gerechnet) oder 12,82 Euro pro Arbeitsstunde. Durch Entscheidung der als unabhängig geltenden Mindestlohn-Kommission (drei Gewerkschaftler*innen, drei Arbeitgeber-Vertreter sowie zwei

Wissenschaftler) am 27. Juni steigt nun der Mindestlohn ab Januar 2026 auf 13,90 Euro sowie ab Januar 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde. Da recht viele Menschen mit Bezügen an oder nur knapp über der Mindestlohngrenze auskommen müssen, profitieren laut statistischen Bundesamt bis zu 8,3 Millionen niedrig bezahlte bis 2027 unmittelbar von den Mindestlohn-Anhebungen. Regionale Differenzen, mögliche Inflation und Bürokratie begründen zwar auch Skepsis. Doch senden die höheren Mindestlöhne das grundsätzlich positive Signal, dass der Verdienst ein achtbarer Mindeststandard sein muss – auch in allen Service-Gesellschaften der Finanzinstitute.

Stephan Szukalski stellte auf dem Kasseler Podium ebenso das **Bundes-Tarifreugesetz** heraus. Demnach müssen auftragnehmende Firmen, die Leistungen im Wert von bundesweit mehr als 50.000 Euro ausführen wollen, die für sie relevanten Branchen-Tarifverträge einhalten – sonst sollen sie bei öffentlich ausgeschriebenen Aufträgen nicht zum Zug kommen.

CDU/CSU und SPD wollen ferner die Möglichkeit schaffen, dass **Arbeitszeiten** künftig nicht mehr auf Basis des (grob) 8-Stunden-Werktages geregelt werden, sondern auf Grundlage der **40-Stunden-Arbeitswoche** (Vollzeit 5 Tage). Diese Reform des Arbeitszeitrahmens solle „im Dialog mit den Sozialpartnern“ erfolgen, also mit Gewerkschaften und Arbeitgebern am Tisch. Die Koalition erhofft sich dadurch mehr Flexibilität und damit Freiraum für Beschäftigte, die so ihre Arbeitszeit innerhalb einer Woche besser hin- und herschieben können sollen, entsprechend ihrer Lebenswirklichkeit.

Absehbar Sorge bereitet uns indes unter anderem, dass die Durchsetzung eines fairen Arbeitszeitrahmens dann vor allem von der jeweiligen Stärke des Betriebs- oder Personalrates abhängt. Sind BR / PR und Arbeitnehmende verhandlungssicher, dann können sie die von Berlin geplanten Vorteile selbstbewusst nutzen. Wenn die Gremien und die

Kollegen jedoch eher in schwacher Position sind, besteht die reelle Gefahr, dass Führungskräfte, HR oder die Leitung die Steuerung der Arbeitszeiten „informell“ übernehmen – und Angestellte dann womöglich mehr Extra-Stunden ableisten, oder sich der Abbau von Überlasten verzögert.

Auch in Deutschland besteht unzweifelhaft die **Pflicht zur Erfassung aller geleisteten Arbeitszeiten** in Folge des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Aktenzeichen C-55/18). Die elektronische Variante der Aufzeichnung soll laut Schwarz-Rot verbindlich werden, allerdings soll dies „unbürokratisch“ geregelt werden mit „Übergangsfristen für kleine und mittlere Unternehmen“. **Vertrauensarbeitszeit soll möglich bleiben** – unter Einhaltung der EU-Arbeitsschutz-Richtlinie 2003/88/EG. Weder dort noch im § 3 des deutschen Arbeitsschutzgesetzes steht explizit, dass Arbeitszeiten konkret zu erfassen sind. Dort ist lediglich die Pflicht der Arbeitgeber begründet, die Arbeitnehmenden vor Überlastung wirksam zu schützen, also insbesondere Höchstarbeitszeiten sowie Ruhezeiten einzuhalten und Verstöße von Führungskräften dagegen festzustellen und zu unterbinden.

Solange der Gesetzgeber, also früher die Ampel und nun die schwarz-rote Koalition, die Arbeitszeiterfassung in Auslegung des EuGH-Urteils nicht eindeutig regelt, ist die Vertrauensarbeitszeit (ohne Zeiterfassung) kein explizit ausgeschlossen Arbeitszeitmodell und muss deshalb (vorerst) weiterhin praktikierbar sein. Zumal die meisten Arbeitgeber gar nicht an der Kontrolle der genauen Lage der Arbeitszeit interessiert sind, sondern vor allem am bestmöglichen Erreichen von Arbeitsergebnissen. Darin stimmen sie mit vielen Beschäftigten in den Betrieben überein, die ihre Arbeitszeit weiterhin nach ihren Lebensbedürfnissen größtenteils eigenverantwortlich einteilen wollen. Doch steht dies unter dem Vorbehalt weiterer gerichtlicher Auslegung der EU-Richtlinie in Sachen Zeiterfassung und ob die deutsche Vertrauensarbeitszeit ein generell erfassungs-befreites Ausnahme-Modell ist – was noch nicht geschehen ist.



Die Themenliste in der DBV-Versammlung im Mai umfasste eine Bewertung des kurz zuvor abgeschlossenen Genobanken-Tarifvertrages, Einordnungen zu Projekten von Schwarz-Rot und wie immer stark erwartet die Berichte der Kollegen aus den Häusern.
Foto: S. Szukalski

Digital tritt neben analog auch für „hochoffizielle“ betriebliche Zwecke. Stephan Szukalski wies etwa auf die Absicht der neuen Berliner Koalitionäre hin, **Betriebsrats-Sitzungen** künftig gleichwertig online abzuhalten statt in Präsenz. Gerade für die Betriebsräte vieler Flächenbetriebe wäre dies eine große Erleichterung – viele BR-Mitglieder würden viel Reisezeitaufwand sparen und wären zudem Sorgen los, ob (teil-)virtuell gefasste Beschlüsse während BR-Sitzungen im Streitfall wirksam sind. Ebenso sollen nach Vorstellung von CDU/SPD Online-**Betriebsversammlungen** und selbst **Betriebsratswahlen** auf Online-Basis möglich werden, wie der DBV-Vorsitzende erläuterte.

Und auch **Gewerkschaften** würden einen vollumfänglichen **digitalen Zugang** zu ihren Mitgliedern in den Betrieben erhalten, der den bisherigen analogen Rechten entspre-

chen soll. Hintergrund: Im Zuge Mobiler Arbeit / Homeoffice sind Beschäftigte weit weniger regelmäßig im Zentralbüro als etwa vor der Pandemie – und damit auch über Schwarzes Brett / Auslagen / Infostände schwerer erreichbar. Zum Beispiel ein „Gewerkschafts-Fenster“ auf der Betriebs-Homepage soll das kompensieren.

Auch im Sozialrecht plant Bundesberlin Reformen. So soll die **betriebliche Altersvorsorge** für Kolleginnen und Kollegen gerade in mittelgroßen und kleineren Firmen **verbessert** werden – wo bisher auch in der Finanzwirtschaft im Vergleich zu den Großen eher weniger passiert ist. Speziell Geringverdiener sollen günstigere (Förder-) Bedingungen erhalten – damit sie mehr für eine zusätzliche Säule der Rente tun (können).

Nach 45 Jahren des Einzahlens in die staatliche Rentenkasse sollen Beschäftigte wie bisher ohne Abschläge in die Rente gehen können. Allerdings schafft die schwarz-rote Koalition neue **Anreize**, damit auch diese – sehr erfahrenen – Fachkräfte noch **länger** in der bisherigen oder einer anderen **Beschäftigung bleiben**, um die zunehmend klaffende Lücke an Arbeitskräften zumindest partiell zu schließen. Nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters (individuell 65 - 67 Lebensjahre) können demnach bis zu 2000 Euro steuerfrei zur Rente hinzuverdient werden („Aktivrente“).

Oliver Popp

75 Jahre AGV Versicherungen: Vertrauen stiften als bleibende Aufgabe

Als die Bundesrepublik Deutschland gerade aus der Taufe gehoben ist, wird schnell klar, dass die neue „Soziale Marktwirtschaft“ ein Verhandlungs-Fundament braucht. Gewerkschaften und Arbeitgeber sollen unabhängig von dritter Seite, insbesondere vom Staat, sich auf die Höhe der künftigen Gehälter einigen können. Diese **Tarifautonomie** entspringt dem Geist der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes. Damit zielstrebige Verhandlungen möglich werden, beschließen auch die Spitzen der Versicherungs-Arbeitgeber zeitnah einen Zusammenschluss. Dieses Kind, der Arbeitgeberverband Versicherungen, erblickt im Oktober 1950 im beschaulichen Bad Kissingen das Licht der Welt. Im Handumdrehen beginnt die Bewährung in Gestalt monatlicher Tarifgespräche mit den Gewerkschaften an den großen nationalen Tischen.



Tarifpartnerschaft: Der DBV (Dreiergruppe in der Mitte von links Ute Beese, Dietmar Pelka und Oliver Popp) verhandelt nun seit bereits 23 Jahren Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband Versicherungen (Vorsitzender Dr. Andreas Eurich ganz links, Hauptgeschäftsführer Dr. Michael Niebler rechts). Der AGV Versicherungen ist seit nun 75 Jahren im Tarifgeschäft.
Foto: AGV Versicherungen – Jörg Koch (c)



Dr. Andreas Eurich. Foto: AGV Versicherungen – Stefan Obermeier (c)

Hart aber fair. So beschreibt der heutige **AGV-Vorsitzender Dr. Andreas Eurich** die Verhandlungen von Anbeginn bis heute. „Ich bin nun seit 2015 Verhandlungsführer auf Arbeitgeberseite. In dieser Zeit habe ich schon so einiges erlebt im Tauziehen um Tarifgehälter“, sieht er tough geführte Tarifrunden gleichwohl in der Natur der Sache, wenn zunächst auseinanderliegende Interessen in Einklang gebracht werden sollen. „Auch 2025 war die Kompromiss-Suche nicht einfach. Aber ich finde, die gemeinsame Anstrengung auf den letzten Metern hat sich gelohnt“, blickt Andreas Eurich, zugleich Co-Vorstandschef der fusionierten BarmeniaGothaer Versicherungsgruppe, auf das Ergebnis.

8,3 % mehr in zwei Stufen sind nicht für jedes Versicherungs-Unternehmen leicht zu stemmen: „Wir haben wachsend eine unterschiedliche wirtschaftliche Tragfähigkeit der Arbeitgeber bei uns im Verband. Es ist unsere Aufgabe als AGV, da stets eine gute Balance zu wahren. Schließlich liegt es auch im Interesse der Gewerkschaften, die starke **Bindungskraft unserer Tarifverträge** zu erhalten“, unterstreicht der AGV-Primus den Fakt, dass noch immer fast 90 % aller Beschäftigter in Versicherern arbeiten, die sich an die Tarifabschlüsse gebunden haben – was nicht jede Branche von sich sagen kann. Eine monetäre Überforderung der Unternehmen beim Tarifergebnis nutze deswegen niemandem auf Dauer.



Dr. Sebastian Hopfner.

Foto: AGV Versicherungen

Deshalb ist sein Appell an beide Seiten, Gewerkschaften und Arbeitgeber, weiterhin gute Kompromisslinien auszuloten und dann auch als Tarifabschluss festzuhalten. „Ich bin froh darüber, dass wir nun unbelastet 2027 in die nächste Tarifrunde gehen können. Persönlich finde ich den **Sockelbetrag** von 200 Euro gut, der als Mindesttariferhöhung besonders den Gruppen mit niedrigem Einkommen hilft. Und ich sehe auch die insgesamt 250 Euro Steigerung der **Azubi-Vergütungen** als wirklich bemerkenswert. Denn wir haben hier vorher nicht das Optimale geboten, und gewinnen nun wieder an Attraktivität bei potenziell Einsteigenden“, sieht Dr. Andreas Eurich starke Punkte im unterzeichneten Resultat.

Wenn nun der AGV Versicherungen 75 Jahre auf der Uhr hat – wieso ist er dann nicht schon in Rente? „Das Wichtigste war und ist, dass wir immer für neue Menschen und Unternehmen offen bleiben. Die Handelnden im Arbeitgeberverband verjüngen sich und bringen uns fortwährend neue Denksätze“, ist **Dr. Sebastian Hopfner** zufrieden mit dem Erreichten und zu Erwartenden. Er ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes – und in Tarifverhandlungen ein wesentlicher Vermittler in großen und kleinen Runden.

Auch während des Fests zu 75 Jahren Bestehen des AGV in München ist er stets präseanter Gastgeber und erinnert sich an inzwischen so einige Wendepunkte und Anekdoten. Ob der bekennende Bayern-München-Fan nicht manchmal lieber Fußball-Trainer wäre, der über große Erfolge auf dem Platz jubelt – anstatt diffizile Tarif-Kompromisse erklären zu müssen? „Nein, ich mache das schon ganz gern, ausgewogene Verhandlungs-Ergebnisse zu moderieren. Anders als im Sport sollte es am Tariftisch keinen Sieger und keinen Verlierer geben. Was wir machen, ist eine **Kunst des Ausgleichs**“, betont Dr. Sebastian Hopfner.

Der Syndikusrechtsanwalt für Arbeitsrecht ist bereits seit 1999 Referent beim AGV Versicherungen und seit 2012 stv. Hauptgeschäftsführer. „Unternehmen und Beschäftigte gehören untrennbar zusammen, gerade in unserer Branche. Deshalb haben wir als Verband Verantwortung für beide Seiten zu tragen. Ich denke, dem sind wir mit unserem Tarifabschluss gerecht geworden.“ Sebastian Hopfner sieht das Zustandekommen als einen weiteren Beleg, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende Vertrauen in die **Tarifpartnerschaft** haben können. „Aus Mitarbeitersicht ist sicher das Wesentliche, dass sie ihr Leben daran nun wieder gut 2 Jahre verlässlich ausrichten können.“ Zwar sei es nicht Zweck von Tariferhöhungen, jede Inflationsentwicklung auszugleichen. Es könne aber nicht negiert werden, dass die **Verhinderung eines Nettolohnverlustes** Aufgabe von Tariferhöhungen ist. Wenn der Preis für ein Stück Butter bei 3,00 EUR oder 3,50 EUR angekommen ist, so sei die Butter zwar für alle Angestellten gleich teuer. Die Kostensteigerung trafe aber Niedrigverdiener natürlich härter als die besser Verdienenden. Insofern gab es gute Gründe, diesmal ausnahmsweise eine Sockelanhebung der Gehälter um 200 EUR vorzunehmen, um die unteren Lohngruppen überdurchschnittlich anzuheben.

Gefragt nach dem größten **Reformbedarf** im Flächentarif spricht der AGV-Verhandler die Eingruppierungssystematik an. Die Tätigkeitsbeschreibungen im Tarif seien veraltet und müssten an sich durch aktuelle Jobprofile ersetzt werden. Um hier voran zu kommen sei jedoch viel Vorarbeit nötig, um die Positionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften einigungsfähig zu machen. Angesprochen auf die Attraktivität der Branche erklärt Hopfner: „Wir sollten als Tarifpartner noch klarer machen, wie bunt und vielfältig wir inzwischen als Branche sind. In unseren Unternehmen finden sich tausend Berufe. Und für junge Menschen gibt es viele flexible Bildungsmöglichkeiten und auch selbstbestimmte Entwicklungspfade.“ Es gäbe einen **weiten Horizont für Auszubildende** in der Versicherungswirtschaft. Und für diesen Neuen treten die Tarifparteien gern an, mit Inspiration und Augenmerk passende Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Oliver Popp

BarmeniaGothaer Unternehmensgruppe: Neue rheinische Verbindung

„Ich werde meinen Job als Betriebsratsmitglied Ende 2025 verlieren“, bekennt **Matthias Rottwinkel**. Der 58-jährige Rheinländer sagt das dennoch ohne große Sorge. Denn eine neue Tür wird sich öffnen für den Produktmanager der Gothaer Krankenversicherung am Standort Köln. Zusammen mit etwa 90 % der Beschäftigten des Gesamtkonzerns wird er in eine neue Mitarbeitenden-Gesellschaft überführt. Dies ist ein weiterer Meilenstein nach dem Zusammengehen der beiden Versicherungsgruppen Barmenia (Wuppertal) und Gothaer (Köln).

Die im September 2023 angekündigte und ein Jahr später von der Bafin genehmigte Liaison wird in der Presse bereits als mögliches **Modell für weitere Fusionen** gesehen. Die Fusion im Rheinland gilt auch deshalb als Vorbild, weil sie ohne unmittelbaren wirtschaftlichen Druck und in relativ kurzer Zeit umgesetzt wurde. Die Verbindung hat Aussicht, gut zu gelingen: „Die ersten Schritte sind getan. Und das in einem berauschenden Tempo. Da haben einige Wettbewerber sicherlich gestaunt“, bringt es der vieljährige Wegbegleiter der Gothaer zum Ausdruck.

So wie es einen fundierten Fahrplan gibt, wie und wann beispielweise die Exklusiv-Vertriebe von Barmenia und Gothaer zusammengeführt werden –



Veränderung in Form bringen: Matthias Rottwinkel hat in der Welt der Versicherungen bereits einige Stationen durchlaufen und Wechsel mitgestaltet. Beim Zusammengehen von Gothaer und Barmenia legt er sich gemeinsam mit seinen BR-Kollegen am Verhandlungstisch für einen guten Regelkanon erneut ins Zeug. Foto: O. Popp

so verhandeln Konzernbetriebsrat und Geschäftsleitung die sozialen Bedingungen des Übergangs zum 1. Januar 2026 in die neue **Mitarbeitenden-Gesellschaft**. Matthias Rottwinkel vertraut dabei auf das Verhandlungsgeschick seiner Betriebsratskolleg*innen.

In vielen Gesprächen mit Beschäftigten zum Thema Zusammenschluss registriert Matthias Rottwinkel immer wieder Furcht um ihren Arbeitsplatz: „Es besteht eine Beschäftigungsgarantie bis 2029 und eine Standortgarantie für Köln und Wuppertal. Und auch rein praktisch brauchen wir alle Fachkräfte, die wir derzeit haben, um unser Geschäft gut weiter betreiben zu können“, spiegelt der Pragmatiker somit das Vorgehen auch der meisten anderen Versicherungs-Unternehmen in Deutschland, eher neue Mitarbeitende zu suchen als großformatig Arbeitsplätze abzubauen.

Der neue Verbund BarmeniaGothaer zählt mit Beitragseinnahmen von jährlich gut 8,6 Milliarden Euro zu den zehn größten Versicherern im Land – wobei sich starke Geschäftsfelder (in der Gothaer die Sach- und Lebensversicherung, in der Barmenia die Krankenversicherung) ergänzen statt überschneiden, was eine eher seltene günstige Fügung ist. Auch deshalb ist ein recht nahtloser geschäftlicher Fortgang im neuen Unternehmen geplant und wahrscheinlich – und **nicht** die Erwartung von erheblichen **Synergien durch Personalkostenabbau**, erklärt jedenfalls die neu zusammengesetzte Geschäftsführung. Etwa 7500 Kolleginnen und Kollegen arbeiten in den Betrieben der bisheriger Gothaer und Barmenia aufsummiert. Eine andere Besonderheit: Beide Ausgangs-Unternehmen sind Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVG), gehören also im Grunde den Versicherten und sind nicht externen Anteilseignern rechenschaftspflichtig.

Was kommen wird, ist eben die neue Mitarbeitenden-Gesellschaft, in die circa 90 % der Beschäftigten des Gesamtkonzerns, auch Matthias Rottwinkel, im Januar 2026 überführt werden. „Das ist kein Provisorium, sondern soll eine neue Heimat werden auch im firmenkulturellen Sinn. Wir wollen in **sozialer** Hinsicht eine **Vereinheitlichung auf einem hohen Niveau** umsetzen“, sieht der stellvertretende BR-Vorsitzende der Gothaer Krankenversicherung am Standort Köln alle Arbeitnehmer-Vertreter, aber auch die Geschäftsleitung in der Pflicht, damit aus Worten Taten werden.

Der Macher ist seit 27 Jahren aktiv im Gothaer Konzern – als Quereinsteiger über die Berlin-Kölnische Versicherungen, die

1997 mit der Gothaer zusammengehen und den Gleichordnungskonzern Parion gründen. Die Marke Berlin-Kölnische Versicherungen wird schließlich 2003 beendet. Der Arbeits- und Lebensort Köln ist zunächst ein großer Kontrast zur alten Heimat. „Ich stamme aus dem Münsterland, wo ich in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre die Ausbildung zum Versicherungskaufmann bei der Landeskrankenhilfe VVaG in Münster absolviert habe – da ist ein privater Krankenversicherer mit Hauptsitz in Lüneburg. Ein Wandertag der Berufsschule nach Köln hat mich für die Stadt eingenommen. Weshalb ich dann 1990 an der Fachhochschule Köln – Fachbereich Versicherungswesen – BWL studiert habe, mit Diplomarbeit zum Thema Krankenversicherung“, beschreibt Matthias Rottwinkel seine Eintrittskarte ins Rheinland und in seinen späteren „Heimathafen“ private KV.

Zwischenstation nach dem Abschluss ist für ihn zunächst Warendorf, bekannt als Stadt des Pferdes. Dort lernt er 1994 als Personenversicherungs-Experte auf Provisionsbasis beim Warendorfer Versicherungskontor das Versicherungsgeschäft in sehr flotter Praxis kennen. Nach Wechsel in die Gothaer Krankenversicherung gelangt er bald in eine Wunschposition als Produktentwickler, später und bis heute dann Produktmanager. „Die Gothaer ist zwar insgesamt groß, der KV-Bereich mit den gut 350 Kolleginnen und Kollegen im Kölner Hauptbetrieb aber recht überschaubar und familiär. Das Arbeiten dort war meist erfreulich. Nur mit meiner damaligen Führungskraft hatte ich Anfang der Nuller Jahre einen Konflikt, den ich nicht allein lösen konnte. Deshalb wendete ich mich an den Betriebsrat und war froh, dass er mir da helfen konnte.“

Wie für manch' andere Mitarbeiter ist die Unterstützung dann auch für Matthias Rottwinkel das Motiv, etwas zurückzugeben und selbst für den Betriebsrat zu kandidieren. 2008 wird er in das Gremium gewählt. „Wie in meiner Linientätigkeit war es auch in der **BR-Arbeit** schnell ein gutes **Geben und Nehmen**. Wir haben uns lösungssuchend in die Themen gekniet, galten nun nicht gerade als ‚bequem‘ bei den Personalem und Chefs. Aber einfach Krawall haben wir auch nicht gemacht. Mit diesem Herangehen konnten dann einiges erreichen“, skizziert der Verhandler den produktiven Ansatz des Gremiums.

Ein gelungenes Projekt war die **Tele-Heimarbeit** schon weit vor Corona. In kleineren Kreisen und während Betriebsversammlungen sprach der BR die Arbeitgeberseite immer wieder an, dass wechselnd ein bis zwei Beschäftigte jeder Gruppe doch auch daheim statt im Büro arbeiten könnten – wenn Datenschutz und büroräumliche Abtrennung dies zuließen. „Unser Arbeitgeber ließ sich in den 2010er Jahren darauf ein und stellte fest, was wir vermutet hatten: Es gibt in der Arbeit daheim keine messbare Einbuße in der



*Perspektive: Der Keim für eine neue Heimat wächst – mit Aussicht auf bleibend vorzeigbare Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der neuen Mitarbeitenden-Gesellschaft.
Foto: Narayana – stock-adobe.com*

Produktivität“, ist Matthias Rottwinkel angetan von frühem Vertrauen der Leitung in die Belegschaft.

Eine Konzern-Betriebsvereinbarung schuf 2022 die bis heute und weiter fortgeltende Quote von bis 60 % mobiler Arbeit bzw. Homeoffice, und üblicherweise 40 % Bürotätigkeit. „Damit sind im Grunde alle zufrieden. Es gibt aber auch Beschäftigte, die sich fragen: ‚Warum soll ich überhaupt noch ins Büro kommen?‘ Da sehe ich dann die Gefahr der Entfremdung. Gerade die Teamzugehörigkeit von neuen Kollegen hat teilweise gelitten – mehr unmittelbare Zusammenarbeit im Büro kann hier ein Teil der Lösung sein.“

Ein bleibendes Arbeitsfeld für die Betriebsräte sind Eingruppierungskonflikte. „Wir in der **DBV-Tarifkommission Versicherungen** möchten mit dem Arbeitgeberverband die veralteten Tätigkeitsbeschreibungen im Tarifvertrag auf eine neue Basis bringen. Im Betrieb sehen wir ja: Beschäftigte programmieren zum Beispiel Robotics und müssen dabei selbst Tests der Tools managen, operativ-kurzfristig andere Mitarbeitende führen, auch Budgets verhandeln. Sie sind de facto kleine Unternehmer, bleiben aber gehaltlich im alten Tarif gefangen“, deutet Matthias Rottwinkel auf Widersprüche, die er als Betriebsrat zu klären versucht – falls erforderlich auch mittels eines Zustimmungs-Ersetzungsverfahrens.

Eine fundamentale Antwort könnte er indes nur als Mitglied der Tarifkommission in Form eines reformierten Tarifvertrags geben. Doch eine Einigung zwischen uns und der Arbeitgeberseite bedarf noch einer längeren Verhandlungsstrecke.

Eine angemessene Entlohnung ist die Basis für einen auf Dauer funktionierenden Betrieb. Die Art des Arbeitens bekommt eine zunehmende Bedeutung. „Wir haben schon 2018 ein **agiles Organisationsmodell** in unserer Gothaer Krankenversicherung ausgerollt, genannt ‚Wertstrom‘. Sehr schnell wuchsen cross-funktionale Teams in die Verantwortung, Aufgaben end-to-end selbstverantwortlich zu einem Ergebnis zu bringen. Das sehen wir als positiv, weil nun viel transparenter und auch leichtgängiger geworden ist, wer was an wen liefert oder von dort holt. Es bleibt aber einiges zu optimieren. Wir haben in der Organisation manches an Lehrgeld gezahlt, auch weil einiges zu groß und schnell angegangen wurde. Wir sind dabei, das zu korrigieren.“

Er selbst radelt mit dem E-Bike zwei- bis dreimal pro Woche die 18 Kilometer vom Wohnort Pulheim in die Gothaer-Zentrale in Köln – und zurück. „Gerade das Heimfahren in den Sonnenuntergang hat was.“ Aber auch Wochentouren mit dem Campingbus ins Land, wo es seine Frau und mich gerade hinzieht, dann auch gern ins Münsterland“, beschreibt der Familienvater von drei erwachsenen Kindern seine Kraftquellen und Ruhepole.

Oliver Popp

Den Rasen heizen: Die Fußballer der Deutschen Bank sind am Ball



*Mehr als zuschauen:
Auf den Plätzen des Landes bietet sich auch für kickende
BankerInnen reichlich Spielfreude.
Foto: Joyce – stock.adobe.com*

Mit Mitte 50 bloß noch gemütlich aufs Fahrrad? Da haben die „alten Herren“ der **FG Südwest / Deutsche Bank in Berlin** eine klar andere Vorstellung von Freizeitgestaltung. Die Mannschaft bespielt so manchen der vielen Fußballplätze der Hauptstadt – und sie ist mit technischem Können seit etlichen Jahren fester Teil der Ü50-Freizeit-Verbandsliga. **Marcus Maier** (59 Jahre) ist Spieler, aber auch Koordinator im Team, das am Rüdeshheimer Platz im Stadtteil Wilmersdorf trainiert und auch im Ligabetrieb spielt. Am 19. September ist dort 18:30 Uhr Anpfiff gegen den FC Oldie 79 – zum ersten Heimspiel der Ü50 in der neuen Saison 2025/26.

Bis dahin sind alle wieder fit aus den Sommerferien zurück und bringen die Muckis regelmäßig auf Temperatur. Dafür dient die Vorbereitung, zum Beispiel beim Kombinieren und Abschluss aufs Gehäuse. Ehrgeiz und Disziplin bringen alle genügend mit – denn sie haben bereits etliche Jahre Fußball-Erfahrung in den Beinen. Deshalb darf jetzt beim Laufen, Passen und aufs Tor schießen auch viel Lockerheit und Spaß dabei sein. 1 1/2 Stunden Training nach Feierabend bis etwa 20:30 Uhr reichen dann auch.

Marcus Maier kommt dafür von „seinem“ Deutsche Bank-Campus an der Otto-Suhr-Allee. „Ich habe auch schon in der Jugend viel Fußball in meinem Kiez gespielt. Als ich dann nach etwas Pause plötzlich 40 war, habe ich gedacht: ‚Mensch, du könntest dich mal wieder mehr bewegen und was für deine Fitness tun.‘
Auf den Internetseiten unserer Betriebs-

sport-Gemeinschaft Deutsche Bank bin ich schnell fündig geworden“, spricht der Berliner Junge von seiner sportlichen Wiedergeburt.

Auch andere Kollegen fanden sich kurz zuvor oder danach in der Sparte Fußball der Bank ein. Indes – es waren noch nicht ausreichend Spieler aus dem Standort, um in jeweils ungefähr altersgerechten Mannschaften (Ü18, Ü32, Ü50, Ü60) zu spielen. Deshalb schlossen die dribbelnden Deutschbanker vor zehn Jahren eine Spielgemeinschaft mit dem Verein FG Südwest. Das Traditionsteam, aus dem Jahr 1956 stammend, öffnet seitdem ihren Sportplatz am Rüdeshheimer Platz für die Verstärkung aus der Bank. Auch in der Freizeitliga gibt es in den Altersklassen Auf- und Abstieg – und damit einigen Anreiz, mal eine Kelle zuzulegen, falls es mal nach oben oder unten knapp wird.

Die Ü50 der FG Südwest / Deutsche Bank erspielte sich in den vergangenen Jahren stets Tabellenplatz 6, früher aber auch mal Rang 3 oder 10. „Natürlich, wir wollen unseren Fans auf dem Platz schon was zeigen. Aber gesund wollen wir trotzdem bleiben, und es soll auch Spaß machen“, erklärt Marcus die 50+, in der keine Knochenjagd mehr angesagt ist – sondern eher taktische Übersicht und Spielfreude. Zur Sicherheit hat der Schiedsrichter aber auch in der Freizeitliga gelbe

und rote Karte griffbereit, die sporadisch auch hier für Achtung sorgen müssen.

Neben den Ü50 treten regelmäßig die Ü60 des Vereins an, und auch die Ü32 geben ihr Bestes. „Und seit Kurzen haben wir auch eine Ü18 angemeldet, die sich vor allem aus den jüngeren IT-Spezialisten der Deutschen Bank zusammensetzen, die 2023 aus Russland nach Berlin übersiedelt sind“, freut sich der Senior über Zuwachs am anderen Ende des Altersspektrums.

Die Saison reicht von September bis Juni – bei den Ü50 sind es 10 Berliner Mannschaften, die in 18 Spieltagen in Wettbewerb treten, neben Training und Spaßkicks. Physio ist somit ab und zu gefragt. Logisch: Es wird bei jedem Wetter gespielt, bei den meisten Plätzen inzwischen unter Flutlicht und auf Kunstrasen. „Dafür braucht man die passenden Kunstrasenschuhe und etwas Eingewöhnung. Trikot, Hose und Stutzen werden aber von unserem Verein gestellt. Wer spielen will: Fast alle Spiele finden montags oder freitags ab circa 18 oder 19 Uhr statt, denn wir sind alle Feierabendtäter“, weist Marcus auf so einige abendliche Abwesenheiten für den Fußball hin.

Die Spielform: Die Ü50 von Südwest / Deutsche Bank spielt als 7er Kleinfeld-Mannschaft – also mit einem Torwart und sechs Feldspielern. Fünf Auswechselspieler begleiten das Team bei den Partien – sie können ständig ein- und ausgewechselt werden, sodass stets viele Spieler Spielpraxis sammeln können. Die Fast-Senioren spielen zudem nur 2 x 30 Minuten. „Unsere Gegner heißen in dieser Saison unter anderem Sparkasse, Allianz, Zoll, Horrido oder Oberschöneweide. Da freuen wir uns immer sehr auf einen kleinen Ausflug – und wir haben sie natürlich auch gern zu Gast“, blickt der Träger der Rückennummer 17 mit froher Erwartung ins Jahr.

Nach wie vor freut sich die Fußballsparte der Deutschen Bank in Berlin über jüngeren oder älteren Nachwuchs. „Jeder und Jede ist bei uns herzlich Willkommen. Der Betriebssport ist ja für alle da. Fürs Fußballspielen sollte der Hausarzt allerdings die gesundheitliche Eignung feststellen. Und: Bisher spielen bei uns zwar nur Männer. Aber wir begrüßen umso mehr die Frauen, die zu uns kommen wollen“, wirbt Marcus Maier um neue Verstärkung. Gute Voraussetzungen sind Freude am Spiel und an

der Bewegung, und eventuell etwas Erfahrung im Vereinssport. „Der ideale **Einstieg** ist bei uns immer mittwochs 19 Uhr zum **lockeren gemischten Trainingsspiel am Rüdi**“, spricht der Teamplayer vom unkomplizierten Kennenlernen auf dem Rasen. Hier kicken dann alle Altersgruppen erfahren und neu dabei – Adresse des Sportplatzes ist die Wiesbadener Straße 66 in 14197 Berlin-Wilmersdorf. Interessenten schreiben bei Bedarf eine **E-Mail an marcus.maier@berlin.de**

Wer auf dem Platz genug gezaubert hat, findet mit der Familie auch sonst einigen Anschluss in der Sportgemeinschaft der Deutschen Bank Berlin. Jedes Jahr lockt in der Adventszeit eine tolle **Weihnachtsfeier** auch für die Partner und Kinder. „Bereits legendär ist unser **Neujahrs-Fußballturnier** immer im Januar in der Halle. Die Familie kann von der Tribüne aus zuschauen – und es gibt stets ein reichhaltiges Büffet zu verköstigen. Wir haben auch ein Vereinshaus, in dem sich Teams der SG treffen können und dort auch feiern können.“ Der Jahresbeitrag für den Betriebssport der Deutschen Bank beträgt aktuell 48 Euro. Fußballerinnen und Fußballer tragen außerdem wie beschrieben die Kosten ihrer Fußballschuhe, außerdem Schienbeinschützer und Trainingskleidung individuell. Und: „Bei Geburtstagen der Sparte sollte Jeder oder Jede auch schon mal eine Runde Kaltgetränke stiften“, lacht Marcus Maier und hofft auf einige Neue, die für sich (und nebenbei das Team) was Gutes tun wollen.

Oliver Popp



Nicht unterzukriegen: Die Senioren der Ü50 und erst recht der Ü60 (hier im Bild) der FG Südwest / Deutsche Bank bringen reichlich Spielerfahrung auf den Rasen. Kein Wunder, dass Koordinator Marcus Maier (untere Reihe Dritter von rechts) mit Zuversicht für die nächste Saison planen kann – und sich über Verstärkung aus der Bank freut. Foto: privat

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
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: Alexander Schart
mail: alexander.schart@outlook.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 130 Jahren die Fach- und Branchengewerkschaft für Beschäftigte von Volks- und Raiffeisenbanken, Privaten und Öffentlichen Banken sowie Privaten Versicherungsunternehmen. Unseren Mitgliedern bieten wir arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Rechtsschutz, und schließen Tarifverträge mit den vier Arbeitgeberverbänden der Branche. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten.

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 Gewerkschaftsicht.

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!



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 Branchengewerkschaft 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

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

Beiträge sind als Werbungskosten steuerlich 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.

kontoführende Bank _____ Ort _____

IBAN _____ BIC _____ jährlich vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____