

**Die Zukunft in der Hand?  
– Künstliche Intelligenz als gute Unterstützung  
(statt Ersatz) menschlichen Wirkens**

**Neue Kräfte im DBV**

**Mit KI zu mehr Gesundheit**

Use Shift+Tab to go back

**Versicherungen:  
Attraktiver werden**

**Deutsche Bank:  
Weit verzweigt  
und doch  
stark verbunden**

**Gute Räuber:  
Beflügelte  
Nachhaltigkeit**



| THEMEN                        | SEITE                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ► <b>Aus dem Verband</b>      |                                                                                          |
| ► <b>Aus dem Verband</b>      | <b>Eine neue Weg-Bereiterin im DBV 2-3</b>                                               |
| ► <b>Rat &amp; Tat</b>        | <b>Mit jungem Schwung durch Datenbänke und Buchhaltung 3-4</b>                           |
| ► <b>Tarifvertrag</b>         | <b>Betriebsräte-Versammlung des GBR der Deutsche Bank AG in Leipzig 5</b>                |
| ► <b>DBV-Stammtische</b>      | <b>Versicherungen: Ein Neuanfang! 6</b>                                                  |
| ► <b>Aus dem Verband</b>      | <b>Familiäre Begegnungen 7</b>                                                           |
| ► <b>Aufgefallen</b>          | <b>DBV-Verbandsrat: Ein eingespieltes Team 8-10</b>                                      |
| ► <b>Rat &amp; Tat</b>        | <b>Adolar, Atos und Loisl: Nachhaltigkeit nicht nur auf dem Papier 11</b>                |
| ► <b>Theorie &amp; Praxis</b> | <b>Arbeiten und Rente: Eine durchaus attraktive Kombination 12-13</b>                    |
| ► <b>Organisation</b>         | <b>Öffentliche Banken / BayernLB: Vom Tariftisch in die Personalrats-Werkstatt 14-15</b> |
|                               | <b>16</b>                                                                                |

## Private Banken: Endlich Durchbruch!

**Wir verhandelten 3 Jahre äußerst zäh. Nun erreichten wir eine Einigung für Azubis und dual Studierende, für eine tarifliche Säule der Betriebsrente und für eine neue Leasing-Förderung von E-Bikes und -Autos. Lesen Sie die Details in unserer Info nach Scan dieses QR-Codes 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](mailto: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, 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*,  
STRÖHLER Marie-Louise  
– *stv. Verhandlungsführerin*,  
ZATCHER Matthias  
– *stv. Verhandlungsführer*,  
BANNICK Dirk, BEESE Ute,  
BOURAUDEL Marcus, DEMIRTAS Bilal,  
DIEHL Sabine, FACHINGER Monika,  
HEINRICH Norbert, LOHSE Jan,  
MICHAUT Alexander, ÖRS Büldend,  
PIECHACZEK Michael, PUTSCHKY Christa,  
SCHAT Alexander, SCHMITT Daniel,  
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank,  
SÖLTER Isolde, SONS Tanja,  
SPRANG Sven, STRAUCH Michael,  
SZUKALSKI Stephan, TÖGEL Jürgen,  
TOKYUERK Muhammed, VOGEL Marc,  
WEISSHART-SARIEF Beate

### VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

SZUKALSKI Stephan  
– *Verhandlungsführer*,  
BEESE Ute, DECKER Christian,  
DRACHSLER Stephanie,  
ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,  
FRIEDRICHSEN Hildegard,  
GRIGGEL Stefan, HURTH Axel,  
KERN Günter, LÄTZSCH Holger,  
LINDEN Stefan, MACKHOLT Silke,  
MAGET Jürgen, MARSCHNER Jens,  
MERTENS Thomas, PENNING Hermann,  
POSKE Michael, RIEDEL Michael,  
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*,  
ANTONCZYK Stephan,  
BARTEN Heiko, BEESE Ute,  
BRINKHAUS Holger, DIEPOLD Josef,  
ERVOJIC Igor, HARTIG Bernd,  
HINZ Pascal, KREMER Caroline,  
KUNZ Birgit, MIRANOW Maria,  
SEIDENSTICKER Kirsten,

### VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute  
– *Verhandlungsführerin*,  
NÖRENBERG Marco  
– *stv. Verhandlungsführer*,  
HORNING Ünver  
– *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



## Sind wir attraktiv?

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

wer beeindruckt Sie im Betrieb? Der junge Kollege, der unterhaltsam ist, einem spannenden Hobby frönt und stets einen flotten Spruch oder den neuesten Flurfunk auf den Lippen hat? Oder die Mitstreiterin und gute Seele, die auch kleine Hemmnisse in Arbeitsprozessen früher als andere registriert, die dann charmant im Team und mit Führungskräften zu vermitteln vermag – und damit vielleicht alle etwas beflügelt? Oder die Chefin bzw. der Chef, die innere Ruhe statt operativer Hektik ausstrahlen, die wie von Zauberhand die richtigen Worte und Töne finden, die allgemein jeden Mitarbeiter vollständig wahrnehmen und nicht nur als Match zum Anforderungsprofil – und deshalb auch mal eine überraschende Karrieretür zu öffnen vermögen?

Ich finde, es gehören alle irgendwie dazu – denn sie machen es aus, dass „der Laden“ läuft, dass wir gerne arbeiten und auch, dass wir uns menschlich wohl fühlen. Die Arbeitgeber, die eine **gesunde Mischung aus Charakteren** erlauben und fördern, sind **attraktiv**. Und das ist entscheidend, um als Branche eine gute Zukunft zu haben. Wir in Banken, Versicherungen und Servicegesellschaften produzieren nicht das hippeste Smartphone, das leckerste Sushi oder das hinreißendste Bühnenstück, um unsere Kunden zu überzeugen. Sondern das Geschäftsmodell für Finanzprodukte funktioniert nur über die wohldosierte Kundenansprache – und den dafür nötigen Umgang der Beschäftigten „im Hintergrund“. Kunden sind zugleich auch potenzielle berufliche Einsteiger in die Institute, und sie werben dafür – oder auch nicht.

**Neueinsteiger** haben wir im **DBV** selbst gewinnen können – in Gestalt von **Stephanie (Nane) Pechstein** (49), als Rechtsanwältin für Arbeitsrecht und bald auch Geschäftsführerin in unserem Düsseldorfer Büro, sowie **Frederick Diepenbrock** (26) im Bereich Mitgliederbetreuung und Accounting, der als Bankkaufmann unsere Bücher führt, Rechnungen schreibt und die Mitglieder betreut. Beide ergänzen sich in guter Weise: Professionelle Erfahrung und junge Spontanität, Menschenkenntnis und Lernwillen. Wir stellen unsere zwei Neuen auf den Seiten 2 bis 4 in dieser Zeitschrift vor.

Von den **Versicherungen** fühlen sich viele junge Schul- und Lehr-Absolventen nicht (mehr) besonders angesprochen. Damit stehen die Assekuranzen zwar nicht allein in der Finanzwirtschaft – aber hier manifestiert sich der Fachkräftemangel wegen nicht ausreichender Attraktivität eben doch kräftig. Die Bezahlung und andere Rechte und Freiheiten im Tarifvertrag reichen nicht mehr, um die Spezialisten anzuziehen, die auch woanders heiß umworben sind und die deshalb manchmal Arbeitsverträge individuell verhandeln können, von denen langjährige Stammkräfte nur träumen können. Hier kommt eine Ungleichheit in den Betrieb, den weder wir noch die Arbeitgeber wirklich wollen können. Deshalb ist unser Appell: Lasst uns zeitnah und konsequent den tariflichen Rahmen aufstocken (Seite 6).

Während der **Betriebsräte-Versammlung des GBR der Deutschen Bank** sprachen mich viele Kollegen an: Wie bekommen wir die ständigen, gewaltigen Veränderungen in unserem inländischen Konglomerat eigentlich so hin, dass wir unsere fähigen Kollegen sicher halten und auch neue gewinnen können? Von Arbeitgeberseite erfuhren wir wieder einmal, dass so bald wohl kaum die erhoffte „Ruhe“ einkehren wird. Stillstand ist Rückschritt im deutschen und im globalen Wettbewerb. Aber werden alle blauen und gelben Beschäftigten wirklich so befähigt,



Stephan Szukalski.

Foto: privat

dass sie bei dem Rennen mithalten können? Ich habe im Detail meine Zweifel. Zwar ist der äußere Rahmen mit Tarifvertrag, einem langen Katalog von Betriebsvereinbarungen oder mit tauglichen Sozialplänen für die großen Bedarfsfälle ordentlich gesetzt. Doch im Alltag sind es oft die vielen kleinen Unsicherheiten über das Kommende, die die Kollegen müde machen. Viele Betriebsräte sind dann da und helfen, soweit sie irgend können. Doch die unterstützende Grundlinie muss von der Bank kommen: Wir nehmen Verständnislücken und Sorgen ernst, informieren früh und verlässlich, und bieten eine längerfristige Perspektive (Seite 5).

Es ist sicher abgegriffen, bleibt aber richtig: Attraktivität wächst nicht in Folge von Ankündigungen, sondern als Resultat guter Tarifverträge und guter Konditionen im Betrieb. Das werden wir befördern, wo immer möglich...

Wir wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest im Kreis Ihrer Lieben und ein glückliches Ankommen im neuen Jahr 2024,

*Herzliche Grüße  
Ihr Stephan Szukalski*

## Eine neue Weg-Bereiterin im DBV

*Wer in diesem Spätherbst 2023 in unserer Düsseldorfer Hauptgeschäftsstelle anruft, hört dort seit kurzem eine neue, kräftig-warme Stimme am Telefon. **Stephanie „Nane“ Pechstein** antwortet seit September auf Fragen von Betriebsräten und Mitgliedern, die beim DBV große und kleine Hilfe brauchen. Die 49-jährige **Rechtsanwältin** wächst wie im Flug in unsere Themen hinein und gibt bereits kompetent und menschlich nah manchen Rat. „Für den DBV tätig zu sein ist wie einen guten Wein zu trinken – das wird immer besser.“*

Ab Januar 2024 wird die zugewandte Fachfrau Nachfolgerin unserer langjährigen Verbandsgestalterin und Arbeitsrechtlerin Sigrid „Siggi“ Betzen. Das heißt, sie übernimmt viele Mandate aus dem Arbeitsrecht, und gibt vielen Ratsuchenden natürlich auch frühzeitig gute Unterstützung, damit es erst gar nicht zu gerichtlicher Auseinandersetzung kommen muss. Nane Pechstein tritt zugleich auch in die Fußspuren der **Bundesgeschäftsführerin**. „Siggi hat mir eine großartige Einarbeitung in mein neues Arbeitsfeld gegeben, das ist unglaublich wertvoll. Ich denke, ich kann die kommenden Aufgaben nun gut bewältigen. Und es gibt ja auch so viel andere Türöffner im DBV – mir kommt eine große Freundlichkeit entgegen“, ist die neue Steuerfrau angetan vom positiven Arbeitsumfeld.

Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne – und wohl auch immer etwas Euphorie, was die neue berufliche Verbindung wohl bringen mag, für beide Seiten. Nane Pechstein ist Bochumerin aus Leidenschaft und bringt viel Herzblut und die „Schnodderschнауze“ des Ruhrpotts mit – das bedeutet „Hands on“ und sich nie zu fein sein für eine Aufgabe. Ebenso, wie sie gern mal ein schönes Kleid trägt, repariert sie andererseits selbst ihr Rad und ist daheim gern Handwerkerin – ihr 14-jähriger Sohn schenkte ihr letztes erst einen neuen Werkzeug-

kasten. „Ich glaube, ich bin eine Menschenfreundin und gehe recht geradlinig auf Leute zu. Ich will wissen, wie es ihnen geht, und wie ich sie unterstützen kann. Mit sensiblen Antennen für jeden einzelnen Fall, auch mal mit Humor und Leichtigkeit“, spiegelt die 49-Jährige Juristin die Fachkenntnis und Gelassenheit aus ihren Tätigkeiten zuvor, die nun auch eine sehr gute Vorbereitung für ihren Einsatz im DBV darstellen.

Ihr Vater war bereits Anwalt und Notar – doch das Arbeitsrecht als Spezialisierung suchte sie sich selbst. Ihr Einstieg war mit Ende 20 beim Bundesverband der Physiotherapeuten, wo sie in der Personalabteilung wirkte. Es folgten Stationen bei einem Pharma-Großhandelsverband (PHAGRO), bei einem Pflegeheim-Betreiber, bei den Metall-Arbeitgebern, in einem großen Mode-Unternehmen. „Ich war dort stets in Personalstellen aktiv, also auf Arbeitgeberseite. Das war auch erfüllend, ich konnte viel mitgestalten und hatte nette Kollegen – zu manchen habe ich heute noch einen lebhaften Kontakt. Manches Mal habe ich mich in diesen Tätigkeiten aber auch als Jeanne d’Arc der Arbeitnehmer gefühlt und empfand personelle Entscheidungen des Unternehmens als unfair. Deshalb war mein Entschluss, mich nun beim DBV zu bewerben und also direkt für die Beschäftigten etwas tun zu können, schon konsequent“, erklärt Stephanie Pechstein ihren Neuantritt bei uns.

Gleichwohl ist es ein unschätzbarer Vorteil, beide Seiten des Arbeitsmarktes unmittelbar kennenzulernen. „Als Juristin schaue ich mir im Konfliktfall unvoreingenommen immer beide Parteien und ihre Interessen an, versetze mich in ‚den Anderen‘. Nur so ist es möglich, eine zufriedenstellende Lösung für unsere Mandaten auf der Beschäftigtenseite zu erreichen, die vor Gericht Bestand hat“, gibt sie zu bedenken. Arbeitsrecht hat in ihren Augen auch ein stark psychologisches Moment, der sich nicht allein mit formaljuristischen Sätzen beantworten lässt. „Man braucht sich ja nur das Machtgefälle zwischen großer Bank und kleiner Mitarbeiterin vergegenwärtigen, da wird unseren Hilfesuchenden oft lange übel mitgespielt, bevor sie sich mit unserer Hilfe zur Wehr setzen. Dann bin ich von Herzen gern Unterstützerin. Und dann nützt es mir, dass ich aus den Jahren davor doch viele Führungskräfte und ihre Hintergründe kenne.“



*Gute Übereinkünfte: Stephanie (Nane) Pechstein will als neue DBV-Rechtsanwältin unsere Mandanten so bestärken, dass sie im Streitfall mit den oft „von oben herab“ auftretenden Arbeitgebern zu einer Einigung auf Augenhöhe gelangen können.*  
Foto: Rytis / stock.adobe.com

Schon nach wenigen Wochen bemerkt Nane Pechstein, dass die Finanzbranche und die Menschen darin anders ticken als zum Beispiel die Arbeitenden in Unternehmen der Gesundheitswirtschaft. „Was sich mir zeigt: Die meisten Banken und Versicherungen haben trotz aller Veränderungen eine recht solide Geschäftsgrundlage. Das heißt, dass vielleicht auch viele sicher nötige Reformen noch aus eigener Kraft möglich sind“, spricht sie von Arbeitsbeziehungen – individuell und kollektiv –, die in den nächsten Jahren so gestaltet werden können, dass sie Bestand haben auch unter Einbezug von KI, weiterer Reglementierung durch Behörden, der Filialabwanderung von Kunden oder auch unter verstärktem Wettbewerb mit Fintechs und Bigtechs.

Nane Pechstein wird nun auch eine Orientierungsgröße im Düsseldorfer Büro des DBV und bei der Koordinierung der Arbeit unserer zahlreichen Ehrenamtlichen. „Ich will aber nicht die Marke DBV nun irgendwie schnell erneuern, wie das andere Chefs in den Unternehmen tun, in denen sie einsteigen. Das ist mir nichts. Ein wenig frischen Wind möchte ich schon hereinbringen – das will ich mir aber auch verdienen. Die Angebote in der Bildungs-GmbH würde ich zum Beispiel gern weiter voranbringen. Oder auch einen Schwerpunkt allgemein in Ausbildung und Jugend setzen. Ich sehe hier schon so viel Potenzial in jungen Leuten, die ich gern unterstützen möchte, ihren Weg zu finden und zu gehen. In anderen Unternehmen habe ich eine Alters-Überheblichkeit gesehen. Dagegen ist so viel mehr zu gewinnen, den Nachwuchs bald vertrauensvoll machen zu lassen. Mein auch neuer Kollege Frederick Diepenbrock hier im Büro ist zum Beispiel erst 26 Jahre – aber das ist eine super Kombination, finde ich“, freut sich die neue Büroleiterin auf den doppelten Neubeginn.

Sie nimmt die Eigenverantwortung – die ein Wesenskern des DBV ist –, gern an. Jeden Morgen schwingt sich die Macherin aufs Fahrrad und ist 8 Uhr im Büro. Erst mal einen guten Kaffee, fragen: Wie geht's, was liegt an? Dann der Einstieg in fachliche Themen, Telefonate, Organisation. „Ich versuche schon, eine gewisse Struktur einzuhalten. Aber in unserer großen DBV-Familie kommt auch viel Ungeplantes dazwischen, es ist wirklich ein bunter Blumenstrauß an Inhalten. Aber das gerade finde ich sympathisch. Es gibt eine belastbare Arbeitsgrundlage, aber wenig einengende Hierarchien wie in anderen Firmen.“

Chancen ergeben sich oft da, wo etwas Neues gewagt wird, und wo auch Fehler ohne typisch deutsche Schulddebatte gemacht werden



Menschliche Größe: Nane Pechstein.

Foto: privat

dürfen, um wachsen zu können. „Und dazu gehört sachlich-konstruktive Kritik. Die nehme ich mir selbst sehr an, und prüfe mich: ‚Was ist da dran? Und wie kann ich das in mein Handeln aufnehmen?‘ Am Ende erreichen wir gemeinsam ein besseres Ergebnis“, erläutert die Endvierzigerin eine ungezwungene, gelingende Zusammenarbeit. Dafür möchte sie viel beitragen – für einen ansprechbaren, lernenden und erfolgreichen DBV.

Oliver Popp

## Mit jungem Schwung durch Datenbänke und Buchhaltung

*Er durchforstet und ordnet die umfangreichen DBV-Datenbestände, um sie für unsere Zwecke noch besser nutzbar zu machen. Viel Post geht schon durch seine Hände, er sichtet etliche E-Mails im Erstkontakt und lernt viel im Rechnungswesen und in der Struktur der DBV-IT. **Frederick Diepenbrock** ist seit September 2023 ein zweiter Neuzugang in der „DBV-Zentrale“ in Düsseldorf und übernimmt zum Jahresanfang 2024 vollends die Aufgaben unserer Geschäftsführungs-Assistentin Süri Hettenhausen, die dann in Rente geht.*

Der 26-jährige Duisburger erbt damit eine Vielzahl wichtiger Aufgaben, die zwar nicht im Rampenlicht unserer Gewerkschaftsarbeit stehen – aber die ent-

scheidend dafür sind, damit unser „Geschäft“ reibungsarm laufen kann. Also, damit Mitglieder gut passend betreut werden können, oder dass die Zahlen in den ►



Büchern stimmen. „Es ist wirklich erstaunlich, wieviel ich hier in wenigen Wochen schon erfahren konnte. Frau Hettenhausen nimmt sich viel Zeit und erklärt mir auch die Hintergründe meiner Tätigkeiten, inklusive aller Eventualitäten. Das hilft ungemein“, zeigt sich Frederick Diepenbrock erfreut.

Als kaufmännischer Angestellter wird er bald die korrekte Bilanzierung aller Einnahmen und Kosten verantworten, inklusive Personal- und Sachausgaben, ebenso die Führung der verschiedenen Konten des DBV als Verein oder in der Bildungs-GmbH. Dabei kann er auf die bereits bestehende Buchführung und Kassenprüfung aufbauen. „Hier hilft mir natürlich auch, dass ich als **Bankkaufmann** schon manche Bilanz gesehen habe. 2018 schloss ich diese Ausbildung in der Bank für Kirche und Diakonie in Dortmund ab, und bin dann im Sommer 2019 bei der apoData-Service GmbH eingestiegen“, berichtet der Absolvent von einem großen Aufgabenfeld bereits in der Service-Tochter der Deutschen Apotheker- und Ärztebank.

In der Marktfolge erbrachte Frederick Diepenbrock die gesamte Breite an Backoffice-Kontodienstleistungen. Nachdem die IT-Umstellung der ApoBank von Fiducia GAD zu Avaloq im Sommer 2020 zu massiven technischen Ausfällen für die Kunden führte, war es auch der junge Einsteiger, der über Tage Daten korrigierte, die von den Systemen zunächst falsch erfasst worden waren. Die 4 Jahre bis diesen Sommer waren für ihn gleichwohl produktiv und legten eine Freundschaft zu Kollegen, die bis heute hält.

Mit seiner Freundin und 3 durchaus anspruchsvollen Katzen bewohnt unser neuer Büro-Mitstreiter eine schöne Wohnung in Moers – wo er auch bleiben möchte. „Düsseldorf wäre uns dann doch zu teuer. Und die werktäglich anderthalb Stunden Pendelweg zum DBV und ebenso viel zurück sind für mich in Ordnung. Die Zeit im Zug kann ich gut zur Vorbereitung und zum Abschalten benutzen.“ Zwei Home Office-Tage pro Woche sind ebenfalls geplant.

Frühmorgens sieht Frederick Diepenbrock die erste Eingangspost und bearbeitet sie nach Möglichkeit bereits weitgehend – ebenso die eingehenden

Nachrichten unter [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de). In der Buchhaltung ist vieles neu für ihn: „Anfangs habe ich gedacht, oh, das wird schwierig. Doch bald habe ich gemerkt, dass es überraschend leicht von der Hand geht, wenn alle gern ihre Hilfe anbieten.“ Er kümmert sich auch um die Sicherheits-Backups des DBV-Servers oder prüft die Funktionalität einiger DBV-Büroanwendungen – und sieht bereits einiges Verbesserungspotenzial an mancher Stelle, welches er in Absprache bald angehen will. „Ich sammle für den DBV einige Themen und hoffe, dass die Umsetzung – einmal angekommen – passt!“

Unser Jüngster ist Optimist und eine Frohnatur, auch privat. Im Duisburger Karnevalverein „KG Alle Mann an Bord – Die blauen Jungs 1955 e.V.“ schreitet der 26-Jährige manche Parade in schicker blauer Uniform ab, die der Marine nachempfunden ist, bei Gala mit Degen und Geschmeide. Und einen großen Schatz haben er und Nane Pechstein schon im DBV-Archiv nach langem wieder ausgegraben: Einige der ersten Mitgliedslisten, mehr als 100 Jahre alt – sowie alte DBV-Zeitungen mit dem wortkräftigen Schreibstil der 1920er Jahre. Dies zeigt: Unsere Wurzeln reichen weit zurück und geben Kraft aus historischer Erfahrung – die uns bei einer guten Aufstellung für die Zukunft helfen möge. So wie nun zwei neue Gesichter dem DBV Ertrag bringen.

Oliver Popp



Reise durch die Zeiten: Frederick Diepenbrock ist als DBV-Einsteiger erst 26 und doch bereits ein verlässlicher Buchhalter in unserem Düsseldorfer Büro – der nicht nur Zahlen und Daten im Griff hat, sondern auch diese DBV-Zeitung von 1922 aus dem Archiv „weckte“.

Foto: O. Popp

# Betriebsräte-Versammlung des GBR der Deutschen Bank AG in Leipzig

*Wie jedes Jahr im November trafen sich auch 2023 die Betriebsräte des Deutsche Bank-Konzerns zur großen Zusammenkunft. Die sächsische Messe- und Handelsstadt war auch diesmal wieder produktiver Ort der BR-Versammlung, zu der so viel Gelegenheit zu direkter Info aus Arbeitgebermünd zu Veränderungen im weitverzweigten Unternehmen wie sonst nie besteht. Im Setting war natürlich auch wieder viel Zeit und Raum für inhaltliche Arbeit in Workshops – und für endlich mal wieder ausführliches Austauschen mit den Mitstreiterinnen und Mitstreitern aus den „blauen“ und „gelben“ Zentralen bzw. Tochterfirmen, oder regional aus Westfalen, Berlin oder Oberbayern. Kein Wunder, dass die angesetzten 3 Tage wie so oft (fast) zu knapp erschienen.*

Die Versammlung im Leipzig zeigte erneut, wie vielfältig die Deutsche Bank mittlerweile so ist mit aller auch unterschiedlicher Historie einzelner Einheiten und Marken, die aber trotz aller Färbungen in den Geschäftsmodellen als sehr große Familie längst zusammengewachsen sind und gut harmonisieren. Einen großen Anteil daran haben just die Betriebsräte, die etwa im Zusammengehen von blauer und gelber Welt seit vielen Jahren eine Pionierarbeit leisteten und weiterhin mit Herz und Verstand Vermittler sind zwischen Bereichen, Teams und den zehntausenden Menschen in Person.

**Frank Schulze als Konzern-** wie auch **Gesamt-Betriebsratsvorsitzender**, sowie **Jörg Wolfram als stellvertretender GBR-Vorsitzender** führten als Gastgeber und Moderatoren gewohnt überzeugend durchs Programm. Der erste Tag war geprägt vom gemeinsamen Werken an den Themen, die für die Betriebsrats-Arbeit in den kommenden Jahren Schwerpunkte bilden werden – in Form der 5 Workshops „BR-Arbeit vor Ort“, „Vergütung“, „Arbeitgeber-Attraktivität“, „Gesundheit“ sowie „Führung von Mitarbeiter\*innen der Deutschen Bank“. In den Arbeitsgruppen konzentrierten sich die örtlichen Erfahrungen der Teilnehmenden zu einem umfassenden Lagebild – aus dem die Arbeitnehmer-VertreterInnen manche Handlungs-Empfehlung für das BR-Wirken im Betrieb entwickelten und im Gesamtpodium anschaulich vorstellten.

Und hieraus erwuchs natürlich auch manche deutliche Frage an die Arbeitgebervertreter der Deutschen Bank – die am zweiten Tag detailliert Bericht gaben, wie die Bank (und die Beschäftigten als Antrieb) in ihren Augen im zurückliegenden Jahr vorangekommen sind, und Aussagen trafen, wohin die Reise gehen soll. Unter anderem Volker Steuer (Global Head of HR), Lars Stoy (Leiter Privatkundenbank), Dr. Dominik Hennen (Head of Personal Banking), Dr. Jan-Philipp Gillmann (Global Corporate Coverage) und Dr. Christian Gerhardt (Head of BiZ Banking) stellten sich auch mit emotionalen Botschaften der lebhaften Diskussion – Erkenntnisgewinn im Auditorium ga-



*KBR- und GBR-Vorsitzender Frank Schulze (zugleich DBV-Verbandsrat) stellte eine große Zahl von Themen anschaulich dar – und brachte die Gäste von Arbeitgeberseite zu klaren Aussagen.*

*Foto: Heiko Plümer – GBR Deutsche Bank*

rantiert. Im nachmittäglichen Forum war reichlich Gelegenheit für alle Gäste aus den Betriebsräten, weiter Gewissheit zu erlangen und zu erfragen, wie sich der geplante Kurs des Konzerns in ihrem Zuständigkeitsbereich auswirken könnte – was sicher eine Essenz der Versammlung ist.

**Künstliche Intelligenz** wird die Deutsche Bank sicher zunehmend prägen – deshalb stand sie im Mittelpunkt des dritten Konferenztages. Andreas Heinecke vom Institut für angewandte Informatik der Uni Leipzig eröffnete als Fachvertreter die Dimensionen, die „KI“ in der Arbeitswelt recht wahrscheinlich annehmen kann, was für manchen Aha-Effekt unter den Zuhörenden führte. Angst ist sicher fehl am Platz – doch Acht geben sollten die Betriebsräte schon, welche Einsatzzwecke Systeme mit zunehmend „Künstlicher Intelligenz“ rund um den Erdball denn bekommen (sollen) – und welche Ansätze davon das Unternehmen Deutsche Bank dann selbst verfolgt.

Hilfreich scheint, dass die Betriebsräte selbst mehr und mehr definieren, welche maschinellen Helfer sie vor allem als Ergänzung und Entlastung ihrer Beschäftigten wünschen – um zu gegebener Zeit in konstruktive Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite gehen zu können. Aufhalten lässt sich die Entwicklung nicht – aber sehr wohl mitgestalten. Sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KI nicht ausgeliefert sind, sondern dies früh vielleicht als einen Weg der beruflichen Neu-Orientierung und Fortbildung begreifen. Und dabei können kundige BR wiederum kräftig unterstützen.

*Oliver Popp*



## Versicherungen: Ein Neuanfang!

*Als wir im Dezember 2022 dem Tarifikompromiss zustimmten, war das in erster Linie die Absicherung zumindest einer Inflations-Soforthilfe für die Beschäftigten im Innen- und Außendienst der privaten Versicherer, um die eklatant gestiegenen Lebenshaltungskosten im vorigen Winter etwas abzumildern. Die dabei vereinbarten steuer- und abgabenfreien 2000 Euro Inflationsausgleich (statt möglichen 3000) tarifierte der Arbeitgeberverband (AGV) aber nur gegen unser Einräumen einer ein Jahr längeren Laufzeit des seit April 2022 laufenden Gehaltsabschlusses bis nun Ende März 2025. Eine neue Gehaltsstufe von 3 % Plus im September 2024 ist – besonders in der Rückschau – keine angemessene Kompensation.*

Als sich die **DBV-Tarifkommission** unter Leitung von **Ute Beese** im Oktober 2023 zur Erarbeitung einer neuen Strategie in Fulda traf, war schnell klar: Wie bisher kann es nicht weitergehen – Arbeitgeber und Gewerkschaften brauchen einen Neuanfang! Die Versicherungen drohen mit derart mäßigen Abschlüssen den Anschluss an die Gesamtwirtschaft zu verlieren. Die Inflation fraß allein 2022 rund 7 % der Kaufkraft von uns allen – bis zum Beginn der nächsten Tarifrunde Ende 2024 wird sich dies auf weit mehr als 10, eher 15 % Inflation aufsummiert haben. Dies kann nicht ohne deutliche Reaktion bleiben!

Unsere aus vielen Standorten angereisten Kolleginnen und Kollegen aus den Betriebsräten berichteten von großen Problemen der Assekuranzen, offene Stellen zu besetzen. Klassische Sachbearbeitende – im Grunde die personelle „Mitte“ unserer Betriebe – erhalten trotz ständig wachsender Aufgaben ein Gehalt, das ein Leben in der Großstadt mit Familie kaum noch finanzieren kann. Spezialisten wie etwa IT-Profis verlangen derweil mit Erfolg bei Wettbewerbern exorbitante Vergütungen, die Versicherungen in der Tariftabelle und selbst im nach oben aufbauenden übertariflichen / außertariflichen Bereich nicht bieten können – und darum bei der Suche nach guten neuen Mitarbeitern leer ausgehen.

Unser Tarifverhandlungsteam – hervorgegangen aus dem Bündnis DBV & NAG – formulierte deshalb während der Zusammenkunft in Fulda das Konzept eines „**Attraktivitäts- und Be-**

**schäftigungspaktes**“, in dem Arbeitgeber und Gewerkschaft die eingängige Sicht anerkennen, dass die Branche nur in einer gemeinsamen Kraftanstrengung flott gemacht werden kann für eine erfolgreiche Zukunft. Und also die Unternehmen dann wieder attraktiv werden für gute und mehr Neu- und Quereinsteiger. Nur mit wirklich wertgeschätzter Arbeit auf ausreichend vielen Schultern können Ausbau und Veränderungen des Geschäfts gestemmt werden, können Service-Level (wieder) eingehalten werden, gehen Ausfälle durch Burnout oder Rückenleiden zurück.

Es liegt in der Verantwortung der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, Schaden von der Branche abzuwenden. Kurzfristig an Tarifabschlüssen zu sparen kostet langfristig ein Mehrfaches an nicht gekommenen oder weggegangenen Fachkräften, und damit an nicht ableistbaren Arbeitsvolumen und verzögert reparierten Störfällen. Für Abhilfe sind nicht nur höhere Gehälter nötig, sondern zum Beispiel auch sehr weitgehend flexible Möglichkeiten im Mix Büro-/Mobil-/Heimarbeit.

Nur der Tariframe sichert zudem ab, dass einzelne Arbeitgeber sich nicht gegenseitig und kurzatmig Fachkräfte abjagen, sondern dass die Versicherungen als Branche insgesamt zulegen. Außerdem können wir so der beginnenden Zwei-Klassen-Gesellschaft begegnen, dass jüngere kommunikativ-kreativ-technikversteuerte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höher bezahlt werden als die älteren Kollegen, „weil wir die Jüngeren ja sonst nicht mehr bekommen“, wie einzelne Arbeitgeber manches Mal um Verständnis der Spreizung nachsuchen. Ein zeitgemäßer, ordentlich dotierter Tarifvertrag mit verlässlichen Perspektiven auf dem Karriereweg und mit optimaler Förderung von Eigenverantwortung und Streben ist die angemessene Antwort.

Oliver Popp



**Bereit: Unsere Tarifkommission legte in Fulda eine klare Grundlinie für die kommenden Verhandlungen fest.**  
Foto: O. Popp



## Familiäre Begegnungen



Unsere DBV-Stammtische erlebten 2023 nach allen Corona-Beschränkungen ein lebhaftes Revival. Wir diskutierten zum Beispiel in Frankfurt (oben), Berlin (Mitte) oder München (unten) über große und kleine Veränderungen in den Häusern, über Filialen, KI, Arbeitszeiterfassung, Jugend & Alter, Nachhaltigkeit oder Vergütung, konnten etliche fachliche und auch persönliche Fragen klären – fast wie in einer großen Familie. Wir freuen uns auf baldige Fortsetzung, auch in Nürnberg, Köln, Hannover oder einem Platz Ihrer / Eurer Wahl.  
Fotos: O. Popp



## DBV-Verbandsrat: Ein eingespieltes Team

*Es ist nun schon einige Jahre her, dass unser „innerster Kreis“, der DBV-Verbandsrat, weitgehend unabhängig von den großen örtlichen Tagungen unserer Fachgewerkschaft zusammenkommt. Und zwar mit einem dichter werdenden Fahrplan von Sachthemen, die wir effektiv bearbeiten können – auch per **Videokonferenz**. Ein solches virtuelles Treffen hatte Ende Oktober 2023 eine sehr große Zahl an Gästen.*

Elf Tagesordnungspunkte binnen zwei Stunden klingt nach Schnelldurchlauf – der es aber nicht war, dank wie so oft guter Vorbereitung der Themen durch unseren **Verbandsrats-Vorsitzenden Wolfgang Ermann** – und auch wegen der konzentrierten gemeinsamen Durcharbeit, die eine Vielzahl von Infos erlaubte und Fragen zügig beantwortete. Die Aktiven im DBV sind stets vielfältig, aber auch lösungsorientiert.

Im Verbandsrat bestätigten die Teilnehmenden einige neue **Sonderbeauftragte**: Maria Miranow und Stephan Antonczyk aus der DKB AG in Berlin, Michaela Reichardt sowie Andreas Schmied aus der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, Silke Mackholt aus der Volksbank Köln-Bonn eG, Jens Marschner aus der Deutschen Apotheker- und Ärzte-Bank München, Martina Trauten aus der Deutsche Bank AG Frankfurt und Markus Trautmann aus der Deutsche Bank AG Düsseldorf.

In der Hauptgeschäftsstelle in Düsseldorf begrüßen wir **zwei neue Aktivposten**. **Stephanie (Nane) Pechstein**, Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht ist seit diesem Herbst neu dabei und hat bereits die ersten DBV-Fälle vor Gericht übernommen. Ab Januar 2024 wird sie Nachfolgerin von Sigrid Betzen, auch als DBV-Geschäftsführerin. Ebenfalls frisch gestartet ist **Frederick Diepenbrock** als neuer kaufmännischer Angestellter, verantwortlich auch für das Mitglieder-Management und das Accounting – ab Jahresanfang 2024 tritt er in die Fußspuren von Süri Hettenhausen.

Im kommenden Jahr gibt es einen Grund zum Feiern: Der **DBV** kann dann auf **130 Jahre** Wirken im Auftrag der Frauen und Männer in der Finanzwirtschaft zurückschauen. Wobei es 1894 nur Männer waren – 56 preußische Bankbeamte, die

den Deutschen Bankbeamten-Verein im Magdeburg gründeten. Stationen waren 1909 die Geburtshilfe für den BVV, 1919 erstmals Frauen im DBV, 1920 der ersten landeseinheitliche Tarifvertrag für Bankangestellte, schon 1930 das Erstreben einer 40-Stunden-Arbeitswoche, 1976 erste Gewerkschafts-Vertreter in Aufsichtsräten der Finanzinstitute, 1985 die erste, pragmatische Tarifgemeinschaft mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die Öffnung für Versicherungen 2002 oder die Federführung für den Genobanken-Tarifvertrag der Genossenschaftsbanken 2008.

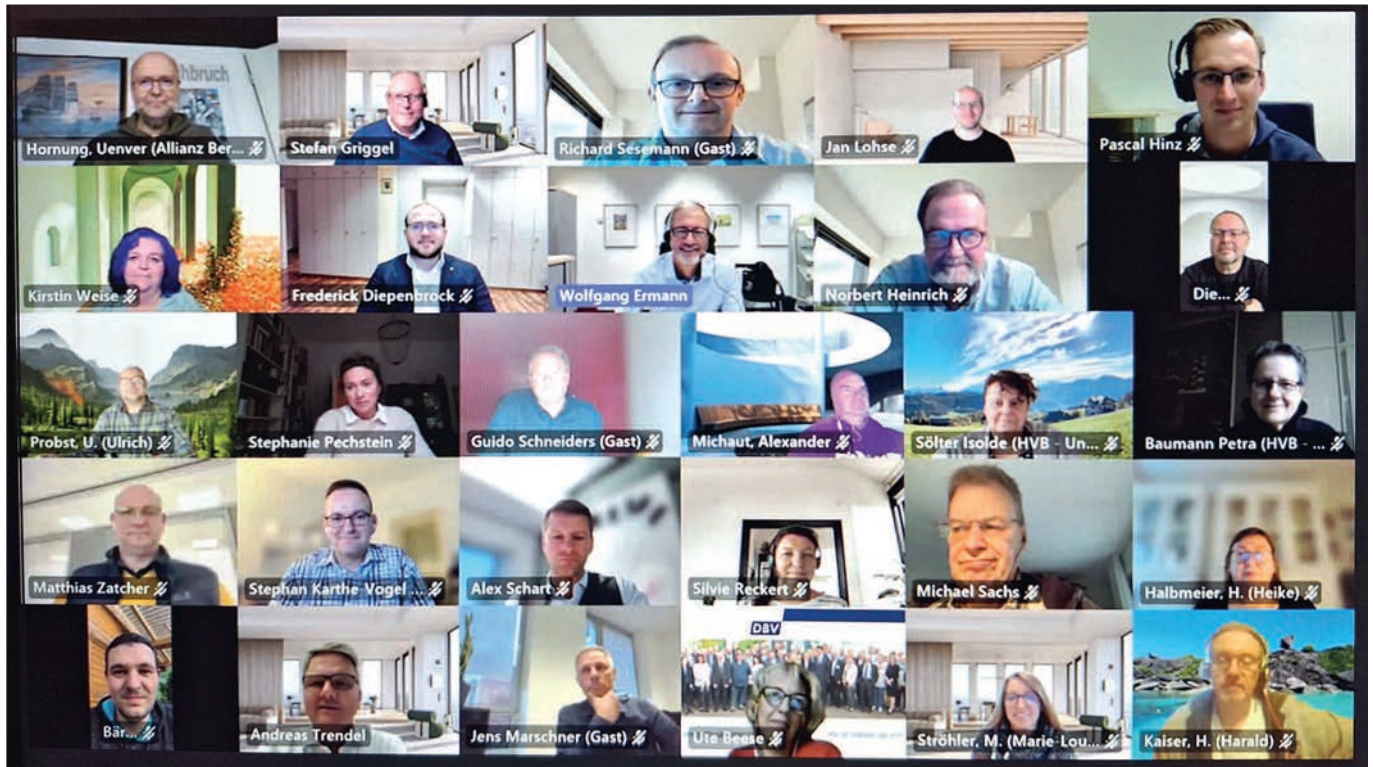
Die nächsten 130 Jahre DBV bergen einiges Unwägbares; wie Restrukturierungen und Auslagerungen in neuem Gewand, wie agile und mobile Arbeit, wie Künstliche Intelligenz, Datenschutz und Nachhaltigkeit, oder Banking-as-a-Service statt in der Filiale. Vieles Weitere ist schlicht noch unbekannt - wir wollen die Zukunft dennoch mitgestalten. Zur Halbzeit feiern wir am **28. Mai 2024** in Koblenz per Schiff auf dem Rhein mit wohl mehr als 100 Aktiven und Gästen – und haben beim Empfang sicher einige Gelegenheiten für Rück- und Ausblick.



*Frischmachen: Mit einer neuen Info- und Diskussionsreihe entstauben wir das Thema "Rente". Wir starteten mit starker Beteiligung zweimal online im Sommer. Worauf muss ich achten, wie vermindere ich Einbußen, wie kann ich meine Rente aufstocken? Weitere Themen und Extras sind geplant...*

*Foto: 16to9foto / stock.adobe.com*





Produktiver Austausch ist mittlerweile ein Markenzeichen unserer Verbandsrats-Videokonferenzen, so auch hier Ende Oktober.

Foto: O. Popp

Wir zogen in unserer Verbandsrats-Schaltung positiv Bilanz über eine im Juli neu gestartete **Online-Info- und Diskussionsreihe zur Rente** – die zeigen soll, dass auch die gesetzliche Rente, erst recht zusätzliche oder andere Rentenarten keine Selbstverständlichkeiten sind, die in maximalem Ausmaß „automatisch“ kommen, sondern dass man oder frau einiges auch selbst tun muss, aber auch kann, um die eigene Pension zu optimieren bzw. aufzustocken.

Moderator war stets kurz und knackig **Marcus Bourauel**, der als Betriebsrat in der Commerzbank Zentrale bereits viele Rentenfragen von Mitarbeitenden auf dem Tisch hatte und mit etlichen Rentenberechnungen half. Referent Heiko Herborn von der Deutschen Rentenversicherung Hessen / Frankfurt bereitete den Eingewählten das an sich oft trockene Thema „Rente“ auch via Bildschirm sehr kompetent, hochaktuell, leicht verständlich und durchaus humorvoll auf.

Einige hundert Online-Gäste erfuhren in den zwei Online-Runden im Sommer anschaulich, wie die Rente funktioniert, und wie jede(r) Einzelne sehr früh im Leben Einfluss auf Gestaltung und Höhe der Leistung im Alter nehmen kann. Wie kann ich eine „Kontenklärung“ unklarer Rentenbeitragszeiten vornehmen lassen? Wie kann ich Zeiten der Ausbildung, der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen optimal in Wert setzen? Auch nach Scheidung lassen sich Rentenansprüche sehr fair – hälftig – unter den (ehemaligen) Partnern aufteilen, per Versorgungsausgleich. Auch wenn die Ehe oder Lebenspart-

nerschaft hält, lassen sich die Rentenansprüche per Rentensplitting pari pari aufteilen – unabhängig vom Einkommen.

Der Referent aus Frankfurt verdeutlichte auch, wie sich geringfügige Beschäftigung und Nebenjob auf die Rente auswirken, und welche steuerlichen Freibeträge es gibt. Deutliche Effekte gibt es auch, wenn ich länger im Ausland lebe und / oder arbeite. In einer großen Diskussionsrunde versuchten wir im Anschluss stets die wichtigsten Fragen aus Chat und direkt gestellt zu klären – viele individuelle Anliegen klärten wir auch im Nachgang.

Nach zahlreichen Nachfragen planen wir eine Fortsetzung der Rentenreihe diesmal mit Referenten aus der Altersversorgung für die Finanzwirtschaft, dem BVV also speziell. Außerdem haben wir besondere Themen extra ins Auge gefasst, wie etwa Erwerbsminderungsrente oder Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM) nach längeren Ausfällen in Folge Krankheit oder Unfall – was ist hier für die Rente zu beachten? In der Jugend ist das Thema „Rente“ noch weit weg und wird entsprechend lange gedanklich abgeschoben. Dabei geht es hier um die finanzielle Absicherung eines, des letzten Lebensabschnitts, der oft 30 Jahre oder länger währen kann! Deshalb will der DBV das Thema mehr nach vorn schieben – die starke Online-Beteiligung zeigt uns, dass wir einen Nerv getroffen haben.

Wolfgang Ermann verwies in der Verbandsratssitzung auch auf kommende **Aufsichtsratswahlen**, die wir ►

erfolgreich gestalten wollen. In der Targobank sind Norbert Heinrich und Daniel Schmitt die DBV-Kandidaten, die in den Wettbewerb um die Wählergunst gehen – in der Munich RE (die „Münchener Rück“ gilt inzwischen als der weltgrößte Rückversicherer) treten Gaby Mücke und Manfred Rassy um die Gunst der Wählerstimmen an, um für den DBV Mandate im Aufsichtsrat zu erreichen.

Wesentliches Element unserer Außenwirkung sind die **Medien des DBV**. Angesichts örtlich immer verteilter Arbeit zwischen Betrieb, mobil und Homeoffice kommt den digitalen Angeboten immer größere Bedeutung zu, weil sie unkomplizierter als Gedrucktes an jedem Ort verfügbar sind – ein Smartphone oder Laptop ist wohl inzwischen bei allen Kolleginnen und Kollegen stets dabei. Die Basis ist natürlich die Homepage [www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de), auf der wir stets anstreben, zugleich aktuell, vielfältig, hintergründig und gut verständlich bei unseren Usern herüberzukommen. Die Nutzerzahlen entwickeln sich bereits seit mehr als zehn Jahren stark positiv und wachsen auch „seit Corona“ organisch leicht weiter. Kein Geheimnis: Wir müssen an der Page stets weiter arbeiten, so dass sie im Erscheinungsbild noch attraktiver wird, dass Inhalte unter den inzwischen vielen Angeboten wieder leichter findbar werden bzw. bleiben, und dass sie technisch „schlank“ bleibt, damit Suchbarkeit von außen (Google) und auch Ladezeiten kurz ausfallen.

Die zentrale Eingangstür gerade für Neue, für sporadische Besucher und für User mit wenig Zeit ist unser Newsletter, der circa einmal pro Woche erscheint und der neue Themen auf der DBV-Webseite kurz anmoderiert und verlinkt. Der Empfängerkreis wuchs in den vorigen circa acht Jahren auf das Zweieinhalbfache an, womit die Steigerungsrate die der Homepage noch überholte. Auch der DBV-Newsletter steht im Wettbewerb mit den Angeboten von anderen Organisationen und Dienstleistern von und für Arbeitnehmende, und im Vergleich mit Fach-Info-Portalen aus und für die Finanzwirtschaft –

Aufmerksamkeitsspannen werden kürzer –, und muss daher kompakt und ansprechend bleiben.

In den sozialen Medien Facebook, LinkedIn und XING haben wir seit längerem DBV-Profilen, doch mit eher mäßiger Nutzung. Deshalb führen wir bis ins Jahr 2022 hinein Werbe-Kampagnen in den drei Plattformen. Diese brachten uns besonders in Facebook eine Vervielfachung der Follower-Zahlen – auch in den Karriere-Netzwerken LinkedIn und XING konnten wir uns stark steigern. Organisch wachsen wir besonders auf LinkedIn beständig weiter: Hier dürfte sich der fachliche Austausch auch zwischen einzelnen DBV-Aktiven auswirken, die sich über das DBV-Profil gefunden haben, nun aber auch individuell Fachliches besprechen. Fachspezifische Kontakte anbahnen und so den Austausch und den Zusammenhalt fördern ist ein guter sekundärer Nutzen der DBV-Infos auf den sozialen Medien.

In der **Wirtschaftspresse** sind wir gleichfalls präsent. Themen und Personen aus der Deutschen Bank schaffen es dabei leichter in die Blätter und Online-Ausgaben als zum Beispiel Neuigkeiten aus den Genobanken. Besonders über Fachportale wie finanzbusiness.de können wir indes auch Fachthemen wie Fachkräftemangel, Künstliche Intelligenz, unser Engagement gegen Tariflosigkeit oder Kundenverhalten setzen, die dann auch von anderen Medien wie Tageszeitungen aufgegriffen werden.

Abschließend waren die Teilnehmenden aufgerufen, die **Spitze des DBV-Verbandsrats neu zu wählen**. Es kandidierten für den Vorsitz erneut Wolfgang Ermann (Deutsche Bank Bayern Nord/Südost), sowie für die Stellvertretung wieder Matthias Zacher (Targo Dienstleistungs-GmbH in Duisburg); und neu Alexander Schart (Deutsche Bank Corporate Center Frankfurt). Alle Drei wurden einstimmig gewählt – und gehen in arbeitsreiche, aber wohl auch erfüllende Jahre im DBV.

Oliver Popp



DBV-Online-Medien: Neben der Homepage erfährt unser Newsletter (im Bild links) einen hohen Nutzungsgrad. Und über soziale Medien (Ausschnitt unseres Profils auf LinkedIn rechts) vernetzen wir uns weiter professionell in der Finanzwelt. Screenshots: O. Popp



## Adolar, Atos und Loisl: Nachhaltigkeit nicht nur auf dem Papier

„Grüne“ Fonds sind inzwischen Pflichtprogramm im Angebot der meisten Geldinstitute, Bekenntnisse zum Umweltschutz finden sich in beinahe jedem Geschäftsbericht größerer Banken – auch, um in der Bilanz zu zeigen, wie intensiv ESG-Themen verfolgt werden. Die Aufseher der EZB schauen in Prüfungen immer genauer hin, welche Klima- und Umweltrisiken die Institute immer noch in ihren Büchern haben. **Marcus Bourauel** aus der Frankfurter Commerzbank-Zentrale hat tief im Bayerischen Wald sein ganz persönliches **Artenschutz-Projekt** gefunden.

Viel freie Zeit verbringt der Naturfan ohnehin schon jedes Jahr im weitläufigen Gebirge zwischen Donau und tschechischer Grenze. „Da lag es vielleicht nahe, dass ich irgendwann auch mal die stolzen Vögel im **Greifvogelpark Grafenwiesen** anschauen würde“, spricht der wanderfreudige Betriebsrat vom Beginn einer besonderen Beziehung zu den Greifen mit klangvollen Namen wie „Adolar“, „Atos“ oder „Loisl“.

Greifvögel wie Adler, Falken oder Eulen sind ein unverzichtbarer Teil, damit ein Ökosystem auf Dauer, also nachhaltig funktionieren kann. Die fliegenden Räuber helfen dabei, den Bestand an kleinen und mittelgroßen Säugetieren wie Mäuse, Kaninchen, Hasen bis hin zu jungen Rehen im Rahmen zu halten – so kann naturnaher, trockenheits-stabiler Mischwald mit vielfältiger Krautschicht bzw. Unterholz aufwachsen, und die empfindlichen Jungbäume werden nicht zu stark von Nagern und Pflanzenfressern verbissen. Letztere, besonders Rot- und Schwarzwild, nahmen im 20. Jahrhundert in vielen heimischen Wäldern oft weit zu hohe Populationen an, mangels der vom Menschen massiv bejagten und fast ausgerotteten Beutegreifer wie eben Raubvögel, Wolf oder Luchs.

In den vorigen circa 60 Jahren wurden auch Habicht, Sperber oder Uhu indes effektiv unter Schutz gestellt, die Zahl der Brutpaare wuchs besonders in bergigen Regionen Bayerns wieder stark an. „Und dazu tragen ganz wesentlich die Greifvogelparks wie in Grafenwiesen bei. Sie pflegen verletzte Wildvögel gesund und züchten auch viele Arten aus dem eigenen Bestand, um sie dann in ihrer natürlichen Umgebung auszuwildern“, beschreibt Marcus Bourauel eine hocheffiziente Entwicklung, dem so vielbesungenen Wald dabei zu helfen, überhaupt erst wieder ein vitaler Lebensraum zu werden.

Denn das natürliche „Umwachsen“ der fast überall noch menschengepägten, besonders in den vorigen 3 Jahren von Trockenheit und Borkenkäfer flächenhaft dahingerafften Fichten-Holzäcker in einen wieder gesunden, nachhaltigen Primärwald mit mehr Laubbaum-Arten hat gerade erst begonnen und dauert noch Generationen. Und dies ist eben nur mit stabiler tierischer Nahrungskette inklusive Greifvögel möglich.



Artenschutz im Blick: Marcus Bourauel (rechts), Falkner Dieter Betz (Mitte) mit Falke Atos.  
Fotos: privat



Stolzer Flug: Adler Adolar.

Mit dem **Falkner-Ehepaar Dieter und Heike Betz** ist Commerzbankner Marcus Bourauel schnell ins Gespräch gekommen: „Sie kümmern sich mit viel Liebe und Fachkenntnis um die vielen Greifvögel des Parks, unterstützt von ehrenamtlichen Helfern, die auch das Wohl der Tiere quasi im Blut haben. Viele Jungvögel haben hier über lange Zeit ihre ganz persönliche Betreuung, was man den erwachsenen Tieren auch anmerkt. Und natürlich ist es dann toll zu sehen, wie schnell und wendig die Greife dann fliegen“, beschreibt der Naturfreund die beeindruckende Flugschau im Park. Auch das Training der Vögel für die Beizjagd wird von den zahlreichen Besuchern bestaunt.

Sind Adler oder Milan (wieder) in freier Wildbahn, kommen sie freilich neu in Bedrängnis – in Gestalt der auch im Bayerischen Wald zunehmenden Windkraftanlagen. Eine Untersuchung in der Schweiz habe ergeben, dass pro Jahr und Windrad im Schnitt wohl etwa 20 Vögel von den sich drehenden Rotoren der weißen Riesen erschlagen werden. Hier zeigt sich: Klimaschutz und Artenschutz gehen nicht immer Hand in Hand. Konkret muss abgewogen werden, ob die absehbare Windausbeute an einem Standort den Eingriff in die Natur wirklich rechtfertigt. Stark wechselnde Stromgewinnung in Folge unsteten Winds – dies ist meist so – kann ohnehin keine dauerhafte Grund-Stromversorgung sicherstellen, auf die die von Großindustrie geprägte deutsche Wirtschaft angewiesen ist.

Marcus Bourauel will dazu beitragen, dass genau dies erreicht wird: Nachhaltigkeit nicht nur auf dem Papier, sondern im Leben stehend. Damit auch der Anspruch der eigenen Bank eingelöst wird.

Oliver Popp

## Arbeiten und Rente: Eine durchaus attraktive Kombination

*Die „Rente“ verstanden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bisher wohl manchmal als einen Stichtag, der das Leben in ein „Hamsterrad“ vorher und ein „Nicht-mehr-gebraucht-Werden“ nachher hart teilt. Zudem liegt der Stichtag mit 67 Lebensjahren gerade für die Jüngeren sehr spät. Monetär gab es für die Allgemeinheit speziell bis Ende 2019 ohnehin kaum Möglichkeiten, einen sanfteren Übergang früher im Leben hinzubekommen: Wer meinte, Rente vorzeitig zu beziehen und durch Arbeit parallel etwas hinzuzuverdienen, dem wurde der über 6300 Euro pro Jahr hinausgehende Mehrverdienst zu 40 % von der Rente abgezogen. Von 2020 bis 2022 stieg diese Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Renten zwar auf 46.060 Euro jährlich – aber sie war eben noch da.*

Seit dem 1. Januar 2023 können Beschäftigte nun **Teilrente und Teillohn gleichzeitig** beziehen **ohne jede Hinzuverdienstgrenze**. Dies gilt für langjährig Versicherte (35 Jahre Einzahlungen in die staatliche Rentenversicherung) und für besonders langjährig Versicherte (45 Versicherungsjahre) ab dem 63. Lebensjahr.

Es ist also eine Kombination aus Teilrente und Teilzeitarbeit. Die Teilrente, auch Flexirente genannt, ist keine eigenständige Rentenart, sondern setzt voraus, dass die Antragstellenden einen Anspruch auf Bezug der gesetzlichen Altersrente haben. Sie nutzen bei der Teilrente lediglich einen teilweisen Rentenbezug. So beträgt die Teilrente mindestens 10 %, höchstens aber 99,99 % der Vollrente. Die Betroffenen können die Höhe ihrer Teilrente und die sich daraus ergebenden Hinzuverdienste jederzeit für die Zukunft neu festlegen.

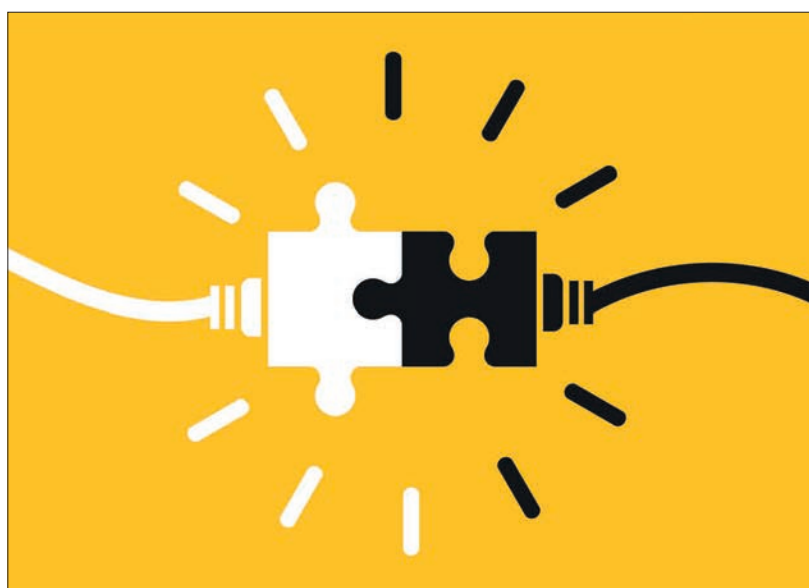
Die vorzeitige Inanspruchnahme der Teilrente bedeutet aber auch, dass Rentenabschläge hinzunehmen sind. Darüber haben wir bereits ausführlich berichtet in unserer Ausgabe des „Finanzdienstleisters“ 1/2023 im Beitrag unseres Mitglieds Matthias Weidner. Die Rentenabschläge erfolgen jedoch ausschließlich auf die Teilrente. Hier ist zu beachten, dass diese Rentenabschläge lebenslang bestehen bleiben.

Andererseits bauen die Kombinierten die Rente durch ihre Teilzeitarbeit wieder auf und können so die Verluste bei der

Teilrente teilweise ausgleichen. Denn in der Teilzeitarbeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Die betreffenden Teil-Arbeitenden / Teil-Rentner bleiben also sozial abgesichert. So erhalten sie beispielsweise Krankengeld nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung.

Zur Beanspruchung der Teilzeitarbeit muss der / die Betroffene einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber stellen. Es handelt sich hierbei um einen bedingten Rechtsanspruch. Die Formalien ergeben sich aus dem Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG).

Der Antrag auf Teilzeit muss 3 Monate vor dem Beginn der gewünschten Teilzeit gestellt werden. Der Antrag muss Folgendes beinhalten: den Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit (Datum), die Angabe der begehrten Wochenstunden sowie die Verteilung der Wochenstunden auf die einzelnen Arbeitstage.



*Passende Kombination: Arbeiten und Rente sind seit Anfang 2023 finanziell wesentlich lohnender miteinander verbunden. Foto: Bohdan / stock.adobe.com*



Sollte sich der Arbeitgeber binnen der folgenden 2 Monate nicht zum gestellten Antrag äußern, wird aus dem bedingten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit ein unbedingter Rechtsanspruch. Äußert sich der Arbeitgeber innerhalb der 2 Folge-Monate und lehnt den Antrag wegen betrieblicher Gründe ab, gibt es die Möglichkeit gegen die Ablehnung zu klagen.

Warum fiel die Hinzuverdienstgrenze erst jetzt weg? Schon die oft plötzlichen Personalausfälle in Folge von Covid-19-Erkrankungen und -Beschränkungen führten von 2020 bis 2022 zur deutlichen Erhöhung der Grenze, um es finanziell attraktiver zu machen, mehr und länger zu arbeiten – in diesem Fall älteren Menschen. Der in den meisten Branchen auch schon vor und ohne Corona bestehende und sich verschärfende Fachkräftemangel bildete dann das Motiv, die Begrenzung ab Januar 2023 ganz zu kippen. Die „alten Hasen“ werden einfach gebraucht. Beispielhaft: Zum Ende des 3. Quartals 2023 haben Banken und Fintechs zusammen über 38.000 unbesetzte Arbeitsplätze ausgeschrieben – oft lange vergeblich. Weshalb nun auch der Bund kurzfristig umsetzbare Anreize versucht zu setzen.

Demgegenüber erhalten wir im DBV auch viele Anfragen zur Weiterarbeit während der Vollrente. In unseren Tarifverträgen ist die Klausel aufgenommen worden, dass das Arbeitsverhältnis spätestens ohne Kündigung endet mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Erreichen der Regelaltersrente (bei Geburtsjahrgängen 1946 und älter mit 65 Lebensjahren, unter Mitarbeitenden zwischen 1947 und 1963 geboren stufenweise ansteigend von 65 auf 67 Jahre, und bei Geburtsjahrgängen 1964 und jünger generell mit 67 Lebensjahren).

Wenn beide Arbeitsvertragsparteien daran interessiert sind, dass der / die Betreffende nach dem Eintritt in die Regelaltersrente weiterarbeiten



*Ältere Beschäftigte werden längst nicht mehr als „betagt“ belächelt – sondern sind mit ihrer Erfahrung in beinahe jeder Firma als großes Kapital gesehen. Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze schafft nun auch eine angemessene monetäre Entlohnung für ein längeres bzw. lebensangepasstes Arbeiten. Foto: contrastwerkstatt / stock.adobe.com*

soll, so müssen die Parteien vor dem Erreichen der Regelaltersrente eine entsprechende Vereinbarung eingehen. Eine solche Vereinbarung wird in der Regel befristet abgeschlossen.

Im Zusammenhang mit dieser Übereinkunft sollten die Arbeitgeber die Einbeziehung des Betriebsrates nicht vergessen! Denn die Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersrente stellt eine Neueinstellung dar, so die herrschende Rechtsmeinung – und ist damit zustimmungspflichtig nach § 99 Abs. 1 BetrVG.

Weiterarbeiten während der Vollrente bedeutet, dass Pensionäre sowohl das Gehalt als auch die Vollrente nebeneinander ohne Hinzuverdienstgrenze beziehen können. Sie sollten indes auf jeden Fall eine Steuerberatung hinzuziehen, wegen möglicher höherer Steuerzahlungen.

Wenn eine Langzeiterkrankung eintritt, um bei dem eben genannten Beispiel zu bleiben, hat man nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (6 Wochen = 42 Kalendertage) keinen Anspruch auf Krankengeld gegenüber seiner Krankenkasse.

Vorteilhaft wirkt sich die Weiterarbeit auf die Erhöhung der Rente aus, denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, weiterhin Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abzuführen. Demgegenüber werden jedoch keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr gezahlt, was insofern auch für den Arbeitgeber von Vorteil ist.

Wie sieht es aber aus, wenn der Arbeitgeber kein Interesse an der Weiterarbeit nach dem Eintritt in die Regelaltersrente hat und der Arbeitnehmer gerne weiterarbeiten möchte?

Dann hat die / der Arbeitnehmende leider schlechte Karten. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus geht nur mit Zustimmung beider Parteien.

*Sigrid Betzen*

# Öffentliche Banken / BayernLB: Vom Tariftisch in die Personalrats-Werkstatt

*Der Tarifabschluss 2022 für die rund 60.000 Beschäftigten in den Öffentlichen Banken konnte wie so oft in den großen Verhandlungsrunden „nur“ einen Rahmen für die Teilbranche setzen – Voraussetzungen und angestrebte Ziele der Institute sind unterschiedlich beispielsweise in der Spannbreite zwischen DekaBank und NordLB. In den jeweiligen Betrieben müssen Personal- oder Betriebsräte diesen Standard dann so praxistauglich machen und so nacharbeiten, dass es „im Haus“ wirklich passt. Wie das vor Ort geschieht, zeigt nachfolgend ein Blick in die BayernLB.*

Von **Dr. Richard Sesemann** stellvertretender Verhandlungsführer Tariffkommission Öffentliche Banken und Personalratsvorsitzender der Bayerischen Landesbank München, und **Josef Diepold**, Mitglied Tariffkommission Öffentliche Banken und 2. Stellvertretender Personalratsvorsitzender der Bayerischen Landesbank München

## Besuch des VÖB beim Personalrat München der BayernLB

Bei den Verhandlungen am Tariftisch mit dem Arbeitgeberverband VÖB war es uns immer auch ein Anliegen, darauf zu achten, dass die abzuschließenden Regelungen auch einer praxistauglichen Umsetzung zugänglich sind. Am Rande der Verhandlungen hatten wir in diesem Zusammenhang Vertretern des VÖB auch angeboten, mit uns bzw. unserem Gremium in Austausch zu treten. Im Juli 2023 folgte VÖB-Verhandlungsführer Gunar Feth unserer Einladung und stellte sich nicht nur als „Tarifmensch“, sondern auch in seiner Rolle als stellvertretender Vorstandsvorsitzender der SaarLB in einer Sondersitzung des Personalrats München unseren Fragen.

Wir nutzten die Gelegenheit, uns zu diesen Themen auszutauschen:

- Nachschau zu den abgebrochenen Tarifverhandlungen zu einem neuen Eingruppierungssystem
- Ausblick Gehaltstarifrunde 2024
- Stellenbesetzungsprobleme der Bankenbranche
- aktuelle Diskussion in den Medien zur Einstellung des Ausbildungsgangs Bankkauffrau/mann in der BayernLB
- allgemeine aktuelle Fragestellungen aus der Praxis

In der Diskussion bildete sich der Schwerpunkt Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Branche heraus – und wie die Öffentlichen Banken allgemein als Arbeitgeber wieder attraktiver werden können. Der VÖB-Chefverhandler gab uns dazu einen tiefen Einblick in die Überlegungen des Verbandes. Wir verdeutlichten

ebenso unsere Überlegungen im Personalrat und veranschaulichten dies auch mit Hilfe des Stimmungsbilds der Kolleginnen und Kollegen unserer Belegschaft. Die Verhandlungen zwischen uns Personalvertretern und der Bank erforderten Kraft, Zeit und klare Argumente – die erreichten Lösungen fanden und finden nun großen Zuspruch bei unseren Beschäftigten und trafen auch auf große Aufmerksamkeit bei Gunar Feth. Es erwies sich als wertvoll, unsere Einschätzungen und unser Vorgehen einmal unmittelbar in der Verhandlungsspitze des VÖB platziert zu haben.

## Was vereinbarten wir im Detail zur Beschäftigungssicherung?

Die Bayerische Landesbank hat binnen der vorigen drei Jahre ihre Mitarbeiterzahl von etwa 3.500 Beschäftigten um rund 900 Kollegen auf circa 2600 Beschäftigte reduziert. Zusätzlich kündigte noch eine größere Zahl Mitarbeiter recht unerwartet selbst und fand Alternativen auf dem bewerberfreundlichen Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund waren sich die Betriebsparteien einig, dass es nun einer Phase der personellen Stabilisierung und Konsolidierung bedarf. Essentiell ist dabei besonders, die verbliebene Belegschaft „bei der Stange zu halten“. Damit wollen wir - nach innen wie nach außen - eine klare Botschaft senden, dass die BayernLB aus eigener Kraft eine positive Zukunft als Spezialfinanzierer aufbauen kann.

Konkret beinhaltet das Maßnahmenpaket folgende Elemente:

- Zahlung einer Inflationsausgleichspauschale im Jahr 2023 zur Abfederung der stark gestiegenen Energiepreise in Höhe von 1.500 Euro in monatlichen Tranchen von 125 Euro (zwischenzeitlich verlängert bis Jahresende 2024)
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 31. Dezember 2025 als rechtlich bindende Gesamtzusage an die gesamte Belegschaft



Im Gespräch: Dr. Richard Sesemann (links), stv. Verhandlungschef der DBV-Tariffkommission Öffentliche Banken und federführender Personalrat, erläuterte dem VÖB-Verhandlungsprimus Gunar Feth den Regelungsstand in der BayernLB in Sachen 38 Arbeitsstunden pro Woche und für ein besseres Anwerben von Fachkräften. Fotos: privat



- Weitergabe der prozentualen Tarifyndynamisierung an übertariflich (ÜT-) Beschäftigte in einer Weise, die bis dato in der deutschen Finanzwirtschaft einzigartig sein dürfte und von der etwa 75 % der ÜT-Beschäftigten der BayernLB in voller Höhe profitieren
- unter Wahrung des Grundsatzes „Intern vor Extern“ wurde demgegenüber der Prozess für etwaige externe Einstellungen vordefiniert und etwas gestrafft

Außerdem konnten wir die bestehenden guten Regelungen zu Home-Office und Desksharing im Juli zunächst bis 2025 verlängern. Demnach wird in der BayernLB eine fixe Regelung für Präsenz in der Bank vermieden, was im Umkehrschluss heißt, dass die Beschäftigten weiterhin bis zu 100 % im Home-Office arbeiten können. Nichtsdestotrotz werben sowohl Bank wie Personalrat darum, dass die Beschäftigten doch relativ regelmäßig in die Bank kommen, um den Zusammenhalt, soziale Kontakte und die grundsätzlich positive Arbeitsatmosphäre zu fördern. Der für uns wichtige kreative Austausch vor Ort führt auch nach Überzeugung des Personalrats in vielen Fällen schnelleren und besseren Ergebnissen.

Aus vielen Gesprächen in der Belegschaft nehmen wir wahr, dass Beschäftigte bei uns zufrieden arbeiten und wir mit unseren Vereinbarungen mit der Bank auch das Außenbild der BayernLB als attraktiver Arbeitgeber erheblich verbessern.

### **Tarifliche Arbeitszeitverkürzung von 39 auf 38 Stunden pro Woche:**

Im Rahmen der letzten Tarifverhandlungen ist am Tariflich vereinbart worden, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab 1. Januar 2024 von 39 auf 38 Stunden verkürzt wird. In der Protokollnotiz zu § 2 MTV heißt es zusätzlich: „Die mit Tarifvertrag vom 31. März 2022 vereinbarte Reduzierung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde ab dem 1. Januar 2024 kann durch kollektive betriebliche Regelung auch in vollen Arbeitstagen umgesetzt werden.“

Dies ist eine Tarifregelung, die im jeweiligen Betrieb von Personal- oder Betriebsräten noch praxistauglich gemacht und nachgearbeitet werden muss. Dies kann freilich durchaus sehr positiv sein – bietet dies doch die Möglichkeit, auch individuelle Lösungen für einzelne unserer Mitarbeiter(gruppen) zu verhandeln und umzusetzen.

Bisher hatten wir in der BayernLB Arbeitszeitkonten, die einmal jährlich zum 30. September abgerechnet werden. Alle Zeitguthaben über 50 Stunden wurden im AT-Bereich ersatzlos gekappt, während im Tarifbereich die Zeitguthaben ausbezahlt wurden. Weiter bestand – schon bislang – die Möglichkeit, bis zu 12 „Dispotage“ im Jahr zu nehmen.

Während in manchen Häusern oder von anderer Seite nur die Möglichkeiten in Betracht gezogen wurden, entweder täglich umgerechnet 12 Minuten weniger zu arbeiten, oder sechs zusätzliche Urlaubstage zu gewähren, gilt ab 1. Januar 2024 nach Verhandlungen der Personalvertretung in der BayernLB Folgendes (Tarifbeschäftigte dürfen frei wählen):

- Anzahl der möglichen Dispotage wird von 12 auf bis zu 15 Tage pro Jahr erhöht (Tarif- wie AT-Bereich gleichermaßen, entsprechendes Zeitguthaben natürlich vorausgesetzt) – von den 15 Dispotagen sind im Tarifbereich bis zu sechs sogenannte „garantierte Dispotage“ im Zeitguthaben enthalten – sie haben den Charakter eines Urlaubstages, oder



*Ziel Tarifabschluss: Dr. Richard Sesemann, Gunar Feth sowie Josef Diepold (ebenfalls DBV-Tarifteam sowie Personalrat BayernLB) kennen sich bereits aus mancher Verhandlungsrunde. Das Gesprächsklima ist dabei meist offen, doch der Weg zur Einigung ist oft lang und steinig, bis die Unterschriften geleistet sind.*

- tägliche Arbeitszeitreduzierung um 12 Minuten, oder
- verkürzte Arbeitswoche (z.B. ein um eine Stunde verkürzter Freitag), oder
- Auszahlung, sofern Zeitguthaben am Abrechnungsstichtag über 50 Stunden liegt, sowie Erhöhung der Kappungsgrenze für AT-Mitarbeiter auf 100 Stunden ab dem 30. September 2023.

Die Umsetzung in dieser Art und Weise wird von den Beschäftigten im Hause sehr begrüßt, weil sie den unterschiedlichen persönlichen Bedürfnissen umfassend Rechnung trägt. Bereits zu Beginn der Verhandlungen zwischen Bank und Personalvertretung sind wir als die beiden DBV-Vertreter in den Personalratsgremien für eine Wahlmöglichkeit der Tarifbeschäftigten eingetreten.

### **Ausblick auf die Tarifverhandlungen 2024:**

Nicht nur im Fußball ist nach dem Spiel immer zugleich vor dem Spiel. Daher wünschen wir uns für die 2024 anstehenden Gehaltstarifverhandlungen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in allen Häusern. Lokführer, Piloten, Metaller oder auch der Öffentliche Dienst machen es uns vor, was mit einer starken Beteiligung aller Beschäftigten zu erreichen ist!

Die, die ihr diese Zeilen lest, seid schon gewerkschaftlich organisiert, oder zumindest interessiert. Sprecht bitte auch Eure Kolleginnen und Kollegen an! Denn nur zu sagen „Die Gewerkschaften sollen einen möglichst hohen Abschluss verhandeln“ alleine reicht nicht! Mitmachen ist erforderlich!

## 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 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** 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



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

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv



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

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

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_ Straße / Nr. \_\_\_\_\_

Telefon privat \_\_\_\_\_ geschäftlich \_\_\_\_\_ ☐ Betriebsrat ☐ Personalrat

Tätig bei \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ Ehrenamt \_\_\_\_\_

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

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

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

kontoführende Bank \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_ BIC \_\_\_\_\_ ☐ jährlich ☐ vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV \_\_\_\_\_ Unterschrift / Datum \_\_\_\_\_