

**Kräftiges Signal:
Warnstreik in der KfW / DEG
vereinte Beschäftigte
für klare Ziele**



Eine Teilzeit will gut überlegt sein

**Genobanken:
Vieltausendfache
Gehaltsforderung**

**DekaBank: KI + befähigte
Menschen = gutes Team**

DKB: Anpacken, um zu gestalten

| THEMEN | SEITE |
|-----------------------|---|
| ► Titelthema | Öffentliche Banken / KfW: Die Zeit des Erduldens ist vorbei 2-3 |
| ► Reportage | DKB: Ohne Schlips, aber mit Substanz 4-5 |
| ► Arbeitsrecht | Eine Gratwanderung zwischen zwei Welten 6-7 |
| ► Tarifvertrag | Genobanken: „Ein hoher Gehaltsabschluss ist das oberste Ziel“ 8 |
| ► Tarifvertrag | ING Deutschland: Unterstützung genau zur richtigen Zeit 9 |
| ► Rat und Tat | Teilzeit: Chancen, Risiken und Nebenwirkungen 10-12 |
| ► Aufgefallen | Commerzbank: Die „Locker-vom-Hocker-Jugend“ gibt's so pauschal gar nicht 13 |
| ► Gesundheit | ApoBank: Gesund und munter 14 |
| ► Hingeschaut | DekaBank: Vollversorgung will erst mal erarbeitet sein 15 |
| ► Organisation | 16 |

Jung und neu in der Bank und der JAV? Wir haben frisches Wissen und Kontakte für Euch!



Gerade seid Ihr in diesem Herbst 2024 als Jugend- und Auszubildenden-Vertretende gewählt – aber Arbeitsrecht und Co. sind für Euch noch „krypto“? Wir bieten Euch unser JAV-Basic-Seminar in Eurer Nähe an: Wie könnt ihr das Recht für Euch nutzen, wie könnt ihr Euch gut organisieren, und was und wer hilft Euch in den ersten Jahren in der Bank? Neben dem Training an Beispielfällen usw. gibt es viel Gelegenheit zum Kontakte knüpfen. Schaut gern per Scan des nebenstehenden QR-Codes mit eurem Mobilgerät in unser JAV-Basic-Angebot herein...

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*,
STROHLER Marie-Louise
– *stv. Verhandlungsführerin*,
ZATCHER Matthias
– *stv. Verhandlungsführer*,
BANNICK Dirk, BEESE Ute,
BOURAUDEL Marcus, DEMIRTAS Bilal,
DIEHL Sabine, FACHINGER Monika,
HEINRICH Norbert, KNOTD Petra,
LOHSE Jan, MICHAUT Alexander,
ORS Bülend, PIECHACZEK Michael,
PUTSCHKY Christa, ROTHBAUER Andreas,
SCHART Alexander, SCHMITT Daniel,
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank,
SOLTER Isolde, SONS Tanja,
SPRANG Sven, STRAUCH Michael,
SZUKALSKI Stephan, TOGEL Jürgen,
TOKYUEREK 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, MERTENS Thomas,
NAGEL Thomas, PENNING Hermann,
POMMER René, 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,
HARTIG Bernd, HINZ Pascal,
KÖHLER Antje, KREMER Caroline,
KROTIL Oliver, MIRANOW Maria,
SCHULZE Jan-Marco, SCHUSTER Werner,
SEIDENSTICKER Kirsten, VETTERS Matthias

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

Neue Möglichkeiten schaffen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im DBV kennen wir die Kraft guter Argumente. Wir bringen sie bereits seit vielen Jahren am Verhandlungstisch der Arbeitgeberseite zu Gehör. Während zahlreicher Tarifrunden in den vergangenen 25 Jahren, die ich begleiten durfte, erreichten wir für die Beschäftigten so meist brauchbare und teilweise sogar ausgezeichnete Tarifabschlüsse.

Doch seit einigen Jahren stimmt diese einfache Gleichung zunehmend nicht mehr. Denn eine wachsende Zahl der versammelten Vorstände hat immer kurzfristige Unternehmensziele im Kopf, die die externen Anteilseigner vermeintlich verlangen. Das langfristige Gesamtwohl, das wir Gewerkschaften und Arbeitgeber als Tarifpartner schaffen sollen, gerät dabei in den Hintergrund. Aber: Nur wenn unsere Kolleginnen und Kollegen ordentliche Arbeitsbedingungen haben, werden sie weiterhin mit Kreativität und Einsatz das Geschäft ihrer Unternehmen aufrechterhalten und voranbringen. Das ist eine Binsenweisheit – aber sie muss offenbar mit Macht wiederholt werden.

Und diese Macht erlangen wir nicht nur mit guten Argumenten, sondern zusätzlich mit dem Nachdruck vieler Mitstreiter! Ich war im Frühjahr 2024 bereits hoffnungsvoll, als wir im Tarifkonflikt Postbank die Mitarbeitenden der PCC Services GmbH mehrfach zum Warnstreik aufriefen – viele fragten uns bereits vorab, wann sie endlich persönlich etwas für faire Gehälter tun könnten. Und wir erreichten dann in Berlin eine starke Beteiligung – zum Teil legte mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Standorts die Arbeit nieder und brachte ihren Arbeitgeber schließlich zum Einlenken.

Angesichts des riesigen Nachholbedarfs auch allgemein als Folge der Inflation 2022/2023 war klar: Arbeitskampf-Maßnahmen sind auch in den „großen“ Tarifrunden des Sommers und Herbstes 2024 das einzig probate Mittel, um die Kaufkraftverluste zumindest weitgehend aufzuholen. Unsere Aufrufe in Betrieben der Deutschen Bank, der ING Deutschland und der Commerzbank setzten ein Zeichen in der Tarifrunde Privatbanken. Und insbesondere die **Protestaktionen** der Kolleginnen und Kollegen der **KfW** aus Frankfurt, Bonn und Berlin sowie der **KfW-Tochtergesellschaft DEG** aus Köln zeigte der Arbeitgeberseite deutlich, dass sie die Interessen ihrer bis dato traditionell zurückhaltenden Beschäftigten in den Öffentlichen Banken nicht länger ignorieren können (Titelseite und Seiten 2 und 3 in dieser Zeitschrift) – flankiert von ebenfalls ausständigen Mitarbeitenden der NRW.Bank und der NBank.

Großes haben auch die **Betriebsräte in der DKB** geleistet – in Form einer tauglichen sozialen Abfederung des ersten großen Umbaus, der auch von einem erheblichen Abbau von Arbeitsplätzen in der Direkt- und Online-Bank geprägt ist. Wenn aus bescheidenen Anfängen ein Unternehmen über 30 Jahre kontinuierlich aufgebaut werden kann, dann ist so ein Einschnitt umso schmerzhafter. Das habe ich als Arbeitnehmervertreter selbst schon ab Ende der 1990er Jahre erleben und mitgestalten müssen, als die Deutsche Bank immer mehr Arbeitsvolumen und Menschen in kostengünstige Service-GmbHs auslagerte und dann Arbeitsplätze strich. Damals, in den Nuller- und Zehner-Jahren ist es uns Betriebsräten in der großen blauen Bank gelungen, die drohenden Zumutungen mit Erfahrung, Überstunden und Partnern sozial einzufangen und später auch umzukehren, indem zum Beispiel Tätigkeiten in die Kernbank zurückkamen. Einen vorzeigbaren Interessenausgleich haben nun auch die Kollegen im Betriebsrat der DKB erreicht – und dass, obwohl sie erst vor zweieinhalb Jahren Verhandlungs-Verantwortung für ihre Mit-Kollegen übernahmen. Sie haben sich, wie ich finde, bravours schnell eingearbeitet und bereits die nächsten Projekte in Arbeit (Seiten 4 und 5).

Wenn ich in diesem Herbst für viele Termine durchs Land reise oder mit anderen unserer Aktiven telefoniere, dann bin ich immer wieder froh zu merken, an wie viele Themen wir in ganz verschiedenen Firmen und Orten so arbeiten. Dabei lassen wir, der DBV, unterschiedliche Herangehensweisen zu – und erlauben den Kollegen, zu verschiedenen, aber betrieblich jeweils passenden Lösungen zu kommen. Dies zeigen auch die anderen Beiträge in diesem Heft.



Stephan Szukalski.

Foto: U. Reinker

Zum Beispiel, wie die Gefährten in der **ING Deutschland** neue tarifliche Rechte verankerten, die während der Familiengründung oder im Übergang zum Alter besonders helfen (Seite 9). Oder, dass das Modell „**Teilzeit**“ keineswegs nur Vorteile bringt – sondern den Betroffenen bewusst sein sollte, dass man und besonders frau sich in Sachen Gehalt, Rente und allgemeiner Entwicklung abkoppelt – und der Sinn regelmäßig überprüft werden sollte (Seiten 10 bis 12). Ebenso ist **Mobilarbeit** nur dann erstrebenswert, wenn sie materiell gut ausgestattet ist und wenn sie tatsächlich zu den Lebensplänen der Mitarbeitenden passt (Seiten 6 und 7). In der **DekaBank** wirken Kollegen unter anderem darauf hin, dass die schöne neue Welt des agilen Arbeitens so mit größeren Zeitbudgets unterlegt wird, dass die agilen Projekte auch tatsächlich gelingen können (Seite 15).

Nicht alle Probleme können wir zeitnah lösen – aber wir sind dran und haben Augen und Ohren offen für die Fragen, die unsere Mitgliedern von den Alpen bis zur Ostsee uns stellen. Schreiben Sie uns gern ihr Anliegen, am besten per E-Mail an info@dbv-gewerkschaft.de – wir melden uns...

Ich wünsche Ihnen einen geerdeten, stressarmen und kraftspendenden Spätherbst für das Gelingen von beruflichen und privaten Projekten –

Herzliche Grüße
Ihr Stephan Szukalski

Öffentliche Banken / KfW: Die Zeit des Erduldens ist vorbei

Effektiv 11,9 % mehr Gehalt in 3 Stufen, 350 Euro mehr Geld für die Auszubildenden – das ist das **Ergebnis der Tarifrunde 2024** für die rund 60.000 Beschäftigten in den Öffentlichen Banken am 10. Oktober. Alles andere als selbstverständlich, dass wir dies erreichten. Der Kompromiss verlangte beiden Seiten etwas ab und bringt ihnen nun auch etwas.

Der Weg dahin war weder gerade noch einfach. Wir forderten als Gewerkschaft vom Arbeitgeberverband VÖB im Sommer und Frühherbst, dass die Unternehmen entsprechend ihrer Ertragskraft ihren Beschäftigten einen angemessenen Anteil am Erfolg zukommen lassen – nicht mehr, aber auch nicht weniger. Dies war umso wichtiger, da sich die Kaufkraftverluste der vergangenen zweieinhalb Jahre bei allen Kolleginnen und Kollegen zu einer beklemmenden Last aufsummiert hatten.

Die Öffentlichen Banken können diese Erfolgsbeteiligung leisten, wie die Häuser in stark positiven Bilanzen in diesem Jahr selbst öffentlich kräftig verkündet und ihren Eignern auf Bundes- oder Landesebene versprochen haben. Ging es indes um ein diskutables erstes Angebot in der Tarifrunde, schoben die Banken-Arbeitgeber vor die Sonne dicke Regenwolken. Um wieder mehr Licht ins Dunkel zu bringen, war ein kräftiger Wachmacher des DBV nötig.

Dafür hatten uns die Belegschaften in etlichen Häusern bereits früh im Sommer das Signal gegeben: Wir unterstützen die Argumente am Verhandlungstisch diesmal



Klare Botschaft: Streikversammlung der Berliner KfW-Beschäftigten Ende September auf dem dortigen Bebelplatz. Foto: privat

auch durch Druck in Form von Arbeitsniederlegungen! So in der Bayerischen Landesbank, der NBank oder der NRW.Bank. In vielen Häusern war es das erste Mal seit vielen Jahren oder überhaupt in der Geschichte der Unternehmen – und dürfte manche Arbeitgeber überrascht und zum Nachdenken gebracht haben, ihren menschlichen Erfolgsfaktoren Respekt zu zollen in Form einer Bezahlung, die leistungs- und lebensgerecht ist.

Noch deutlicher zeigten die Mitarbeitenden der **KfW-Bankengruppe** als Institut in öffentlicher Trägerschaft, dass billiges Abspeisen nicht möglich war. Mit **Arbeitsniederlegungen** am 25. September 2024 in Köln, Frankfurt, Berlin und Bonn begleitet von **Protest-Versammlungen** in Frankfurt und Berlin bekräftigten sie, dass das Angebot angemessen sein muss. Eine zu geringe Steigerung hätte kommende Inflationsrisiken in einer höchst fragilen Volkswirtschaft und Weltlage lange zum großen Teil den Beschäftigten aufgebürdet – obendrein kombiniert mit der noch immer kaum kompensierten Inflations-Lücke der Vergangenheit. Produktivitätsgewinne in Form von überall durchgesetzten schlankeren Prozessen und vermehrtem Einsatz von IT und KI können auch nicht einfach der Belegschaft vorenthalten werden.



Nahversorgung während der Protestaktion in Frankfurt...

Foto: O. Popp

„Unsere Willensbekundung hier war echt überfällig. Viele Kollegen haben mir schon im Vorfeld gesagt, dass Schluss sein muss mit der andauernden Erosion der Vergütung. Stattdessen brauchen wir wieder eine ordentlich dotierte tarifliche Grundlage, damit alle im Unternehmen wieder fair vergütet werden können“, brachte Gesamtpersonalrat **Holger Brinkhaus** Ende September die Ungeduld der Mitstreikenden vor der KfW in Frankfurt zum Ausdruck. Auch seine Frankfurter Kollegin **Antje Köhler** aus dem örtlichen Personalrat motivierte

viele Mitstreiter zum kopfstarken Protest. Ein angemessener hoher Tarifabschluss sorgt auch für Bewegung bei den Gehältern der zahlreichen Außer- bzw. Übertarifler.

Und auch die etlichen hundert Teilzeitkräfte in der Gruppe der Förderbank brauchen final ein Zeichen der Wertschätzung, wie **Caroline Kremer**, Betriebsrats-Vorsitzende der **KfW-Tochter DEG** (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft) erklärt: „Es kann einfach nicht sein, dass uns immer noch für Teilzeitkräfte der Mehrarbeitszuschlag von 25 % de facto verwehrt wird. Denn erst bei Überschreiten der Vollzeitgrenze von 38 Wochenstunden durch Mehrarbeit zahlt unsere Firma den Zuschlag. Das ist eine unzulässige schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Diese Entscheidungsbegründung des Bundesarbeitsgerichts begrüßen wir – und die bejaht auch der Europäische Gerichtshof.“ Die streitbare Kölnerin, ihre BR-Kollegin **Isabella Philipp** und einige DEG-Beschäftigte mehr hatten den Weg von der Domstadt zur KfW-Zentrale in Frankfurt nicht gescheut – ebenso wie Kollegen aus dem Bonner KfW-Betrieb.

Zusammen legten sie alle den Beweis ab, dass es keine Unterschrift unter einen faulen Kompromiss geben konnte. In der hauptstädtischen KfW-Niederlassung gingen die Mitarbeitenden Ende September ebenso markant auf die Straße: „Es zeigte uns, dass wir richtig liegen – gemeinsam geht einfach mehr! So haben wir die nötige Belegung am Tariftisch geschafft“, freute sich das Berliner Personalratsmitglied **Murat Demirkoparan** über die kritische Masse, die nicht mehr zu ignorieren war.

Der Tarifabschluss vom 10. Oktober mit einer Laufzeit bis Ende Januar 2027 ist nun zwar nicht die Umsetzung aller Vorstellungen der Beschäftigten in der KfW-Bankengruppe und in den Öffentlichen Banken insgesamt. Doch ist es ein passabler Ausgleich der



...mit Zeit zum Meinungs austausch: Die Kolleginnen und Kollegen der KfW aus Frankfurt und Bonn sowie der Tochter DEG aus Köln sammelten reichlich Input für die Verhandlung mit dem Arbeitgeberverband VÖB...
Foto: O. Popp

Positionen und war die Anstrengung wert – und schafft eine Kompensation für alle Kolleginnen und Kollegen in einer weiterhin persönlich fordernden Zeit.

Neben dem Zählbaren vereinbarten wir mit dem VÖB die baldige Aufnahme von erneuten Verhandlungen für ein neues Vergütungssystem. Wie auch in anderen Bankengruppen sind die Tätigkeitsbeschreibungen in den Tarifgruppen 1 bis 9 der Öffentlichen Banken inzwischen oft stark veraltet und bedürfen einer Anpassung an moderne Aufgabenfelder, damit die Beschäftigten danach bezahlt werden, was sie wirklich aktuell tun. Ein erster Anlauf kam bis Mai 2024 schon recht weit, konnte aber nicht zum Paket fertiggeschnürt werden, weil die Detailpositionen von DBV und VÖB noch zu weit auseinander lagen. Wir hoffen nun, dass uns mit neuem Schwung ein Durchbruch gelingt – beflügelt von der Unterschrift unter den Gehaltsabschluss.

Oliver Popp



...Gemeinsam gaben wir vor der Frankfurter KfW-Zentrale ein starkes Signal: Nur ein angemessener Tarifabschluss kann unsere Akzeptanz finden. Was dann später am 10. Oktober mit dem Abschluss auch gelang.
Foto: O. Popp

DKB: Ohne Schlips, aber mit Substanz

Vor 34 Jahren ging die Zeit der DDR-Staatsbank mit ihrem Staat zu Ende – es schien ein klassischer Abwicklungsfall. Stattdessen kam es zu einem Neustart: Grundkapital und Kredite an volkseigene Betriebe und Wohnungsbau gingen auf die Deutsche Kreditbank AG über, die im April 1990 als erste Privatbank zwischen Rügen und Vogtland aus der Taufe gehoben wurde. Die DKB führte das Geschäft mit den „Altkunden“ im unsicheren Umbruch weiter, während die Treuhandanstalt bald das Grundkapital hielt.

Die DKB wollte sich aus diesen Ursprüngen lösen – und begann, neue Kunden in der neuen Zeit anzuziehen. Bereits Anfang 1995 übernahm die Bayerische Landesbank das Haus – es offenbarte sich für die Landesbank als beste Ertragsquelle, bis heute. Günstige Konditionen bei Konten für Privat- und individuelle Beratung mit Branchen-Know-how bei Krediten für Geschäftskunden erwiesen sich als entscheidende Faktoren. Denn trotz bundesweit verteilter Standorte zur Betreuung der Geschäftskunden ist die DKB eine Direktbank für Privatkunden ohne kostenträchtiges Filialnetz, und wurde später zur Onlinebank.

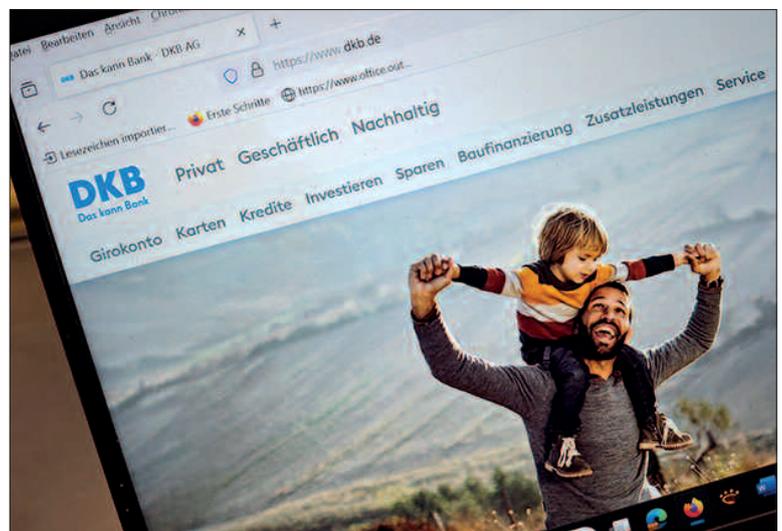
Die Zentrale in Berlin-Mitte ist in seit der Gründung enorm gewachsen. Derzeit noch auf vier Standorte verteilt, soll 2026 in einem neuen, großzügigen Campus umgezogen werden, zusammen mit allen in Berlin tätigen Kolleg*innen der **DKB AG** und ihrer Töchter. Dabei arbeiten bei weitem nicht alle der aktuell rund 1.900 Beschäftigten der Zentrale permanent vor Ort: „Wir haben eine Betriebsvereinbarung, durch die eine großzügige Regelung hinsichtlich Arbeitszeit und -ort geschaffen wurde. Homeoffice und flexibles Arbeiten gehören bei uns schon lange dazu und haben uns auch gut über die Corona-Zeit gebracht. Auch Kundenberatung oder -service per Telefon oder Video leisten wir zum Teil vom Rechner daheim“, sagt **Stephan Antonczyk** über die recht gut organisierten dezentralen Arbeitsmöglichkeiten.

Der 45-jährige Betriebswirt ist einen guten Teil des Weges der Bank mitgegangen – ebenso seine Kollegin **Maria Miranow**. Sie ist seit 15 Jahren Teil der DKB, er seit 12. „Wir sind hier vor noch nicht allzu langer Zeit mal sehr klassische Banker mit Anzug und Kostüm gewesen. In den vorigen Jahren hat sich das jedoch deutlich gewandelt“, schaut sich die 46-jährige freigestellte Betriebsrätin, ebenfalls Betriebswirtin, heute gedanklich in der Firma um, deren Beschäftigte inzwischen auf allen Ebenen per „Du“ kommunizieren und Jeans & Hoodies tragen – und sich dennoch stets bank-professionell verhalten.

Das Duo lernte sich bereits 2012 bei der Betriebssportgruppe der Volleyballer kennen, im Nadelstreifen „funkte“ es 2014 beim 14-monatigen Nachwuchskräfteprogramm „Potenzialkreis Führung“. Sie war da bereits Commerzbank-Azubi gewesen, außerdem Werkstudentin auch in Südafrika und Projektfinanziererin in Frankfurt, bevor sie in die Berliner Heimat zurückkehrte, um sich dort der Finanzierung von Biogas- und Windkraftanlagen zu widmen. Heute ist sie Vorsitzende des örtlichen Gremiums und des Gesamtbetriebsrates und wuppt nebenher das Familienleben mit Mann und zwei Kindern.

Er schnupperte nach seinem Studium bei der Landesbank Berlin einige Jahre Seeluft bei einer Hamburger Privatbank, baute dort das Fondsfinanzierungsgeschäft erfolgreich aus und verbrachte zum Ausgleich seine Freizeit mit Sport und Kultur, bevor er zur DKB in die Kapitale heimkam. „Damals waren wir hier hierarchischer als die Bankkultur in der Hamburger HafenCity. Aber das haben wir glücklicherweise überwunden“, beschreibt Stephan Antonczyk seinen damaligen Bereich Prozess-Optimierung, wohin dann auch die Kollegin Maria Miranow aus dem Marketing kam.

Neben den allmählichen Verbesserungen der Arbeitsweisen sahen die beiden einiges an Verbesserungspotential bei der Betriebsratsarbeit. „Das wollten wir ändern. Und wenn ich es besser haben will, dann muss ich selbst vorangehen und mich engagieren“, begründet Maria Miranow ihre Entscheidung, für den Betriebsrat zu kandidieren. Zusammen mit seinerzeit nicht im BR aktiven Kandidat*innen bildeten sie 2022 eine gemeinsame Liste, nach der erfolgreichen Wahl begann der intensive Weg: Sie als Vorsitzende der DKB-Zentrale, er als Vorsitzender des Ausschusses Entwicklung und Vergütung fingen die Beiden nahezu von Null an – und bewahrten sich stets Zuversicht und Mut. „Wir brauchten einige Monate, um uns einzufuchsen. Dann merkten wir, dass viele Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte auf Impulse gewartet hatten. Unser Tun kam und kommt also an – das bestärkt uns, den manchmal sehr



Moderne Filiale: Die DKB ist heute vor allem Online-Bank. Foto: O. Popp

kräftezehrenden Weg weiterzugehen“, sehen die neuen Betriebsräte eine positive Entwicklung.

Doch bleibt dies auch in der „zwanglosen“ DKB ein ständiges Erarbeiten. Kolleg*innen kommen mit sehr persönlichen Themen – und die Betriebsräte müssen sich dann das ganze Bild erschließen. Das heißt, alle Fakten in die Betrachtung einbeziehen und Gesetze zu lesen – nicht nur die scheinbar naheliegenden oder „passenden“ Bruchstücke. Das ist natürlich ein Maßstab, der immer im Leben zählen sollte. „So haben wir Betriebsräte oft die beste Entscheidungs-Grundlage und können komplexe Gleichungen auflösen“, spricht Stephan Antonczyk zum Beispiel von Vergütungsfragen, die bei vielen Kolleg*innen Emotionen wecken - und die zum Teil über Jahre nicht beantwortet wurden. „Wenn wir dann auch bei Vorgesetzten die Diskussion wieder ins Sachliche zurückholen und Vorurteile abbauen können, dann haben wir meist schon den wichtigsten Schritt zur Einigung getan“, freut sich der Helfer über jedes „Danke“.

Derzeit arbeiten ca. 2.800 Beschäftigte bei der DKB AG, knapp 5.000 sind es im gesamten Konzern, unterteilt in insgesamt 7 Betriebe, von denen die Zentrale der größte ist. Dabei ist die Zahl der Beschäftigten rückläufig im Konzern. Im Zuge des im Juli 2023 von der Unternehmensleitung verkündeten Effizienzprogramms „Fit for Growth“ soll bis Ende 2025 Prozesse optimiert und dadurch eine hohe dreistellige Zahl an Arbeitsplätzen abgebaut werden. „Bisher sind wir nur gewachsen, nun sehen wir uns zum ersten Mal in der Geschichte der DKB mit Personalabbau konfrontiert“, verdeutlicht Maria Miranow die grundlegend neue Situation.

Innerhalb kürzester Zeit mussten sich alle Betriebsratskolleg*innen in die Themen Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan einarbeiten. Eine wichtige Rolle spielte für die Betriebsräte, für alle Kolleg*innen während der Umstrukturierung die wirklich gleichen Parameter anzuwenden und die für alle schwierige Situation so transparent wie möglich zu gestalten. „2023 war das beste Geschäftsjahr der DKB-Geschichte, mit rund 1 Milliarde Euro Gewinn – da passen Stellenstreichungen für uns nicht wirklich ins Bild. Wir sind auch überzeugt, dass in vielen Fällen Weiterbildungen besser gewesen wären als schlicht Arbeitsplatzabbau, denn schon bald werden wir wieder Experten suchen. Wir sind dann trotzdem in intensive Verhandlungen gegangen. Das so erreichte Freiwilligenprogramm wird gut angenommen, auch der Interessenausgleich kann sich sehen lassen“, zeigt sich der Betriebsrats-Kompagnon dennoch zufrieden über das mit der Bank erreichte soziale Arrangement.

Daran hat das kreative, entschlossene und optimistische Duo zusammen mit seinen 15 Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat der DKB-Zentrale großen Anteil. Aktuell liegt der Fokus darin, den Mitarbeiterabbau im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte zu überwachen, um weitere Überlastungen bei den Kolleg*innen zu vermeiden. „Damit der Geschäftsbetrieb auch während und nach der Umstrukturierung aufrechterhalten bleibt, ist ein Gleichlauf von Aufgabenvolumen und dafür nötigen Kollegen essentiell, das haben wir in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber immer wieder verdeutlicht“, betont Maria Miranow die herausfordernde Situation. „Wenn es wieder ruhiger wird, kümmern wir uns auch wieder inten-



Stephan Antonczyk und Maria Miranow gestalten im Betriebsrat.
Foto: privat

siver um die anderen Themen unseres Tagesgeschäfts wie Weiterbildung, Benefits oder Arbeitszeit“, ergänzt Stephan Antonczyk.

Die To-do's bleiben, insbesondere für die Beschäftigten, die ihre Zukunft weiterhin bei der DKB sehen, etwa im Nachhalten einer Lohngerechtigkeit auf der Basis gleiches Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, die Frauen nicht gegenüber Männern benachteiligt. So ist es kein Zufall, dass die beiden DBV-Mitglieder in der Tarifkommission der Öffentlichen Banken den aktuellen Tarifabschluss im Interesse ihrer nach Tarif vergüteten Kolleg*innen aktiv mitverhandelt haben.

Nun gilt es, hausintern eine gute Lösung für die Außertarifler – in der Berliner Zentrale sind das fast die Hälfte der Beschäftigten – zu erreichen, damit auch diesen Kolleg*innen regelmäßig von Gehaltssteigerungen profitieren. „Dafür ist der Austausch mit den Personalräten unserer bayerischen Mutter sehr hilfreich – dort funktionieren Absprachen manchmal am besten auf der persönlichen, informellen Ebene“, richtet der Berliner Stephan Antonczyk über persönliche Netzwerke, die genauso wichtig sind wie die großen offiziellen Runden bis hin zum Aufsichtsrat, in dem die beiden ebenfalls als Arbeitnehmervertreter aktiv sind.

Dabei begann das Zweigespann erst vor zweieinhalb Jahren, vieles gemeinsam anzupacken. „Ja, das war schon eine sehr intensive Zeit. Manchmal war es auch schwierig. Aber dadurch lernen wir voneinander und wir haben viel gelernt und erreicht. Der Betriebsrat der DKB hat sich in den letzten Jahren deutlich zu einem Gremium entwickelt, das die MA als Unterstützung an ihrer Seite anerkennen und dessen Hilfe sie gerne in Anspruch nehmen. Darauf sind wir schon ein wenig stolz“ resümiert Maria Miranow, die sich zusammen mit Stephan Antonczyk und allen Betriebsrät*innen gut gewappnet sieht für die noch kommenden Aufgaben.

Oliver Popp

Eine Gratwanderung zwischen zwei Welten

Seit beinahe 5 Jahren vollführen fast alle von uns eine Balance-Übung, für die es kein Training gab und bei der kein Ende absehbar ist. Denn am Beginn der Corona-Pandemie wechselten wir notgedrungen von der Arbeit an nahezu stets zentralem Ort zu dezentralem Schaffen, soweit irgend improvisierbar. 2023 brachte dann das vorerst vollständige Ende der Covid-19-Auflagen, weswegen die Arbeit nun wieder ebenso uneingeschränkt im Büro wie mobil ausgeführt werden kann. Irgendwo in der Mitte ist das Ideal für die Beschäftigten, so die landläufige Meinung – als auch für die meisten Arbeitgebenden, betonen diese regelmäßig.

Saskia Steffen sieht freilich jeden Tag, dass sich vielfach kein harmonisches Gleichgewicht zwischen beiden Arbeitswelten einstellt. „Die Interessen der einzelnen Mitarbeitenden gehen ebenso auseinander wie die Ziele der Führungskräfte auf den verschiedenen Ebenen“, berichtet die 41-jährige **Arbeitsrechtlerin aus Frankfurt** von einem ständigen Austarieren des Arbeitsorts.

Dabei ändern sich die Positionen beider Seiten auch noch fortwährend. Während Angestellte mit kleinen Kindern oder mit zu pflegenden Familienmitgliedern recht kurzfristig mobil oder daheim arbeiten wollen oder auch müssen, drängen Vorgesetzte zu vermehrter Büroarbeit, wenn zum Beispiel die Bafin bei einigen Tätigkeiten das Reduzieren von (örtlich verteilten) Arbeitsprozessrisiken fordert. „Konflikte beim Arbeitsort vertreten wir dabei eher selten individualrechtlich vor Gericht. Sondern wir unterstützen vor allem die Betriebsräte, sinnvolle Betriebsvereinbarungen zu erreichen. So gewinnen die Kolleginnen und Kollegen in der jeweiligen Einheit dann gesamthaft und im Voraus eine Spanne an Möglichkeiten, damit es gar nicht erst persönlich eskalieren muss“, bringt die Geschäftsführerin der „**Pflüger Rechtsanwälte GmbH**“ ihr Wirken auf den Punkt.

Ein Problem: Sowohl die „**Mobilarbeit**“ als auch das oft synonym verwendete „**Homeoffice**“ sind keine inhaltsvollen Rechtsbegriffe, auf die sich Anwälte berufen könnten. Während das Mobile Arbeiten oft schlicht den „Laptop irgendwo“ meint, ist das Homeoffice meist ein fester Arbeitsplatz daheim neben dem Büro-Arbeitsplatz (oder statt ihm). Rechte und

Pflichten für Arbeitnehmende und Arbeitgeber resultieren aber nur einklagbar, wenn eben eine möglichst treffende Betriebsvereinbarung verhandelt wurde. „Das haben die Sozialpartner in vielen Betrieben Mitte 2020 getan, um damals gute Corona-Kompromisse zu verstetigen. Mit dem Abstand von heute ist es indes angezeigt, nochmal an das Werk zu gehen“, ist Saskia Steffen als Anwältin häufig gefragt, konkrete Änderungswünsche von Betriebsräten und Geschäftsführungen auf einen unterschriftsreifen Nenner zu bringen.

Wenn sie und die Kollegen aus der Kanzlei verhandeln, wird am Ende fast immer ein Kompromiss erreicht, der beiden Seiten etwas bringt und abverlangt. Alles andere wäre auch kaum haltbar: „Schließlich wollen Angestellte und Führungskräfte auf Dauer gut miteinander auskommen“, lädt die Fachanwältin beide Seiten ein, sich jeweils von zu hohen Erwartungen zu trennen. 100 % Büropräsenz ist ebenso unpassend für eine optimale Arbeit wie ganzjährige Workation am Strand.

Nicht vorteilhaft waren und sind Versuche von Bank-Arbeitgebern, das Wo der Arbeit (wieder) sehr strikt vorgeben zu wollen und so Freiräume ihrer Belegschaft einzuschränken. „Ebenso haben wir aber auch Beschäftigte zur Vorsicht geraten, wenn sie auf der Hochphase der Pandemie aus den beengten Ballungsräumen weit hinaus ins Ländliche umziehen wollten. Dann haben wir erklärt, dass das ein persönliches Risiko ist, wenn nach dem Abflauen von Corona die Arbeitgeber wieder auf einer vermehrten Rückkehr an zentrale Orte bestehen, entsprechend ihrem Weisungsrecht oder innerhalb bestehender Vereinbarungen“, verdeutlicht Saskia Steffen.

Beim Finden eines praktikablen Gleichgewichts mussten die Anwälte in den jüngsten Jahren viel Neuland betreten. Denn die Tür zum Mobilen Arbeiten bzw. zum Homeoffice war und ist zwar weit aufgestoßen. Doch ausgehend vom 2021er Betriebsräte-Modernisierungsgesetz ist von der Berliner Politik lediglich die Nummer 14 neu in den § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgenommen worden – etwas dürr, dass Betriebsräte nun auch die Gestalt der Mobilarbeit mitbestimmen dürfen. Es gibt noch immer keine Detailregelung oder letztinstanzliche Entscheidung der Arbeitsgerichtsbarkeit, wie weit etwa ein Gesamtbetriebsrat bei der Fassung von



Kreative Umgebung: Eine Variante von Mobiler Arbeit ist „Workation“ – also befristetes Schaffen an einem Ort, an dem andere Urlaub machen. Etliche Banken erlauben das ihren Beschäftigten auf Antrag bereits für bis zu 30 Tage pro Jahr. Unternehmen und Angestellte sprechen sehr überwiegend von guten Erfahrungen damit. Es kann ein Element für erfolgreiches Arbeiten in einem neuen Mix der Arbeitsorte sein. Foto: theeraphong – stock.adobe.com



Gefragte Vermittlerin: Arbeitsrechtlerin Saskia Steffen hat Übung darin, Unternehmen und Mitarbeitende zu einem gedeihlichen Kompromiss zu führen.

Foto: Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Mobilarbeit gehen kann und wo seine Grenzen liegen.

Angebracht ist in den Augen fast aller Beschäftigter zunächst einmal ein allgemeiner Mindeststandard, wie viel dezentrale Arbeit erlaubt ist bzw. bleibt. Dafür kann ein Tarifvertrag dienen – woran der DBV trotz Skepsis auf Arbeitgeberseite nach wie vor arbeitet. Indiskutabel 40 % Mobilarbeit sind für nahezu alle Berufsgruppen in den Finanzinstituten zum Beispiel so eine Untergrenze – die Praxis der vergangenen 5 Jahre zeigte, dass dies bis auf ganz wenige begründete Ausnahmen möglich ist. „Ein aufmerksamer Arbeitgeber kann erfassen, wo mehr Flexibilität geht und wo Verbindlichkeit nötig ist“, ist Saskia Steffen überzeugt, dass auch so ein komplexes Konglomerat wie die Deutsche Bank gute betriebliche Lösungen finden kann, die nicht pauschal Möglichkeiten des Homeoffices oder der Mobilarbeit einschränken.

Im zweiten Schritt könnte ebenfalls bereits im Tarifvertrag (oder auch in betrieblichen Vereinbarungen) stehen, unter welchen Voraussetzungen die Quote von 40 % erweiterbar ist. Zum Beispiel können kundenferne Bankaufgaben sachlich betrachtet kaum an eine Büropräsenz gebunden werden – sie können mit angemessener Einrichtung fürs Heimbüro genauso gut und datensicher dort erledigt werden. „Die Verhandlungen für diese Kriterien waren und sind natürlich fragil und nur mit gegenseitigen Vertrauen möglich. Doch Mobile Arbeit bietet letztlich so viele Vorteile für Mitarbeitende und Unternehmen, dass es immer gelingen kann.“ In erster Linie sind dies wegfallende Wegezeiten und -kosten für alle.

Die Banken sparen außerdem längst immens Bürokosten durch Abmietung teurer zentraler Flächen (und kommen auf der anderen Seite mit einer wirklich umfassenden Ausstattung der Mobil- und Heimarbeitsplätze für ihre Beschäftigten nicht nach). Vielmehr bezahlen dies (immer noch lange nach dem Corona-Ad-hoc) die Beschäftigten mit Belastungen für ihre Gesundheit, mit fehlenden

Grenzen zwischen Arbeits- und Privatzeit, und mit nicht übernommenen Kosten außerhalb des Betriebs (Heizung, Internet-Flatrate, Versicherung...).

Ein nachholender Rechte-Kanon für die Beschäftigten wäre also nicht nur in den Augen der Juristen bei Pflüger Rechtsanwälte das (Wieder-)Herstellen eines Gleichgewichts in den Arbeitsbeziehungen. Die Klagen einiger Banken über gesunkene Effizienz in Folge von Mobilarbeit ist oft an den Haaren herbeigezogen, und vielmehr Ausdruck mangelnder Organisations-Fähigkeit einzelner Führungskräfte. Punkte wie eine bessere Auslastung der montags und freitags eher leeren Büros lassen sich in Verhandlungen mit den Betriebsräten leicht lösen – bei fairen Gegenangeboten statt mit anziehendem Büro-Rückkehr-Druck. Ohnehin halten viele Bank-Arbeitgeber längst nicht mehr die nötige Anzahl von Büroplätzen für eine 80- oder gar fast 100-prozentige Präsenz ihrer Belegschaft bereit.

Untrennbar mit dem „Ort“ der Arbeit verbunden ist das „Wieviel“ der Tätigkeit. Auch bei den **Arbeitszeiten** sorgt in der Realität moderner Tätigkeiten eher das Vertrauen der Parteien für Erfolg – kaum eine fixe Kontrolle. Vertrauen ist aber keine Einbahnstraße: „Das mussten wir schon mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit um das Jahr 2000 erfahren, dass die VAZ fast immer zu Gunsten des Arbeitgebers gelebt wurde“, spricht die juristische Verhandlerin von einer bloß schönen Theorie, die bald zu Gunsten der meisten Beschäftigten in vielen Betrieben wieder restriktiver geregelt werden muss.

Heute sperren zum Beispiel die Mitarbeiter-Laptops mancher Großunternehmen wie bei Volkswagen rigoros den Empfang oder den Versand von E-Mails nach einer bestimmten Zeit am Abend – um die Beschäftigten vor drängelnden Chefs und auch vor sich selbst zu schützen. Wie immer bei starren Regelungen gibt es nun umgekehrt auch Kollegen, die als Single oder nach dem Ins-Bett-Bringen der Kinder eigentlich etwas Zeit hätten, um begrenzt noch Aufgaben zu erledigen, die tagsüber liegengeblieben sind.

Auch Saskia Steffen bedauert, dass in manchen ihrer Arbeitszeit-Mandate in Rhein-Main nur mit sehr strikten Übereinkünften eine dauerhafte Einigung gelingt. „Dazu zählt ja auch übergreifend die verbindliche Arbeitszeiterfassung als Ergebnis des EuGH-Urteils vom Mai 2019, bundesdeutsch höchstgerichtlich umgesetzt im September 2022. Diese lückenlose Erfassung ist notwendig und letztlich gut. Was noch immer fehlt, ist ein finaler Gesetzentwurf aus dem Arbeitsministerium, der ursprünglich einmal für den Herbst 2024 angekündigt war“, vermisst sie eine Grundlinie für den Betriebsalltag, die unabhängiger machen könnte von immer neuen unwägbareren Einzelfall-Entscheidungen der Arbeitsgerichte.

Diffus bleibt unterdessen auch ein wesentliches Thema: **Künstliche Intelligenz** in der Arbeitswelt. „Vor KI habe ich Respekt, weil wir trotz des Veränderungstempos noch nichts Konkretes abschätzen können, welche Tätigkeiten bald häufiger oder erstmals für Menschen entstehen, und welche Aufgaben ganz oder zum Teil an die Technik gehen. Was wir sehen können, ist die Notwendigkeit, dass sich die allermeisten Mitarbeitenden weiterbilden und qualifizieren müssen“, betont Saskia Steffen. Juristische Ordnungen oder Rechtsprechung allein nehmen da keine Last ab. Das BR-Modernisierungsgesetz umfasst, dass Betriebsräte zur Bewertung von KI Sachverständige engagieren dürfen. Zudem ist das Initiativrecht der Betriebsräte nun gestärkt, Qualifizierungen selbst anzuregen und voranzutreiben, und nicht darauf warten zu müssen, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten für den Einsatz von KI fit macht.

Fenster und Türen gibt es also in den Betrieben. Mitarbeitende und Arbeitgeber müssen sie aber auch öffnen wollen, um neue Perspektiven für gelingende Arbeit zu erkennen – und um diese Wege dann auch zu gehen.

Oliver Popp

Genobanken: „Ein hoher Gehaltsabschluss ist das oberste Ziel“

Interview mit Stefan Griggel (Ostfriesische Volksbank eG) – neuer Verhandlungsführer der Genobanken-Tarifkommission des DBV

Herzlichen Glückwunsch zur neuen Aufgabe. Wie geht es dir damit?

Vielen Dank. Ich fühle mich geehrt, dass der Vorstand mir diese Aufgabe angetragen hat und dass dies auch die Zustimmung der Tarifkommission gefunden hat. Ich arbeite bereits seit Jahren in der TK inhaltlich mit und habe in den vergangenen drei Tarifrunden auch der Verhandlungskommission schon angehört. Ich weiß also, worauf ich mich eingelassen habe, und freue mich auf die hiermit verbundenen Herausforderungen.

Welche Aufgaben meinst du damit konkret?

Die Erwartungshaltung der Beschäftigten ist angesichts des letzten Tarifabschlusses aus 2022 sehr hoch. Niemand hatte damals damit gerechnet, dass sich die Inflationsrate auf dem gezeigten Niveau so lange halten würde. Hierüber ist sich hoffentlich auch die Arbeitgeberseite bewusst. Und mit Blick auf die Gehaltsentwicklung zum Beispiel bei den Sparkassen dürfte man auch dort die dringende Notwendigkeit erkannt haben, dass wir nun spürbare Anpassungen bei den Gehältern der GENO-Bank-Beschäftigten benötigen. Ich hoffe, dass meine Zuversicht an die Vernunft der Arbeitgeberseite nicht enttäuscht wird – und wir miteinander im verantwortungsvollen Ringen um das Machbare ein vertretbares Ergebnis finden werden.

Das Forderungspapier ist mit 13,45 % formuliert. Wo kommt dieser Wert her?

Das ist der Durchschnittswert aus den Antworten von circa 15.900 Kolleginnen und Kollegen, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben. Es ist somit die Forderung der Beschäftigten und keine Überlegung unserer Tarifkommission. Wegen der hohen Beteiligung ist das Umfrageergebnis als repräsentativ anzusehen, so dass wir bewusst mit dieser Zahl arbeiten. Bei einem Reallohnverlust von etwa 10 % über die letzten 3 Jahre zeigt die aufgerufene Forderung einen realistischen und verantwortungsvollen Umgang der Beschäftigten mit den Gegebenheiten.

Das Thema Arbeitszeitreduzierung findet sich nicht im Forderungspapier. Ist das vergessen worden?

Nein, ist es nicht. Der vielfach gehörte Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung passt angesichts des bestehenden Arbeitskräftemangels überhaupt nicht in die Zeit. Hier gilt es, den Gegebenheiten ins Auge zu sehen. Und an dieser Stelle müssen auch wir als Gewerkschaft uns der Mitverantwortung für die Personalbedarfe unserer Banken stellen. Im Übrigen würde uns eine Stundenreduzierung mit Sicherheit einen hohen Preis beim Gehaltsabschluss kosten. Dieser ist aber nun einmal das



Stefan Griggel.

Foto: privat

oberste Ziel, das uns die Kolleginnen und Kollegen ins Pflichtenheft geschrieben haben.

Welche Dinge sind dir persönlich noch wichtig?

Auf der tariflichen Seite sollte es gelingen, eine Verlängerung und möglichst auch Verbesserung bei unseren Regelungen zur rentennahen Teilzeit zu vereinbaren. Unsere Banken sind gut beraten, gerade auch für die rentennahen Beschäftigten attraktive Arbeitszeitmodelle anzubieten, um diese Mitarbeitenden zu halten. Ansonsten kann ich nur hoffen, dass auf betrieblicher Ebene Themen wie Arbeitszeit-Flexibilisierung und Gleitzeitregelungen auch in den kleinen Häusern, dort wo gestaltbar, möglichst verankert werden. Im Werben um Nachwuchstalente ist dies meines Erachtens unabdingbar.



ING Deutschland: Unterstützung genau zur richtigen Zeit!

Wenn das Baby da ist, ist die Freude groß. Aber bald auch der ganz persönliche Stress des jungen Paares: Hebamme, Kinderarzt, Familie, Besorgungen für das Kleine und Behörden müssen mit x Laufwegen und Absprachen schon in den ersten Tagen nach Geburt oder Adoption koordiniert werden. Ab Anfang 2025 hat das Elternteil, das in der ING Deutschland arbeitet, nun eine große Entlastung: Mit dem Tarifabschluss vom 18. September 2024 gibt es bis zu 4 Wochen bezahlte freie Tage nach der Niederkunft bzw. Familiengründung.

Dies ist wohl das augenfälligste Ergebnis der **Tarifeinigung zum erneuerten Zukunfts-Tarifvertrag** in der Direktbank, die in Frankfurt, Nürnberg, Hannover und Berlin inzwischen deutlich mehr als 6000 Mitarbeitende zählt. „Und da wir im Schnitt doch noch ziemlich jung sind, dürften viele unserer Kollegen von der neuen ‚Familienstartzeit‘ profitieren“, zeigt sich **Ulrich Probst**, Verhandlungsführer der DBV-Tarifkommission, zufrieden ob des Ergebnisses.

Der Zukunfts-Tarifvertrag ist ein Eigengewächs in der deutschen Tochter der Großbank aus Amsterdam – freilich ein sehr erwähnenswerter Spross. Darin gebündelt sind soziale Leistungen zusätzlich zum Branchentarifvertrag des privaten Bankgewerbes. In der jüngsten Übereinkunft konnten wir auch das Gesundheitsbudget um 200 auf jährliche 500 Euro steigern – mit denen sich ING-Beschäftigte im Katalog bis zum Limit neu auch Massagen, Chiropraktik oder Osteopathie bezahlen oder bezuschussen lassen können.

Das Bildungsbudget „LearnING“ – für job-unabhängige, von den Beschäftigten frei wählbare Weiterbildungen und Kurse – mit weiterhin jährlich 500 Euro kann nun auch mit dem Bildungsurlaub kombiniert werden, der in vielen Bundesländern für 5 oder 6 Tage pro Jahr genommen werden kann. Zusätzlich gewährt die ING Deutschland einen bezahlten Tag frei für alle älteren Kollegen ab dem 56. Lebensjahr, die sich zu ihrer Rente beraten lassen wollen. Somit haben alle Angestellten Erleichterungen, wenn sie sich beruflich neu orientieren wollen oder aus dem herkömmlichen Berufsleben aussteigen wollen.



Zeit fürs Wesentliche: Mit der „Familienstartzeit“ in der ING Deutschland profitieren Paare mit Nachwuchs nun beispielhaft. Foto: muse studio – stock.adobe.com

Gesonderte Freistellungen über 10 Tage gibt es für Mitarbeitende, falls ihre Partner oder Kinder sterben – beim Tod von Eltern, Großeltern oder Geschwistern müssen die Betroffenen nun bis 5 Tage nicht arbeiten, sondern können wichtige Angelegenheiten regeln und trauern.

Auch die viel genutzte „Flexi-Time“ läuft weiter. Hier können durch eine Verschiebung der Arbeitszeiten und Anpassung der Vergütung bis zu drei arbeitsfreie Monate entstehen und für private Zwecke genutzt werden. Diese Regelung ist ebenso verlängert wie der gesamte Zukunfts-Tarifvertrag: bis Ende 2027.

Oliver Popp

Vielfältige Zusammenkunft: DBV-Stammtische 2024

Wie hier beim spätsommerlichen Stammtisch Rhein-Main am Grill in Eschborn traf sich die DBV-Familie wieder zu produktiven und kurzweiligen regionalen Runden außerhalb des formellen Rahmens der Banken und Versicherungen - aber mit einem Themenaustausch, der konkret nützlich sein soll im betrieblichen Alltag.
Foto: privat



Teilzeit: Chancen, Risiken und Nebenwirkungen

*Freiheit ist der Wille, Verantwortung für uns selbst zu übernehmen.
(Friedrich Nietzsche)*

In der anhaltenden Diskussion um den Fachkräftemangel ist auch eine heftige Debatte über die „Teilzeit-Kultur“ in Deutschland bzw. im deutschsprachigen Raum entstanden. Eine Teilzeitquote von bis zu 30 % in Zeiten fehlender Fachkräfte wird von Arbeitgebern als zu hoch angesehen. Diese Bewertung ist wiederum auf heftige Kritik gestoßen: Die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen und die Bedürfnisse der jüngeren Generationen würden der Sicht der Arbeitgeber diametral entgegenstehen.



Marcus Bourauel.

Foto: privat

Ein Blick auf die Sach- und Gesetzeslage bei Inanspruchnahme der Teilzeit kann vielleicht zu einer Versachlichung der Diskussion um das Thema Teilzeitarbeit führen.

Aus der Sicht des Arbeitnehmers

Die Vorteile der Teilzeitarbeit liegen auf der Hand: Durch mehr Freizeit lassen sich private Verpflichtungen und Lebenspläne flexibler mit der Arbeit unter einen Hut bringen.

Die gesetzgeberische Entscheidung, die 2001 zur Einführung der Teilzeit in das Arbeitsleben geführt hat, zeigte zu Beginn der Umstellung einen positiven Effekt: Deutlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten ihren Arbeitsvertrag aufrechterhalten, weiter am Arbeitsleben teil-

nehmen sowie eine berufliche Perspektive erhalten – und zugleich ihre privaten Verpflichtungen erfüllen.

Die Teilzeit brachte aber auch weitere Effekte mit sich, die jedoch erst einige Zeit nach der Einführung sichtbar wurden. Diese sind bei der persönlichen Entscheidung für oder gegen Teilzeitarbeit und bei der Bewertung als Lebensmodell zu berücksichtigen.

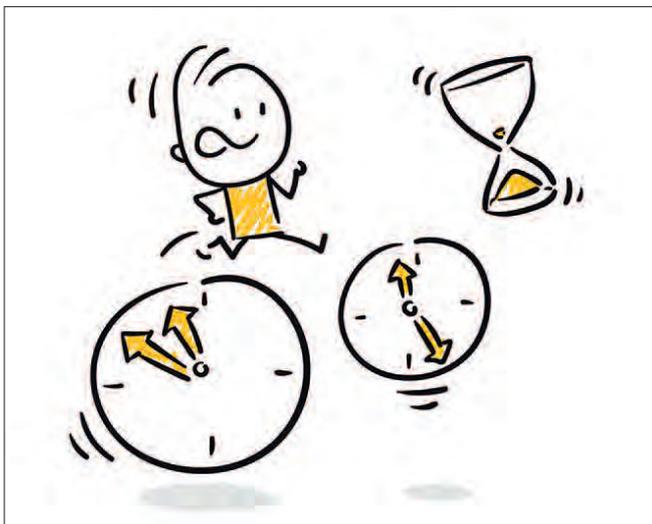
Durch die **Gehaltsreduzierung** kann ein positiver Steuereffekt eintreten:

Fangen wir positiv an: Falls Sie Ihre Arbeitszeit zum Beispiel von 40 auf 30 Wochenstunden reduzieren, bekommen Sie rund 25 Prozent weniger Bruttogehalt. Da Steuern aber progressiv sind, sinkt Ihr Nettogehalt – je nach Gehaltsstufe und Steuerklasse – weniger stark als Ihr Bruttogehalt. Der Nettostundenlohn kann also steigen. Sie hätten gegebenenfalls mehr Netto vom Brutto. Eine indikative Berechnung ist auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales möglich (Link siehe 1. QR-Code am Ende dieses Beitrags – gern einfach mit Ihrem internetfähigen Mobilgerät scannen...).

Durch die Verkürzung der Arbeitszeit verringert sich das Gehalt mit weiteren Folgen:

Vor der Entscheidung ist genau zu berechnen, ob man sich die Gehaltskürzung überhaupt leisten kann. Der errechnete Netto-Betrag ist dazu mit der Haushaltskasse abzugleichen. Eine Beobachtung der Einnahmen- und Ausgabenrechnung der letzten Jahre gibt zusätzlich ein Bild über die tatsächlichen Steigerungen auf der Kostenseite ab. Für die kommenden Jahre können Inflationsprognosen weiter Klarheit schaffen.

Das durch Teilzeit verringerte Gehalt stellt jedoch im Falle von Stellenabbau-Programmen auch die (dann verminder- te) Berechnungsgröße bei Nutzung von Sozialplan- Instrumenten wie Abfindung, Altersteilzeit und so weiter, und für das Arbeitslosengeld selbst dar. Trotz allem Optimismus, mit dem wir in die Zukunft gehen, sollten wir diese Szenarien berücksichtigen.



Eiertanz: Die Entscheidung, in Teilzeit zu gehen, kann sich einige Jahre später als schwieriges Jonglieren zwischen persönlichen Verpflichtungen und dem eingeschränkten aktuellen Einkommen wie auch den niedrigeren Rentenaussichten erweisen.
Foto: Trueffelpix – stock.adobe.com

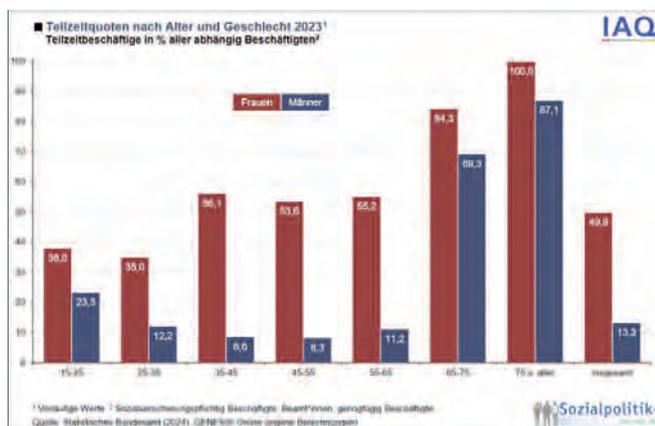
Durch Teilzeit verringern sich die Beiträge zur Rentenversicherung und die Höhe der späteren **Altersrente**:

Die spätere Rentenhöhe hängt von der Höhe der gezahlten Beiträge, der Anzahl der Beitragsjahre und der vom Gesetzgeber festgelegten Berechnungsmethoden ab. Ungeachtet der anhaltenden Diskussionen in der Politik über die zukünftige Gestaltung der Rentenformel zur Berechnung der Altersrente, wird sich an der Grundlogik nichts ändern. Bei geringerer Arbeitszeit wegen Teilzeit reduzieren sich in jedem Fall die Beiträge für die Rentenversicherung und damit die spätere Altersrente. Vor der Entscheidung zur Reduzierung der Arbeitszeit sind daher die Folgen für die Rentenbeiträge und die Auswirkungen auf die spätere Höhe der Altersrente zu berechnen und zu bedenken. Unterstützung bei der Berechnung erhalten Sie bei Ihrer Steuerberatung, Lohnsteuerhilfeverein oder von der Deutschen Rentenversicherung (Link siehe 2. QR-Code am Schluss dieses Beitrags – Scan per Smartphone...).

Nach dem Grundsatz „Zeit ist Geld“ kann man oder frau diese Lücke später immer schwerer ausgleichen. Eigentlich müsste jede(r) Betroffene versuchen, die so entstandene Differenz zu den bisherigen Rentenbeiträgen durch einen Sparplan auszugleichen. Die Frage ist nur, ob man es sich leisten kann.

Die beigefügte Grafik (unten) zeigt den **mit dem Alter steigenden Anteil der Teilzeit**. Einmal mehr wird hier der hohe Anteil von Frauen ab 35 Lebensjahren an der Teilzeit sichtbar, welcher in erster Linie der Familiengründung geschuldet ist – Kindererziehung ist noch immer weit überwiegend Frauensache. Für Männer spielt Teilzeit erst im hohen Alter ab 65 Jahren eine große Rolle. Wobei dies in diesem Lebensabschnitt allgemein eher Zuverdienst zur Rente sein dürfte. Zudem führen vermehrte Krankheiten (auch bei zu pflegenden Angehörigen) dazu, dass ältere Arbeitsnehmende mehr zur Teilzeit tendieren.

Die Grafik zeigt zudem, dass zu einem gewissen Grad alle Generationen an der Ausübung von Teilzeit interessiert sind. Ein Mehr ist zwar in den jüngeren Jahrgängen feststellbar. Aber eine „teilzeit-fixierte“ Generation Z – wie oftmals behauptet – ist so nicht ableitbar. Vielmehr führen Ausbildung(en) und Berufsorientierung oft dazu, dass statistisch gesehen etwas weniger junge Beschäftigte in Vollzeit arbeiten als die Älteren.



Quelle: Institut für Arbeit u. Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen, www.sozialpolitik-aktuell.de



Oft Wunschenken: Teilzeit ist nicht per se ein Pralinenkasten – sondern sollte wohl überlegt und in den meisten Fällen ein zeitweiliges Arbeitsmodell bleiben. Die Rückkehr zur Vollzeit ist oft sinnvoll – und zum Beispiel mit Hilfe von Brückenteilzeit auch gut vorab vereinbar. Foto: icarmen13 – stock.adobe.com

Durch dauerhafte Teilzeit koppelt man sich in vielen Fällen von der **Entwicklung und Veränderungen am Arbeitsplatz** ab:

Eignung, Qualifikation, Berufserfahrung und Weiterbildung sind die wesentlichen Parameter für die berufliche Entwicklung. Im Zuge verringerter Arbeitszeit wird es wahrscheinlicher, dass Aufgaben und Arbeitspakete auf den kleineren Teilzeitrahmen des Teilzeit-Mitarbeiters oder -Mitarbeiterin angepasst werden, damit der notwendige Arbeitsfluss gewährleistet bleibt. Es besteht das Risiko, dass anspruchsvollere und zeitintensive Aufgaben für Teilzeit-Arbeitnehmende weniger werden oder gar entfallen.

Zudem verringert sich im Zeitverlauf die Informationsgewinnung und die innere Bindung zum Unternehmen. Die innere Motivation zur gestellten Aufgabe „Das Projekt ist mein Baby“ droht zu schwinden. Die Berufserfahrung steigert sich nicht wesentlich. Kurzum: Mit zunehmender Dauer der Teilzeitarbeit konkurriert die Teilzeitkraft mit neuen jüngeren Generationen. Die Karrierechancen verringern sich deutlich.

Engeres Zeitfenster für **Qualifizierungsmaßnahmen**:

Ein Rechtsanspruch auf firmeninterne Schulungen und Qualifizierung besteht grundsätzlich nicht. Dem Gleichbehandlungs-Grundsatz fehlt es daher etwas an Substanz. Der Wille des Arbeitgebers, eine interne Qualifizierungsmaßnahme für Teilzeitarbeitnehmer zu vereinbaren, hängt von Bedarf, Budget und der perspektivischen Nutzung dieser Qualifizierung für die Firma ab. Bei einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis ist der Nutzen auf die verringerte Wochenarbeitszeit verkürzt. Wie wird eine Führungskraft bei engem Budget wohl argumentieren?

Durch die Verringerung der Wochenarbeitszeit besteht das Risiko der „**Teilzeitfalle**“:

Die rechtliche Hürde zur Verkürzung der Arbeitszeit ist relativ niedrig angesetzt und führte grundsätzlich zu einer unbefristeten Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Die rechtlich höhere Hürde zur späteren Wiederanhebung der Wochenarbeitszeit führte daher bald zum Phänomen der „Teilzeitfalle“ und zu drohender Altersarmut. Der Gesetzgeber antwortete 2019 hierauf mit der Einführung



Ein Beratungstermin beim Betriebsrat ist Beschäftigten vielfach anzuraten – so auch vor und während Teilzeit. So gelingt der Zugang auch zu anderen Experten und die Klärung offener Fragen besser. Foto: Wolfilser – stock.adobe.com

der befristeten Teilzeit („Brückenteilzeit“, § 9a TzBfG), die nach Fristablauf eine automatische Anhebung der Wochenarbeitszeit auf die ursprüngliche Höhe vorsieht. Bei Vereinbarung einer Arbeitszeitreduzierung sollte diese Regelungsmöglichkeit bekannt sein, um nicht in die Teilzeitfalle zu rutschen und dann dort dauerhaft zu verweilen.

Aus der Sicht der Arbeitgeber

Eines vorweg: Die Arbeitgeberseite sollte sich – im eigenen Interesse – gegenüber Kritik offen zeigen. Das heutige Problem ist nämlich nicht vom Himmel gefallen:

Spätestens seit Mitte der 1970er Jahre war die Entwicklung des demografischen Wandels in Deutschland sichtbar und wurde statistisch verfolgt. Die spätestens seit etwa dem Jahr 2000 offensichtlich erforderlichen tiefgreifenden Qualifizierungs-Maßnahmen für die Belegschaft blieben aber aus. Kurzfristige Interessen der Aktionäre waren dagegen Trumpf. Zusätzlich wurden die eigenen Ausbildungs-Kapazitäten reduziert und somit der zukünftige Fachkräftemangel verschärft. Der damit verbunden Glaube, junge und gut qualifizierte neue Mitarbeiter am Markt mit höherem Gehalt anwerben zu können, zeigt sich nun als Irrtum. Der Markt ist viel zu eng oder richtet sich gegen sich selbst, wenn Banken und Versicherungen sich gezielt Mitarbeiter abwerben.

Verschärft wurde die jetzige Situation durch die Stellenabbau-Programme der Banken mittels Sozialplan-Instrumenten, die Einführung der Rente mit 63 Lebensjahren und die Einführung der Teilzeit im Jahre 2001. In den Vorruhestand zu gehen oder weniger zu arbeiten wurde so im Laufe der Zeit Teil der gewünschten Lebensplanung und Arbeitseinstellung. Zusätzlich ist zu beobachten, dass ältere Mitarbeitende als zu teuer gelten und somit Probleme bei der Jobsuche haben. Verständlich, wenn sich da jetzt angesichts der Fachkräfte-Diskussion Unwillen regt.

Man kann daher den Eindruck gewinnen, dass die Folgen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt und seitens der Politik nicht rechtzeitig oder nicht richtig angegangen worden sind.

Um jetzt zumindest die **Arbeitnehmer in Teilzeit wieder für eine Vollzeit-tätigkeit zu gewinnen** sind jetzt einige Anstrengungen erforderlich. Dazu gehören insbesondere:

- Erfassung des Ist-Standes an Teilzeitkräften im Mitarbeiterstamm und der in dieser Gruppe an einer Anhebung auf Vollzeit interessierten Kolleginnen und Kollegen (für Betriebsräte ist hier § 7 Absatz 4 des Teilzeit-Befristungs-Gesetzes interessant)
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen in Theorie und Praxis, um die angewachsenen Fähigkeitslücken bei den Teilzeitarbeitnehmern auszugleichen
- Bei Bedarf zielgerichtete Rekrutierung von Teilzeitkräften am Markt für eine Vollzeitstelle
- attraktive Gehaltseinstufungen und berufliche Perspektiven

Mein Fazit: Teilzeit ist als dauerhafte Grundlage der eigenen Lebensplanung für keine Generation geeignet. Mit Blick auf die genannten Chancen und Risiken kann Teilzeit nur in folgenden Fällen eine befristete Lösung sein:

- Kindererziehung
- Pflege naher Angehöriger
- Aufbau eines zweiten beruflichen Standbeins
- Qualifizierungsmaßnahme / Studium
- Teilzeit als Blockmodell aus gesundheitlichen Gründen (eine Auszeit)
- Altersteilzeit

Um dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern sind die Arbeitgeber (auf-)gefordert, den grundsätzlich qualifizierten Teilzeitkräften den (Wieder-)Einstieg in die Vollzeit zu ermöglichen und diese so für sich zu gewinnen. So gesehen bietet der Fachkräftemangel für viele Menschen eine Chance, der Teilzeitfalle zu entkommen. Veränderungs-Bereitschaft bei den betroffenen Teilzeitkräften ist zusätzlich hilfreich.

Mit Blick auf die weiter zunehmende Automatisierung der Arbeitswelt und der beginnenden massiven Einführung von Systemen mit künstlicher Intelligenz (KI) wird sich in vielen Berufsbildern eine deutliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit ergeben. Einige Prognosen werden sich realisieren und einige werden Spekulation bleiben. Viele Tätigkeiten werden vollständig entfallen oder sich stark verändern. Hier gilt es für alle Mitarbeitende, die sich abzeichnenden Entwicklungen aufmerksam zu beobachten und rechtzeitig zu handeln.

Zum Teilzeitrechner des BMAS:



Zur Rentenversicherung Bund:



Scannen Sie dafür einfach diese QR-Codes mit Ihrem Smartphone oder Tablet...

Marcus Bourauel

Commerzbank: Die „Locker-vom-Hocker“-Jugend gibt's so pauschal gar nicht

An diesem milden Abend im Juli 2024 sind wieder so einige bekannte und neue Gesichter im behaglichen Gartenlokal „Zur Gießkanne“ nahe des Frankfurter Niddaparks zusammengekommen. Es ist die Gruppe der Unabhängigen / der UNOs in der Commerzbank, auch seit Langem verbunden mit dem DBV, die sich zum Sommer-Event mal abseits der Bankentürme trifft. Gesprächsstoff gibt es genug. Neben dem persönlichen Wiedersehen hatten Jung und Alt einige fachliche Themen zu besprechen: Wie nehmen wir den Tarifabschluss 2024 in den Privatbanken auf? Welche Rolle hat der DBV in den Verhandlungen übernommen? Wie geht es unseren Vorruehständern eigentlich ohne den täglichen Weg ins Büro bzw. an den Arbeitsplatz im Home-Office?

Der Tarifabschluss wird am Tisch als Mindest-Kompromiss bewertet und verhalten aufgenommen: Allein schon der typische Verhandlungsablauf – Einstieg der Gewerkschaften mit hohen Forderungen und einem Abschluss, der regelmäßig darunter liegt – bringt Gewerkschaften am Schluss der Verhandlungen häufig in Erklärungsnot. In der 2024er Runde war das Ziel des DBV vor allem, den Kaufkraftverlust der vergangenen Jahre zu kompensieren.

Allerdings ließ sich der Arbeitgeberverband trotz unseres Nachdrucks nicht von seinen nur düsteren Ertrags-Prognosen für die Banken lösen – positive und andere Faktoren fegte der AGV vom Tisch. Wir konnten folglich den tariflichen Ausgleich eines großen Teils, aber nicht der gesamten geschehenen Inflation erreichen. Offen blieb die Frage, ob es im Ergebnis nicht doch etwas mehr hätte sein können: „Wir können das nicht einschätzen. Viel mehr war aber nicht drin“, resümiert Michael Piechaczek als Mitglied der DBV-Tarifkommission aus dem letzten Verhandlungstag. „Wir hatten in den Verhandlungen die etwas kleinere Rolle. Als DBV blieben wir vor allem am Drücker, um die Forderungshöhe hochzuhalten, damit wir zusammen mit den Kollegen von ver.di zumindest die 10,5 % auf 28 Monate absichern konnten“, hält Marcus Bourauel fest.

Sehr positiv sehen die Kolleginnen und Kollegen, dass die UNO-Forderung einer angemessenen Steigerung auch der AT-Gehälter entsprechend der Tarifierhöhung in der DBV-Tarifkommission aufgenommen und vorangetrieben wurde. So haben die Aktiven aus der Commerzbank entscheidend dazu beigetragen, dass die Gehälter der außer- bzw. übertariflichen Beschäftigten nun auch Pflicht der Betrachtung für die Arbeitgeber sind. Ein regelmäßig faires Gehaltsplus für inzwischen viele tausend so vergütete Angestellte ist das Ziel. Nichtsdestotrotz ist hier noch einiges zu tun.

Die seit 1998 geborene **Generation Z** wird da bald mitverhandeln. Zwei von ihnen schilderten beim Sommertreffen eindrucksvoll ihre Vorstellungen einer guten

Arbeitswelt. Der Eintritt in die Berufswelt, in einen organisierten Betrieb und Kontakt mit letztlich fremden Menschen, die auf ihrem Lebensweg schon weiter sind, wirft Fragen auf: „Wie funktioniert die Zusammenarbeit in der Abteilung, wenn es zwischenmenschlich vielleicht mal nicht klappt? Welche berufliche Perspektiven habe ich? Wen kann ich ansprechen, wenn ich nicht verstehe, was um mich herum gerade in der Bank passiert? Wir brauchen Mentoren, Coaches oder eine Vertrauensperson, die uns dabei helfen“, stellt Michelle Bayersdörfer als Sprecherin der ComStudents (Studienkreisler) Frankfurt fest.

Die älteren Kollegen des Abends erinnern sich an ihren Berufseinstieg. „Wir hatten damals die gleiche Situation! Der Wechsel aus dem freundschaftlichen und behüteten Umfeld der Schulklasse oder Studiums ins Berufsleben ist eine anstrengende Veränderung in eine unbekannte neue Welt“, hält Kerstin Ott fest. „Ich hätte auch gerne jemanden gehabt, der mir den Einstieg erleichtert. Wir waren halt nicht organisiert, da es keine großen Einstiegsstellen gab“, erinnert sich Marcus Bourauel an seinen Start. Allerdings sind die Erlebnisse beim Einstieg in das Berufsleben doch für jede Generation ähnlich.

Aber was ist dran an den Meldungen in der Presse, dass junge Leute nicht wirklich arbeiten wollen – oder Teilzeit als ideales Berufsmodell ansehen? Das löst bei unseren jungen Gästen Kopfschütteln aus. „Die meisten meiner Kommilitonen mussten während des Studiums schon ihren Unterhalt erarbeiten. Und an Teilzeit denkt in meinem beruflichen Umfeld keiner“, machen beide Einsteigerinnen deutlich. – Ist die Debatte um die Generation Z vielleicht überzogen? Spiegeln die Meldungen aus der Presse also nur die Flausen, die jeder Nachwuchs aus jugendlicher Lebenserfahrung heraus haben darf? Die Realität ist jedenfalls differenzierter als ein einfaches Klischee. Wir freuen uns auf etliche andere Diskussionsabende, damit der berufliche Boden fruchtbar werden kann für die Bedürfnisse unserer Nachfolgerinnen und Nachfolger – im großen Konzert der Lebensalter.

Der schöne Abend lebte von aufschlussreichem und heiterem Austausch. Und wir hörten auch gern, dass es unseren beiden Pensionären, Ulrich Portmann und Jochen Diegelmann, gut geht – und sie sich immer noch den Unabhängigen herzlich verbunden fühlen. Unsere beiden Gäste der Generation Z haben jetzt jede Menge neue Kontakte und Austausch-Möglichkeiten. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen.

Marcus Bourauel



Produktiv und sommerlich: Die Gruppe der UNOs / Die Unabhängigen in der Commerzbank traf sich in Vielfalt in Frankfurts Grün. Foto: privat

ApoBank: Gesund und munter!

Nicht nur in der Heilberufe-Bank ist Gesund bleiben (oder werden) ein wichtiges Thema. Hier, in der apoBank, ist es aber doch ein größeres Selbstverständnis: Wir schauen, wie es dir geht – und helfen, dass es dir gut geht! Wer Ärzte, Therapeuten und Apotheker finanziell fit halten soll, sollte selbst körperlich und mental belastbar sein. Einen Schub dazu lieferte der Gesundheitstag in der apoBank-Region Berlin.

Trotz Sommer und Homeoffice kommen viele Kollegen der Berliner Filialen herbei. Für sie gibt es an diesem Tag ganz ohne Rezept ein vielfältiges Angebot an Gesundheits-Untersuchungen, für das sonst etliche Mediziner gesondert konsultiert werden müssten. Zum Beispiel die ABI-Messung – der Vergleich des am Oberarm gemessenen Blutdrucks mit dem am Unterschenkel. Dies,

um Verengungen des Blutkreislaufs oder später bedrohlichen Gefäßverschluss früh feststellen, behandeln und vermeiden zu können. Auch die Back-Scan-Termine sind begehrt in Berlin: Hier wird die Wirbelsäule mit Infrarot vermessen, um zum Beispiel Fehlstellungen des Rückgrates zu korrigieren, und es mit dem richtigen Aufbau-Training wieder beweglicher und schmerzfreier zu machen.

Ideengeber ist das Betriebsrats-Gremium um **Sabine Wölk** (selbst seit knapp 35 Jahren apoBankerin): „Wir haben uns in der Vorbereitung viele



...gesundes Frühstück...

Gedanken über die sinnvolle Gestaltung gemacht und große Mühe gegeben.“ Und es hat sich gelohnt: „Wir waren sehr überrascht und angetan, wie gut der Gesundheitstag bei unseren Beschäftigten ankam. Jetzt wissen wir, dass es auch bei uns einen enormen Bedarf gibt, und dass sich die Kollegen auch unterstützen lassen wollen und selbst für ihre Gesundheit engagieren“, zieht die BR-Vorsitzende Bilanz.

Ein Leckerbissen ist Mitte Juni auch das gesunde Frühstück mit Obst, Müsli, Joghurt, Säften und fitmachenden, frischen Snacks. So stärken sich hier viele, bevor sie auch mit länger nicht gesehenen Kollegen auf der Dachterrasse in den Plausch kommen – und da lockt auch ein Tischkicker für manch' flotte Mini-Partie. Bevor es in den Yoga-Kurs oder die Relax-Gym-Schnupperstunde geht – da dürfen die Muckis und Gelenke auch mal in Wallung und ins Schwitzen



Fitmacher: Uwe Leske und Sabine Wölk aus dem BR der ApoBank Berlin am Kicker...

kommen. Einige entdecken da vielleicht ihre alten Pläne wieder: Mensch, du wolltest doch mehr für die Fitness tun! „Das wäre ja schön, wenn wir da einen Schub gegeben haben“, sieht Sabine Wölk auch in der Folgezeit durchaus mehr Bewegung auf den Fluren und in Gesprächen.

Nicht zuletzt bietet die Wissenstankstelle an diesem ApoBank-Gesundheitstag gleichfalls reichlich Stoff – in Vorträgen, wie die eigenen Bedürfnisse nicht mehr krankhaft verdrängt, sondern sie erfüllt werden und so die Widerstandskraft gegen Stress wachsen kann. Oder bei der Vorstellung von apoVia 2.0, der betrieblichen Altersversorgung in der ApoBank. Manche Kollegen „entdeckten“ auch erst jetzt das ProFit-Konto, mit dem die Bank pro Kopf Gesundheitsangebote für jährlich 120 Euro abdeckt. „Unser Tag war sicher für Viele eine sinnvolle Anregung, was sie selbst für ihre Gesundheit und Wohlbefinden tun können“, bewirbt sich die Mentorin und der regionale Betriebsrat mit den Ergebnissen des Tags auch für den „Alles-geben-Award“ der ApoBank. Denn Gesundheit kann gern Schule machen...

Oliver Popp



...und eine ABI-Messung für die Gefäß-Gesundheit.

Fotos: O. Popp

DekaBank: Vollversorgung will erst mal erarbeitet sein

Die weiterhin sehr vorzeigbaren Geschäftszahlen des Wertpapierhauses der Sparkassen sind vor allem eins: Sie zeigen, dass die Beschäftigten der DekaBank (wieder einmal) einen guten Job gemacht haben. Doch der Erfolg umfasst keine Gewähr auf Fortsetzung im Selbstlauf. Beobachter wissen, dass entscheidend ist, ob die regionalen Sparkassen die Deka-Finanzprodukte auch künftig zahlreich und margenstark an die Endkunden verkaufen können und wollen – der Wettbewerb ist kräftig. Die Kolleginnen und Kollegen im Fondsinstitut wirken jedenfalls darauf hin, dass das Deka-Geschäftsmodell weiter funktioniert.

Bisher hat sich das Unternehmen in öffentlicher Trägerschaft bemerkenswert gut behauptet im Umfeld von klassischen, Direkt-, Auslands- und Neobanken sowie Bigtechs, die alle um ein gehöriges Stück von Kuchen der Finanzwirtschaft kämpfen. Und die auskömmlichen Erträge resultierten in finanziellen Spielraum, den die Arbeitnehmer-Vertreter des Hauses in gute Arbeitsbedingungen ummünzen konnten. Sie sind auch weiterhin darum bestrebt, darunter **Hanno Schulze**. „Wir arbeiten an vielen zeitgemäßen Absicherungen, zum Beispiel an einer fairen Arbeitszeiterfassung für alle, Und dann haben wir auch im Blick, dass die neue Erfassungs-Technik nicht zugleich unerlaubte Daten sammelt“, erklärt der 58-jährige Personalrat. Er ist zugleich im IT-Ausschuss der Betriebsräte und des Personalrats der Bank tätig.

In seiner Linientätigkeit arbeitete der Frankfurter Bub seit 1997 im Zuge des Booms der Einführung der Telekom-Aktien zuerst in der DekaBank-Auftragsbearbeitung, später auch im Kundenservice per Mail und Telefon zur Klärung komplexerer Problemfälle. Hanno Schulze wechselte dann vom Support der Online-Anwendungen der Deka in die fachliche Entwicklung dieser. Er entwirft und testet heute auf Projektbasis Tools, unter anderem Online-Verkaufshilfen oder -Unterstützungen für die Kundenberater der Unternehmensgruppe – wie etwa Produktkorbansicht / Inflationsrechner / Fondsvergleich. Aktuell gestaltet Hanno Schulze die Homepage des DekaBank-Online-Bankings (deka.de) bis Juni 2025 für Endkunden barrierefrei.

Dabei arbeitet er wie auch mehr und mehr andere „Dekanesen“ in einem agilen Team, was für größere Effizienz und schlankere Kosten bei der Arbeit sorgen soll. „Unsere agilen Konzepte sind auf dem Papier gut – in der Praxis hängt das Gelingen von der Art der Umsetzung und den Qualitäten der Führungskräfte ab. Viele Chefs müssen noch lernen, ihre Teams tatsächlich weitgehend selbstverantwortlich arbeiten zu lassen.“ Auch die Zeit- und Finanzbudgets für so manche Teilaufgaben müssen realistischer, sprich ausgeweitet werden, damit Gesamtvorhaben ohne übermäßigen Stress oder Improvisation gelingen – darauf weisen viele Beschäftigte hin. Hier versucht der Personalrat und also Hanno Schulze und seine Mitstreitenden einiges zum Besseren zu bewegen – was oft nur mit Beharrlichkeit und langem Atem auf den Weg kommt.

Dabei verändert sich die Arbeitswelt generell in immer größeren Tempo – hier ist die DekaBank nicht allein: „KI wird zum Beispiel keinen Bogen um uns machen, sie steckt in vielen Prozessen auch bei uns ja schon drin und wächst sehr schnell weiter. Es werden mit Sicherheit sehr viele Tätigkeiten von der Maschine übernommen. Doch unsere Leute haben aus der Praxis heraus viele gute Ideen, wie auch neues Geschäft und damit neue Aufgaben entstehen, die auf absehbare Zeit besser oder auch nur von Menschen gemacht werden können. Wir müssen sie nur machen lassen“, spricht Hanno Schulze von sinnvollen Entscheidungen der Leitung, klassische Beschäftigte zu halten, indem sie für neue Einsatzmöglichkeiten befähigt werden. So etwa die kreative Entwicklung und Betreibung von neuen Produkten im Sparkassen-Vertriebsnetz. Oder das humane Gespür beim Begrenzen und Beheben von Fehlern oder Risiken in den technischen Systemen, die die Technik selbst nicht emphatisch beherrschen kann, wenn ungeplante Störungen ins System kommen.

Die Chefetage braucht solche fähigen Mitarbeitenden – das zeigt der faktische Stopp für jegliche Altersregelungen. Gab es bis vor fünf Jahren noch einzelne

Angebote für Vorruhestand oder Altersteilzeit, so sollen nach Willen der Geschäftsführung heute alle bis zur Regelaltersgrenze mit 67 Jahren arbeiten. Einige sind bereits von beiden Seiten gewollt über die Rente hinaus bis 70 im Dienst.

Damit sie das halbwegs verträglich tun können, sind auch in der DekaBank passable Arbeitszeiten eine Bedingung. Während im Tarifbereich schon eine taugliche Vereinbarung zum Erfassen und Begrenzen von Überstunden (und deren Rückführung durch freie Gleittage) galt, waren bei den außer-(über-)tariflichen Mitarbeitenden bislang monatliche ersatzlose Kappungen der über das Soll geleisteten Zeit an der Tagesordnung. Und es wurde von manchen



Hanno Schulze.

Foto: privat

Vorgesetzten auch „gern hingenommen“, wenn Überstunden schlicht gar nicht erfasst und ausgeglichen wurden – auf Kosten der Gesundheit. „Nun haben wir ab Januar 2025 eine von Personalrat hart errungene Regelung, dass alle Mitarbeitergruppen gleich erfassen müssen, und angefallene Überstunden mit bis zu 3 Gleittagen pro Halbjahr abgebaut werden sollen, bevor die Überzahl erst alle 4 Monate verfällt. Wir müssen sehen, ob sich das bewährt – sind aber hoffnungsvoll“, erwähnt Hanno Schulze einen anderen Baustein im Gebäude der Mitarbeiter-Rechte, das ständig instandgehalten werden muss.

Oliver Popp

Helfen Sie uns!

**Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?**

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

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

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

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

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____
Namensänderung: _____
Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.:

Neuer Arbeitgeber:

E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

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

Eine Bitte an unsere Mitglieder

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

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

Herzlichen Dank im Voraus!

Hier finden Sie uns

DBV-Hauptgeschäftsstelle

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

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

**Geschäftsstelle Süd
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 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 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 _____