

**Starke Gestalterin: Hildegard Friedrichsen
in der Volksbank im Bergischen Land**

**Deutsche Bank:
Mehr konkrete Umsetzungen!**

**Fintechs & Banken:
Oft gemeinsam durch die Krise**

Familien-Zuwachs im DBV



THEMEN	SEITE
► Titelthema	Volksbank im Bergischen Land eG: Die richtige Investition 2-3
► Sonderzahlungen	Inflationsausgleich / Energiepauschale: Dringend nötige Entlastungen! 4
► Wir ist stärker als ich!	Tarifrunde PCC Services GmbH / KEBA GmbH: Druck machen! 5
► Hingeschaut	Deutsche Bank: Lieber mehr Qualität als Quantität 6-7
► Aus dem Verband	Herbsttagung DBV-Verbandsrat: Familie mit Zuwachs 8-9
► Aus der Branche	Fintechs & Banken: „Krieg“ - oder doch eher Kooperation? 10-12
► Mitmachen	Mitarbeiter-Befragungen: Behandeln wir die schönen Antworten – oder alle? 12
► Gewerkschaft	Zusammenarbeit DBV & NAG: Eine ideale Ergänzung 13
► Mitentscheiden	Aufsichtsrat: Eine gute Wahl treffen! 14-15
► Organisation	16

Aktuelles aus DBV, Finanzwelt und Arbeitsrecht



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

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/54 26 81 0, Fax: 02 11/54 26 81 40
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>

Redaktion, verantwortlich für den Inhalt und Autor, wenn nicht anders benannt: Oliver Popp
Ständige Mitarbeiter: Sigrid Betzen, Stephan Szukalski
Titelbild: O. Popp

Bild hintere Umschlagseite innen: Philip Steury / stock.adobe.com
Bild hintere Umschlagseite außen: Huseyin Bostanci / istockphoto.com
Postanschrift: Der Finanzdienstleister, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf

Satz, Gestaltung und Druck:
Dönges – Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg
Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier
Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis: EURO 1,25 / Jahresbezug: EURO 5,00

jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 4 mal jährlich

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

ERMANN Wolfgang
– Verhandlungsführer,
MAGDZIAK Martin
– stv. Verhandlungsführer,
ZATCHER Matthias
– stv. Verhandlungsführer,
BAUMANN Walter, BEESE Ute,
BERGER Sylke, BETZEN Sigrid,
BOURAUUEL Marcus, DEMIRTAS Bilal,
DIEHL Sabine, DIEGELMANN Jochen,
FACHINGER Monika,
FEIKES-FEILHAUER Ursula,
HEINRICH Norbert, LOHSE Jan,
MICHAUT Alexander, ÖRS Bülend,
PIECHACZEK Michael, PUTSCHKY Christa,
SCHART Alexander, SCHMITT Daniel,
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank,
SÖLTER Karl, SONS Tanja,
SPRANG Sven, STROHLER Marie-Louise,
SZUKALSKI Stephan, TÖGEL Jürgen,
TOKYUERER Muhammed,
WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

PIASTA Robert
– Verhandlungsführer,
SZUKALSKI Stephan
– Geschäftsführer Tarifkommission,
BEESE Ute, BETZEN Sigrid,
DECKER Christian,
DRACHSLER Stephanie,
ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,
FRIEDRICHSEN Hildegard,
GRIGGEL Stefan, HURTH Axel,
LATZSCH Holger, LINDEN Stefan,
MAGET Jürgen, MARSCHNER Jens,
PENNING Hermann, POSKE Michael,
REHMISCH Steffen, RIEDEL Michael,
SCHILLER Silke, SCHULZ Christian,
TRENDEL Andreas,
VAHERI-KATZENBERGER Regina,
VOSSBRECHER Jürgen, WILHELM Jens,
WÖLK Sabine, ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– Verhandlungsführer,
SESEMANN Richard Dr.
– stv. Verhandlungsführer,
DÜRR Ernst
– stv. Verhandlungsführer,
ANTONCZYK Stephan,
BARTEN Heiko, BEESE Ute,
BETZEN Sigrid, DIEPOLD Josef,
ERVOJIC Igor, HARTIG Bernd,
HINZ Pascal, KREMER Caroline,
KUNZ Birgit, MIRANOW Maria,
SEIDENSTICKER Kirsten,
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute
– Verhandlungsführerin,
NÖRENBERG Marco
– stv. Verhandlungsführer,
HORNUNG Ünver
– stv. Verhandlungsführer,
BEEKER Sabine, BERNREUTHER Silvia,
BLOMEIER Jennifer, DOMM Dirk,
ELZER Heinz, FORSTER Peter,
KAPPEL Stefan, LIESENELD Joachim,
PABST Ina, PELKA Dietmar,
PESCH Bruno, PHILIPPI-LAUR Martin,
POPP Oliver, RASSY Manfred,
SCHMIED Andreas, SCHNEIDER Bernd,
VITTOZZI Klaus, WESTPHAL Michael

Grußwort: Ganz bescheidene Wünsche

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Unterschriften unter den Tarifabschlüssen von März bis Juli waren nicht mal „trocken“ – da war das Geld schon wieder weg! Der horrende, anhaltende Wertverlust des Euro zehrte in der Lebenswirklichkeit alle Tarifsteigerungen mehr als auf, bevor sie überhaupt auf den Gehaltskonten unserer Mitglieder aus Banken und Versicherungen ankommen konnten. Wir haben uns ins Zeug gelegt, um den monatelangen Verhandlungs-Unwillen von so manchen Arbeitgebervertretern aufzulösen – und erreichten am Ende „fast nichts“. Ich kann den Missmut von Kollegen in diesem Herbst verstehen, die uns dafür kritisieren, wie wenig wir da „unterm Strich“ erreicht hätten.

Indes: Weiter Druck machen ließ in unseren Augen keinen Mehrwert erkennen. Einige Arbeitgeber bauten schon vor einem dreiviertel Jahr das Gespenst der Rezession auf und gaben zu erkennen, dass sich der tarifliche Spielraum im Krisenherbst / -winter eher wieder verkleinern würde. Für mehr als die nun vereinbarten 5 bzw. 5,2 % (gerechnet auf die Laufzeit von circa zwei Jahren) plus einige Nebenleistungen waren im Winter 2021/2022 und im Frühjahr 2022 letztlich zu wenige Kolleginnen und Kollegen in den Flächentarifverträgen bereit und in der Lage, massiv auf die Straße zu gehen – vor allem Pandemie-Beschränkungen bremsten uns aus.

Das bleibt aber nicht so! Und deshalb sind die Arbeitgeber gut beraten, nun auf unsere Aufforderungen zu Verhandlungen über eine Sonderzahlung einzugehen, der Preisexplosion zumindest die schmerzhafteste Spitze zu nehmen. Die Auszahlung der **3000 Euro an steuer- und abgabenfreiem Inflationsausgleich** nach Modell der Bundesregierung sind keine große Kunst, sondern ein Zeichen des Anstandes gegenüber allen Beschäftigten! Sie haben stets eine große Leistung und Veränderungs-Bereitschaft gezeigt, und stehen angesichts der exorbitanten Lebenshaltungskosten nun gerade in den niedrigen Tarifgruppen schnell am Ende ihrer Reserven. Keine Kollegin und kein Mitarbeiter darf gezwungen sein, sich zu verschulden oder um externe Unterstützung bitten zu müssen (siehe Beitrag auf der Seite 4 in diesem Heft)!

Das **Herbsttreffen unseres Verbandsrates** bestätigte Ende Oktober, dass wir eine eng verbundene, tatkräftige Familie sind, die mangelhafte Tarifkonditionen und andere ungute Arbeitsbedingungen konsequent und kreativ verbessern will (Seiten 8 und 9). Etliche Neue speziell aus den Volks- und Raiffeisenbanken sowie aus den Assekuranzen kommen nun in Verantwortung und setzen so die Arbeit langjähriger DBV-Aktiver fort. Sie bereichern uns vor allem mit neuen Denkansätzen und öffnen die Tür zu Häusern, wo wir nun wirksamer, weil direkter die Kolleginnen und Kollegen unterstützen können – und wiederum von ihnen erfahren, was bei ihnen wichtig ist und wird.

Einer dieser neuen Drähte ist besonders aussichtsreich – die Verbindung zur Fachgewerkschaft „Neue Assekuranz Gewerkschaft“ (NAG). Mit der nun geknüpften Kooperation „**DBV & NAG**“ gehen wir mit deutlich mehr Gewicht in die Tarifverhandlungen mit dem AGV Versicherungen – und werden auch in der Beratung vor Ort und bei Betriebsversammlungen als unabhängiges, sachorientiertes Bündnis auftreten (Seite 13).

Im waldigen Hügelland südlich des Ruhrgebiets schlägt zwar nicht das Herz der deutschen Finanzindustrie – aber gerade deshalb ist der Puls der „**Volksbank im Bergischen Land**“ auch nicht in dem roten Bereich, wie das manchmal in Frankfurter Bankentürmen zu erleben ist. Die Genobankerinnen und -banker zwischen Wuppertal, Remscheid und Solingen machen ihre Geschäft ansonsten genauso professionell wie in den Metropolen – und eine Betriebsrätin hat mit ihrem Gremium dort sehr wesentlich zu einer respektvollen Betriebskultur beigetragen, die geeignet ist, die auch hier entstehenden Konflikte zu lösen (Titelbeitrag auf den Seiten 2 und 3).



Stephan Szukalski.

Foto: kutopiart

In der Bankenwelt ist kaum ein größerer Kontrast vorstellbar als zwischen der Volksbank „auf dem Land“ – und der global agierenden **Deutschen Bank**. Doch auch hier lassen sich Arbeitnehmer-Vertreter nicht beirren, auch die einzelne Kollegin im Blick zu haben oder das kleinste Teil-Projekt. Die Beteiligung der Betriebsräte an der weltweiten Strategie des Konzerns ist wichtig – entscheidend für die Motivation der Kollegen vor Ort ist aber, ob zum Beispiel die Mitglieder eines Teams individuell so mobil oder auch im Büro arbeiten können, wie es zu ihrer Lebenssituation passt. Oder, ob es konkret am Standort genug Ladestationen gibt, damit alle Mitarbeiter mit ihren wunderbar nachhaltigen E-Fahrrädern wirklich unkompliziert zur Bank und zurück kommen (Seiten 6 und 7).

Zu Weihnachten und zum Jahresausklang wünsche ich Ihnen und Ihren Lieben eine festliche, harmonische Zeit mit viel Muße für Genießen, Nichtstun und Kraft sammeln. Vor allem aber wünsche ich uns allen eine besseres, friedlicheres Jahr 2023, ein Jahr ohne Krieg, mordende Soldateska und Vertreibung in unserer Nachbarschaft mitten in Europa!

Herzliche Grüße

Ihr Stephan Szukalski

Volksbank im Bergischen Land eG: Die richtige Investition

*Über 30 Jahre lang ist sie erste Ansprechpartnerin vieler Firmenkunden des Bergischen Landes, wenn es „ums Geld geht“. Sprich, vor allem die Neuvergabe oder Verlängerung von Krediten für neue Produktionsstätten, für Forschung und Entwicklung und manches mehr. „Das ist schon ein starkes Vertrauensverhältnis. Und dass ich aus dem Firmenkundengeschäft vor anderthalb Jahren raus bin, tut mir bis heute schon ein bisschen weh. Aber was ich seitdem voll und ganz mache, ist mehr als ein Ersatz“, berichtet **Hildegard Friedrichsen** von ihrer neuen Berufung.*

Seit Anfang 2021 ist die 63-jährige Wuppertalerin nämlich für 380 neue „Kunden“ Türöffnerin und Wegbegleiterin – für alle Mitarbeitenden der Volksbank im Bergischen Land. „Hilde“ Friedrichsen ist seit 12 Jahren Betriebsrätin „nebenbei“, nun aber zu 100 Prozent. „Ich brauche die Zeit für die Menschen bei uns in den Filialen, in der Zentrale, egal ob es um ‚große‘ oder ‚kleine‘ Anliegen geht. Ich will im Laufe jedes Jahres alle Kolleginnen und Kollegen unserer Bank sprechen. Aus erster Hand erfahren, wie es ihnen geht, was ihnen fehlt. Ungerechtigkeiten in der Bezahlung, Fragen zu Betriebsvereinbarungen und Informationen weitergeben. Für sie will ich früh und mit guten Argumenten in Verhandlung mit dem Vorstand gehen, aber auch deren Selbstvertrauen bei der Selbstvertretung stärken“, benennt sie einen Anspruch, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten bestmöglich zu gestalten.

Dabei ist die Lage in diesem Spätherbst 2022 gar nicht mal so trist in der Volksbank zwischen Berg & Tal, zwischen Ruhrgebiet und Düsseldorf. „Das Immobiliengeschäft ist zwar seit September wie überall eingebrochen. Doch das operative Geschäft läuft insgesamt recht gut. Wobei zu sagen ist, dass es auch hier Firmen gibt, die von der gegenwärtigen Energiekrise profitieren, zum Beispiel Stromproduzenten oder Energiehändler“, verdeutlicht Hildegard Friedrichsen eine Entwicklung, die durchaus Anlass zu Hoffnung gibt.

Sie selbst ist eine Gestalterin, die spürbar zum Gelingen beiträgt. Und dies nicht erst in der Volksbank, sondern bereits seit 44 Jahren. 1978 fängt sie ihre Lehre in der Dresdner Bank-Filiale Wuppertal an, überzeugt bald im Kreditgeschäft und akquiriert fortlaufend größere Kunden der Region, eignet sich die maschinelle Bilanzanalyse während einiger Projektmonate im Jahr 1986 in Frankfurt an, trainiert

schließlich hunderte Kollegen an diesen Systemen und dem seinerzeitigen Bilanzrichtliniengesetz – dies alles als eine von ganz wenigen Frauen. „Damals hat mich eine Firma mit den Sätzen abgelehnt: „Eine Investition in ein Mädchen, das durch das biologisch nun einmal vorprogrammierte Kinderkriegen absehbar ausfällt, ist eine Fehlinvestition in die Zukunft“, erinnert sich die Spezialistin heute.

Mit 27 Jahren bekommt sie 1987 die Leitung einer Filiale in Wuppertal angetragen. Einige Männer raunten: „Die Weiber kratzen sich die Augen aus“ – denn das Quintett in der Zweigstelle an der Wupper waren ausschließlich Frauen. „Dann haben wir uns überlegt: Nö, wir zeigen's denen mal!“ Die Filiale unter Leitung von Hildegard Friedrichsen entwickelt sich selbst im anspruchsvollen internen Vergleich höchst erfolgreich, die Kunden kamen immer häufiger aus dem Kreis der Unternehmen. Die Kolleginnen-Freundschaften aus diesen vier Jahren sind bis heute lebendig. Von 1991 bis 2020 bleibt sie den Firmenkunden in verschiedenen Standorten treu, 1992 wird sie in der Dresdner Bank zur Prokuristin ernannt.

Der Heirat 1990 folgt fünf Jahre später die Geburt der Tochter – die Wuppertalerin verkürzt auf Teilzeit und wechselt 2004 zur Volksbank. Denn der Verkaufsdruck in der „grünen“ Großbank nahm speziell nach Einstieg der Allianz 2002 bizarre Züge an – wurden nach Willkür individuelle Ziele „vereinbart“, und am Freitag vor versammelter Mannschaft vom Chef gefragt, warum denn der Abschluss A oder B nicht geklappt hat. „Da war ich dann 2004 schon offen für das Angebot eines ehemaligen Kollegen, ihm in die Volksbank unserer Region zu folgen. In dieser Zeit haben die Genobanken allgemein ihr Unternehmenskundengeschäft stark ausgebaut. Und als ich dann in unserer Volksbank begann, war es schon eine kulturelle Überraschung. Und zwar eine positive“, berichtet Hildegard Friedrichsen.

Trotz Teilzeit wurde sie dort Bereichsleiterin einer Teilregion und im Jahr 2008 Abteilungsdirektorin. „Man sieht, auch da war schon viel möglich. Wenn die Menschen zusammenkommen und miteinander reden“, sieht sie ehrliche, laufende Absprachen als wesentliche



Zentrale in Remscheid: Die Volksbank im Bergischen Land hat einen festen Platz im Bogen von Wuppertal bis vor die Tore Düsseldorfs. Foto: O. Popp

Grundlage, dass für die Mitarbeitenden in vielen Unternehmen mehr erreichbar ist als nur der Mindeststandard.

Das Arbeitsklima in der Volksbank im Bergischen Land ist ein angenehmeres als zuvor in der „Dreba“ – viele Kontakte von dort kann die Fachfrau auch in den 18 Jahren Firmenkundenbetreuung auf der Geno-Seite nutzen. Wiewohl sich auch hier die Arbeitswelt ändert. „Fast alle Mitarbeiter sind zufrieden in ihrem Stamm-Team, wenn ich sie besuche und frage. Über Schnittstellen hinweg gibt es freilich die einen oder anderen Schwierigkeiten“, bewertet die Betriebsrätin die grundsätzlich positive Grundstimmung, „aber die zu bewahren ist kein Selbstläufer.“

Natürlich gibt es auch reichlich Konflikte und Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. Gerade arbeitet das Gremium an einer neuen, aktuelleren Vergütungsmatrix mit, die wirklickeitsgetreuer als bisher die Verantwortungen und Fähigkeiten für einzelne Stellen definiert und sie in ein leistungsgerechtes Verhältnis zueinander setzt, und somit „zufällige“ Eingruppierungen weitgehend ausschließen soll.

Hildegard Friedrichsen und ihre BR-Kollegen sehen durchaus ein Vorankommen auch in komplexen Fragen. „Wir haben es zum Beispiel endlich geschafft, vor einem Jahr die neue Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung über ‚ATOSS‘ abzuschließen. Der wesentliche Vorteil ist, dass unsere Kollegen nun jeden Monat zwei Flexstage Ausgleich pro Monat nehmen können, wenn viele Überstunden aufgelaufen sind. Früher war das auf einen Flexstag pro Quartal begrenzt“, beschreibt die Betriebsrats-Vorsitzende einen wichtigen Punkt. Zwar ist nun die vorherige Vertrauensarbeitszeit weitgehend abgeschafft – was gerade anfangs einige Gewöhnung erforderte. Doch nun überwiegt die Einsicht der Beschäftigten, dass es positiv ist, immer einen unstrittigen Nachweis über die Arbeitszeit zu haben und eben unkompliziert Gleittage als Freizeitausgleich zu bekommen.

Die derzeitige Regelung zur Mobilen Arbeit kann dagegen nur eine Zwischenlösung sein: „Da, wo der Vorgesetzte es zulässt, dürfen die Kollegen 1 bis 2 Tage pro Woche abseits des Betriebes arbeiten. Das gilt aber nicht, wenn triftige betriebliche Gründe dagegenstehen – auch hier fehlen die festen Kriterien. Außerdem können dies nur die MitarbeiterInnen der internen Abteilungen nutzen. Die KollegInnen in den Filialen fragen dann zu Recht, warum bei ihnen nicht zumindest ein Tag pro Woche Homeoffice möglich ist. Klar, wir haben als Volksbank den Anspruch, besonders nahe am Kunden zu sein, in Präsenz. Doch ich denke, auch da können die Modelle offener werden – zumal viele Kunden wohl selbst gern auch mal online auf dem heimischen Sofa beraten werden wollen. All das wollen wir in einer neuen Betriebsvereinbarung fixieren, am besten schon recht bald im kommenden Jahr.“

Das Thema „Nachhaltigkeit“ beschäftigt die Betriebsrätin auch. „Seit einigen Jahren versuchen wir für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit des ‚Job-Rad-Leasings‘ zu realisieren. In der jüngsten Betriebsversammlung hat der Vorstand nach langem Zögern nun sein ‚Ja‘ dazu gegeben. Wir sind gespannt, wie viele Kolleginnen und Kollegen davon Gebrauch machen und nun wirklich mit dem Rad zur Bank kommen.“

Das neunköpfige Betriebsratsgremium arbeitet in enger Abstimmung an der Verbesserung der Arbeitsbedin-



Gestalterin: Hildegard Friedrichsen hat einen großen Anteil daran, dass alle Kollegen in der Bank gute Arbeitsbedingungen haben – und dass es hier auch weiter vorangeht. In der Region grüßen die Wuppertaler Schwebebahn, die rekordhohe Mungtener Brücke und das Schloss Burg bei Solingen. Foto: O. Popp

gungen. „Es ist uns sehr wichtig, dass sich das Arbeitsklima für alle positiv entwickelt, dass sich die Leute wohlfühlen. Hier sind Aufmerksamkeit, Achtsamkeit, Respekt, Anerkennung, Wertschätzung und Vertrauen zentrale Begriffe, die wir in den Fokus stellen. Wir erklären, was wir damit meinen und helfen so, eine gute Basis für unser tägliches Miteinander zu schaffen.“

Eine starke soziale Lebenseinstellung bringt Hildegard Friedrichsen mit – in bescheidenen Verhältnissen des Elternhauses aufgewachsen, mit Fleiß in den Bankberuf, und privat oft auf Spendensammlung für die Heilsarmee. Unterstützung bieten, wo immer es möglich ist – so kennt sie ihr großer Freundeskreis im heimischen Wuppertal-Vohwinkel, und das wissen inzwischen auch längst die Kollegen in der Bank.

Da war es nur folgerichtig, in diesem Jahr auch Teil der DBV-Tarifkommission Geno-Banken zu werden. „Ich war positiv überrascht, dass die Verhandlungen kein Hauen und Stechen sind, sondern wertschätzend zwischen beiden Seiten. Ich habe auch gesehen, wie schwer es ist, tariflich nur einen Schritt voranzukommen, um unsere Forderungen umzusetzen. Vorangekommen sind wir vor allem deshalb, weil wir eine fachlich kompetente und entschlossene Verhandlungsgruppe haben“, will die Gestalterin auch hier eine aktive Rolle einnehmen. „Es bereichert mich persönlich sehr, hier im DBV so viele unglaublich engagierte Leute kennenzulernen.“

Oliver Popp

Inflationsausgleich / Energiepauschale: Dringend nötige Entlastungen!

Unsere Tarifabschlüsse vom Frühjahr und Sommer 2022 waren zunächst einmal ein Ende der Ungewissheit, wann es endlich wieder Zählbares im Geldbeutel gibt – (zu) lange mussten wir zum Beispiel in privaten und öffentlichen Banken Druck machen, um die Widerstände der Arbeitgeberseite zu überwinden. Die Höhe der Abschlüsse war jedoch schon während der Verhandlungen von der Inflation überholt, erst recht danach. Aber besser etwas absichern. Nun machen wir tariflich und betrieblich weiter Nachdruck, um mit Hilfe neuer Sonderzahlungen die Preis-Eskalationen so weitgehend wie möglich zu kompensieren.

Wir nutzen dabei die Möglichkeit des steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichs, den die Bundesregierung den Tarif- und Betriebsparteien mit Gesetz im Oktober eingeräumt hat – bis zu 3000 Euro auszahlbar bis Ende 2024, als Entlastung für die Preissteigerungen von 10 % und mehr besonders für Energie, Lebensmittel und Mobilität. Ende November zeigt sich eine durchwachsende Bilanz: In einigen Häusern mit Haustarifverträgen konnten unsere Tarifkommissionen Mitte / Ende Oktober erste steuerfreie Einmalzahlungen erwirken – angefangen in der ING Deutschland in einer ersten Tranche mit 1500 Euro pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, kurz danach in der Reisebank mit 1800 Euro, danach Targobank, Santander, schließlich Commerzbank und Deutsche Bank Anfang November sowie einige andere Institute.

Doch andere Häuser haben noch kein grünes Licht gegeben für monetäre Erleichterungen für ihre Beschäftigten. Es geht um ein Signal an die vielen tausend Leistungserbringenden, die den Instituten ja erst die Geschäftserfolge und Reserven erwirtschaftet haben, mit denen sie auch zu Beginn der recht wahrscheinlichen Rezession noch weit besser dastehen als viele andere Branchen. Rücklagen sind also da, von den die Beschäftigten profitieren könnten – gerade die Frauen und Männer in niedrigen Tarifgruppen, die zugleich ein ganze Familie in einer teuren Großstadt durch den Inflations-Winter bringen müssen! Wir haben Verhandlungs- und Gesprächsangebote gegenüber Arbeitgebern auf allen Ebenen unterbreitet und erneuert. Zeigen wir allen Kollegen den Respekt, den sie verdient haben!

Das gilt natürlich besonders für die Arbeitgeberverbände auf Tarifebene. Generell gilt zwar formell, dass wir nach den Abschlüssen jeweils bis 2024 in der Friedenspflicht sind und die Tarifverträge nicht vorzeitig kündigen können, um mehr Geld herauszuhandeln. Aber die dramatische Inflation rechtfertigt besondere Tarifverhandlungen, um die Kollegen von den Alpen bis zur Ostsee nicht in ihrer Existenz zu gefährden! Auch hier können wir alles andere als zufrieden sein. Mit dem AVR der Genobanken

haben wir zumindest intensiv versucht, die tarifliche Einmalzahlung im Oktober noch steuerfrei zu gestalten – leider vergeblich wegen des zu spät fertig gewordenen Gesetzes aus Berlin. Wir streben nun allerdings die Verhandlung einer neuen Sonderzahlung an – ähnliches mit dem AGV der privaten Banken.

Der Verband Öffentlicher Banken (VÖB) war zwar bereit, am 9. November mit uns in Verhandlung zu gehen. Darin lehnte dieser Arbeitgeberverband es dann aber ab, eine tarifliche Sonderzahlung festzuschreiben – mit dem Argument, dass einige öffentlich getragene Banken wie die LBBW oder die BayernLB-Tochter DKB bereits auf betrieblicher Ebene Inflationsausgleiche leisten. Indes: Andere öffentliche Banken, die noch nichts vereinbart haben, verweisen wieder auf die Tarifparteien zurück, dass diese doch bitte eine Energiepauschale vereinbaren mögen. Hier wird Verantwortung weggeschoben! Die DBV-Tarifkommission wird das Thema daher weiter verfolgen, bis eine für die Mitarbeiter gute Lösung gefunden ist.

Eine steuerfreie Zahlung auf Tarifebene (statt betrieblich vereinbart) hat den Vorteil, das wirklich alle Beschäftigten der (Teil-)Branche in gleicher Weise von der Sonderzahlung bedacht werden – deshalb hat Ersteres für uns Priorität. In den Versicherungen deutet sich hier ein Lichtblick an: Für Anfang Dezember kam der AGV Versicherungen unserer Aufforderung nach, über eine neue Einmalzahlung konzentriert zu verhandeln. Die Arbeitgeberseite kennt dabei unsere Position, dass eine substanzielle Entlastung der Kolleginnen und Kollegen unerlässlich ist.

Oliver Popp



Preissprünge: Die Inflation verlangt nach einer Entlastung für alle Beschäftigte.
Foto: gopixa / stock-adobe.com

Tarifrunde

PCC Services GmbH / KEBA GmbH:

Druck machen!

Die „großen“ Tarifabschlüsse in der Fläche (Private Banken, Öffentliche Banken, Geno-Banken und Versicherungen) sind zwar unterzeichnet – aber unsere Tarifarbeit macht keineswegs Pause. Ab Januar 2023 gehen wir in eine besonders anspruchsvolle, ja konfliktträchtige Tarifrunde – nämlich für die Beschäftigten in der PCC Services GmbH, die vor allem in Berlin und Essen die Kontoführung für den Deutsche Bank-Konzern erbringen, und für die Angestellten der KEBA GmbH, die in Schkeuditz für die Blaubank die Kreditbearbeitung leisten. Die insgesamt mehr als 2000 Kolleginnen und Kollegen im „Back-office“ leisten viel, was eigentlich ins Schaufenster gehört. Ständig mehr und neue Aufgaben stemmen – KYC / AFC, die Postbank-Integration, das DVAG-Geschäft sind nur die jüngsten Beispiele. Überlastungsanzeigen häufen sich.



Kein 'Weiter so': In der kommenden Tarifrunde für die Beschäftigten der PCC Services GmbH und der KEBA GmbH muss sich die Deutsche Bank endlich an die Spielregel halten, eine faire, fürs Leben reichende Tarifbezahlung sicherzustellen.
Foto: GIROMIN Studio / stock.adobe.com

Auf dem Gehaltskonto macht sich dies bislang überhaupt nicht bemerkbar. Im Gegenteil: Die auch von der Bank gepriesenen Fachfrauen und -männer der PCC Services und der KEBA werden schlechter bezahlt als andernorts Aushilfskräfte. Die Mehrzahl der Kollegen werden in einer Spanne von 12 bis 13,50 Euro pro Stunde nur leicht oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns „vergütet“. Die Vergütungsgruppe VG 1 mit doch einigen Beschäftigten liegt heute sogar unter der Mindestlohngrenze von 12 Euro pro Arbeitsstunde. Es ist jetzt schon abzusehen, dass der staatliche Mindestlohn angesichts galoppierender Inflation bald wieder nachziehen wird. Dann würde sich auch die stark besetzte VG 2 im prekären Bereich unterhalb des Mindestlohns einsortieren. Dies kann für ein Unternehmen wie die Deutsche Bank, das jährlich einen Milliardenbetrag an seine Investmentbanker ausschüttet, nicht richtig sein!

Zudem: Das seit dreieinhalb Jahren versprochene tarifliche 13. Monatsgehalt wird vom Arbeitgeber noch immer verweigert mit der Forderung, dass die Mitarbeiter dies auch noch zum Teil kompensieren sollen durch Verzicht an anderer Stelle! Seit der entsprechenden Vereinbarung vor drei Jahren hat sich die Welt aber völlig verändert. Wie soll eine Kompensation gehen angesichts von derzeit 10 Prozent Inflation im Schnitt und viel mehr für Heizmittel, Mobilität und Lebensmittel?

Gar nicht - deshalb ist nun auch unsere Geduld ausgereizt! Ende Dezember läuft der

vorige Tarifabschluss aus - dann beginnt die neue Tarifrunde für alle Kollegen in der PCC Services und der KEBA GmbH. Dann sind wir nicht mehr in der Friedenspflicht. Wir gehen nun mit einer Forderung von 2,50 Euro mehr pro Arbeitsstunde in die Verhandlungen und heben die Tarifgehälter damit endlich klar vom unterstützungsbedürftigen Mindestlohn ab! Dies ist mehr als angemessen angesichts des übergroßen Nachholbedarfs, den DB Operations und besonders PCC Services und KEBA gegenüber vergleichbaren Betrieben und auch im Gefüge des DB-Konzerns haben. Die Deutsche Bank muss diesen deutlichen Schritt gehen, wenn Ihre wichtigen Ops-Beschäftigten ohne Gang zum Amt über die Runden kommen sollen. 2023 wird keine normale Tarifrunde!

Die Aktivitäten des Konzernbetriebsrats, allen Tarifmitarbeitern mit dem Dezembergehalt 1500 € steuerfreie Einmalzahlung zukommen zu lassen, helfen sicherlich, die größte Not zu lindern. Insofern begrüßen wir, dass die Deutsche Bank zu diesem Weg bereit ist, und die Initiative unseres DBV-Kollegen Frank Schulze, Konzernbetriebsrats-Vorsitzender der Bank, aufgegriffen hat. Diese Zahlung löst aber nicht das grundsätzliche Problem: Die peinlich niedrigen Grundgehälter in PCC Services und KEBA GmbH müssen dauerhaft deutlich angehoben werden!

Die Kolleginnen und Kollegen in den Standorten beider Gesellschaften können für ein höheres Gehalt etwas tun! Stärken Sie uns den Rücken und beteiligen Sie sich, wenn wir in der kommenden Tarifrunde dazu aufrufen, aktiv zu werden. Wir dürfen nicht bloß auf die Durchsetzung des Mindestlohnes hoffen, sondern müssen für eine anständige Bezahlung kämpfen! Wir als DBV sind bereit, mit Aktionen spürbaren Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, falls wir in den Verhandlungen ab Januar nicht in großen Schritten vorankommen.

Der Streik in der DB Direkt GmbH (die Telefon-Service-Tochter des Konzerns) musste Anfang 2021 über 13 Wochen gehen, um dort unter anderem das 13. Monatsgehalt durchzusetzen. Wir waren und sind zum Durchhalten fähig. Ein billiges Abspeisen darf es nicht geben - der Arbeitgeber braucht Sie alle, um das Geschäft aufrechtzuerhalten!

Oliver Popp

Deutsche Bank: Lieber mehr Qualität als Quantität

*Das größte deutsche Geldinstitut hat in Anbetracht eines sehr breiten, globalen Geschäftsfeldes und der vielen dafür nötigen Einheiten auch eine große Menge an Prozessen und Projekten am Laufen. Manche Akteure außerhalb und innerhalb der Bank – auch Arbeitnehmervertreter*innen – kamen freilich zum Schluss, dass es an manchen Stellen in den letzten 10 bis 15 Jahren zu viel an operativer Hektik wurde, und die Substanz der Umsetzung dann kaum noch nachkommen konnte. Die global derzeit rund 85.000 Beschäftigten – etwa die Hälfte im Inland – begrüßen es jedenfalls, wenn nun das konsequente Ins-Werk-Setzen im Unternehmen in den Vordergrund rückt. Natürlich auch zu Gunsten der Angestellten.*

Ein Praxisgewinn war auch die Betriebsräteversammlung des Gesamtbetriebsrats der Deutschen Bank, zu welcher sich circa 250 Teilnehmer vom 9. bis 11. November 2022 endlich wieder ohne Corona-Beschränkungen am Frankfurter Flughafen treffen konnten. Einer der Gastgeber war **Jörg Wolfram**, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates (GBR) der Bank. „Auf so ein großes Treffen haben wir drei Jahre lang gewartet. Viele Betriebsräte waren sehr froh, sich wieder einmal mit vielen Kolleg*innen direkt austauschen zu können – nicht mehr bloß per E-Mail oder Telefonat, wo doch vieles nicht rüberkommt. Und die Bank hat uns auch Wertschätzung gezeigt – unter anderem Konzernchef Christian Sewing und der Leiter ‚Nachhaltigkeit‘ Jörg Eigendorf brachten klare Statements und stellten sich

unseren Fragen“, zieht der Fachmann aus dem Leipziger Betrieb der Bank zufrieden Bilanz.

Seit den Wahlen im Frühjahr 2022 haben sich örtliche Betriebsräte und hieraus bis Sommer Gesamt-, Konzern- und europäischer Betriebsrat der Deutschen Bank neu gebildet. „Wir haben ein Drittel neue Mitglieder und lernten uns in einer Klausur erst einmal näher kennen. Denn wir wollten sicherstellen, dass unsere GBR-Mitglieder mit den passenden Kompetenzen in den Ausschüssen und Arbeitskreisen tätig werden – und nicht nach dem ‚richtigen‘ Gewerkschaftsbuch“, sieht Jörg Wolfram gemeinsame, sachorientierte Interessen aller Arbeitnehmer*innen, die sich nicht politisch beantworten lassen, sondern mit ungefilterter Praxis-Erfahrung.

Die jüngsten Monate begünstigten die Sacharbeit zu Gunsten besserer Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Betriebsratsgremien. Denn anders als in den Jahren zuvor kam der Arbeitgeber nicht mit neuen Konzepten zur weiteren Restrukturierung des Konzerns (und damit verbundenem Stellenabbau), bei denen die Arbeitnehmer-Vertreter stets voll und ganz gefordert sind, taugliche und sozial absichernde Interessenausgleiche zu verhandeln.

So bot die jüngste Zeit Gelegenheit, die bereits im Vorjahr beschlossene Gesamtbetriebs-Vereinbarung (GBV) zur Mobilen Arbeit in Breite zu testen. „Wir haben erkannt, dass wir die GBV nachschärfen müssen, denn einige Führungskräfte haben das zu sehr in ihrem Sinne interpretiert. Viele Beschäftigte, die mehr als 40 % mobil arbeiten wollten, mussten feststellen, dass dies bei ihren Vorgesetzten kaum durchsetzbar war. Obwohl wir in die GBV bewusst Möglichkeiten des Abweichens von den 40 % hineingeschrieben haben“, will Jörg Wolfram zusammen mit dem zuständigen Fachausschuss die Vereinbarung im Verhandlung mit der Arbeitgeberseite weiterentwickeln. Neben einer Klarstellung von gegebenenfalls undeutlichen Definitionen sollen auch weitere Rollen in das Konzept aufgenommen sowie die grundsätzliche Möglichkeit, aus dem Ausland heraus arbeiten zu können, vereinbart werden.

Finanziell deckt die Bank Mobilarbeit / Homeoffice inzwischen recht ordentlich ab. An manchen Stellen fehlen noch einige Endgeräte wie mobil nutzbare, aber sonst vollwertige Rechner



Jörg Wolfram, stellvertretender Gesamtbetriebsrats-Vorsitzender der Deutschen Bank. Foto: martinjoppen.de

– wobei dies auch an Engpässen in globalen Lieferketten liegt. „Mit der Schließung der letzten Ausstattungslücken kann die Bank beispielhaft zeigen, dass sie ein attraktiver Arbeitgeber ist“, verdeutlicht der stellvertretende GBR-Vorsitzende.

Ein klarer Erfolg des KBR ist die Auszahlung von 1500 Euro Inflationsausgleich steuer- und abgabenfrei für alle Tarifkräfte mit dem Dezembergehalt. Die Betriebsräte haben die Erwartung, dass die zweiten 1500 Euro im kommenden Jahr zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vereinbart werden, damit die Deutsche Bank für ihre Mitarbeiter die von der Berliner Ampel eröffneten 3000 Euro als Entlastung angesichts der emporgeschossenen Preise voll ausschöpft.

Zudem machen die Betriebsräte Verhandlungsdruck, damit auch die bisher nicht berücksichtigten zahlreichen außertariflichen Mitarbeitenden so bald wie möglich eine eigenständige Inflationsausgleichszahlung erhalten. „Wir wollen, dass das als separate Leistung vereinbart wird. Unseretwegen als Teil der globalen Vergütungsrunde, die im April 2023 stattfindet – aber eben deutlich spürbar.“ Dabei will der Deutschbanker aus Leipzig besonders die unteren AT-Gruppen entlastet sehen.

Ein wesentliches Thema ist „Nachhaltigkeit“ bei allen Planungen und Handlungen in der Bank. Es bezieht sich nicht nur auf Umwelt- und Klimaschutz. Die Betriebsräte können sich den Fragestellungen sowieso nicht entziehen: „Nachhaltigkeit berührt viele unserer mitbestimmungspflichtigen Themen. Auf allen Gebieten langfristig tragfähig zu werden ist allerdings im ersten Aufschlag ein zu weites Feld“, empfiehlt Jörg Wolfram ein Konzentrieren auf die unmittelbar wichtigen Punkte.

Dabei können die Betriebsräte sich das direkte Erleben der Kollegen zum Maßstab nehmen. Zum Beispiel bei der Mobilität: Unterstützt die Bank ganz simpel ausreichend die Nutzung des Nahverkehrs mit Bahnen und Bussen, damit sich mehr Beschäftigte gegen das Pendeln mit dem Auto entscheiden? Gibt es genug Lade-Stationen fürs Aufladen der E-Bike-Akkus? Werden sichere



Dialog: Vor und im Saal der Betriebsräteversammlung des GBR der Deutschen Bank gab es nicht bloß Vorträge, sondern vielfältige Wortwechsel – mit manchem Erkenntnisgewinn.
Foto: Jörg Müller

Unterstell-Möglichkeiten für Fahrräder eingerichtet und für die Radfahrenden eine Dusche im Gebäude vorgehalten? Vieles kann nicht von heute auf morgen erreicht werden – aber gerade deswegen muss es, da wo noch nicht geschehen, unmittelbar gestartet werden.

Die Bank wirbt damit, bis zum Jahr 2050 eine Null-CO₂-Bilanz vorweisen zu können. Das heißt, dass auch alle Kunden – also etwa auch jede Baufinanzierung und jeder Handwerksbetrieb – allenfalls so viel Kohlendioxid produzieren, wie sie an anderer Stelle binden oder einsparen. „Da wir uns nicht von Kunden trennen werden, müssen wir sie alle in der Transformation auf dem Weg zu null CO₂ begleiten. Dafür müssen wir tausende Mitarbeiter*innen qualifizieren – und da sind wir als Betriebsräte ja zum Glück immer schnell in der Mitbestimmung“, so Jörg Wolfram. Viele Geschäftsstellen der Deutschen Bank sind schon „grüne Filialen“, in denen geschulte Kollegen die Kundschaft in Sachen Nachhaltigkeit ihres jeweiligen Geschäftes auf den Weg bringen.

Innerhalb der Betriebsratsgremien ist das gegenseitige Lernen nicht weniger wichtig: Die Weitergabe von Wissen und das Vermitteln von Verständnis für unterschiedliche Betriebskulturen prägten die Betriebsräte-Versammlung im November entscheidend – auf positive Art. So müssen „gelbe“ (ex-Postbank) und „blaue“ (originär Deutsche Bank) Arbeitnehmer-Vertreter noch eine Wegstrecke gehen, um als eins in einem Konzern zu funktionieren. „Aber wir haben schon gespürt, dass die inhaltlichen und emotionalen Bindungen im Gesamtbetriebsrat der Deutschen Bank weiter gewachsen sind. Auch hierfür sind solche Präsenzveranstaltungen bestens geeignet und so sollte es gern weitergehen“, so Jörg Wolfram.

Oliver Popp

Herbsttagung DBV-Verbandsrat: Familie mit Zuwachs

*Als **Wolfgang Ermann** die Videoschaltung am 24. Oktober 2022 eröffnet, hat sich eine große Zahl unserer Aktiven eingestellt – insbesondere so viele neue Gesichter wie noch nie. Grund ist der Generationen-Wechsel im Gefolge unserer Hauptversammlung im Juli – etliche langjährige DBV-Mentoren sind nun im Ruhestand, und Junge rücken nach. An sie richtet der Verbandsratsprimus aus Franken ein besonders herzliches Willkommen – für ein vielfältiges und ertragreiches Wirken unserer Fachgewerkschaft auch noch in vielen Jahren.*

In unseren regionalen Gliederungen von Ost bis Südwest gewinnen wir mit Hilfe der „Neuen“ neue Ideen und Kraft – ebenso ist es im Kreis unserer Sonderbeauftragten für einzelne Institute. Etliche von ihnen haben an der Basis „nebenbei“ schon seit Jahren mitangepackt, und gehen nun auch qua Ehrenamt im Verbandsrat in Verantwortung. Auch DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski freute sich über die neuen Mitstreiterinnen und -streiter und hieß sie in unseren Gremien herzlich willkommen. Zugleich bieten die Hauptamtlichen im DBV unserem Nachwuchs jederzeit Unterstützung an – von Antworten auf Fachfragen über die Begleitung bei wichtigen Terminen für den DBV bis hin zur Organisation einer Veranstaltung vor Ort.

Im 3. Quartal 2022 haben wir erneut einen Zuwachs an Mitgliedern registrieren können, besonders aus dem Genossenschaftsbanken und den Versicherungen, aber auch aus der PCC Services GmbH und der KEBA GmbH – zwei Tochtergesellschaften der Deutschen Bank, für die wir ab Januar 2023 mit dem Anspruch in die neue Tarifrunde gehen, die peinlich niedrige Bezahlung von Kollegen am oder unter dem Mindestlohn endlich kräftig zu steigern. Weil die Arbeitgeberseite bisher nicht erkennen ließ, uns hier im notwendigen Maß entgegenzu-

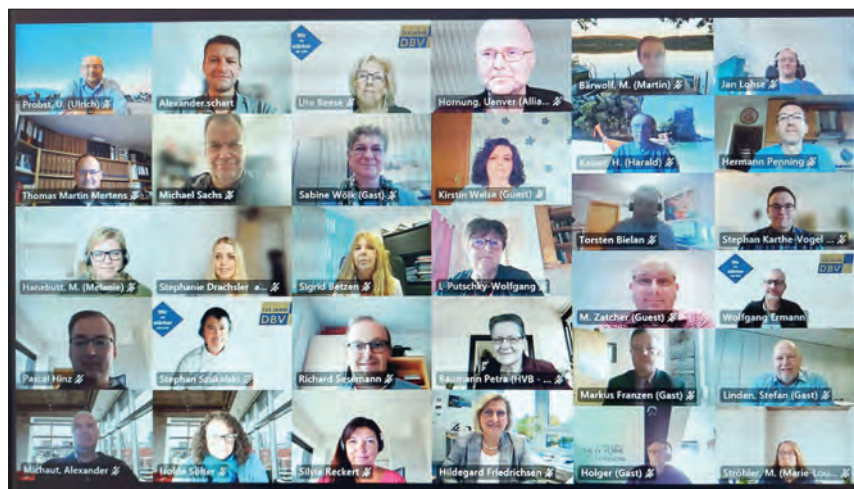
kommen, sind durchaus auch intensive Arbeitskämpfe möglich – wir sind dafür gut gerüstet.

Im kommenden Frühjahr wählen die Mitarbeitenden in mehreren Häusern neue Aufsichtsräte, unter anderem in Deutscher Bank, Commerzbank, ApoBank, Santander, Allianz, HDI Gerling, Nürnberger Versicherung, DKB und Targobank. Wir haben aussichtsreiche DBV-Kandidatinnen und -Kandidaten für die Gewerkschafts-Mandate aufgestellt, und geben Ihnen Rückenwind für die Abstimmung.

In diesem Jahr 2022 konnten neben unseren vier großen Flächen-Tarifrunden auch wieder zahlreiche DBV-Seminare in Präsenz stattfinden – Lockerungen „nach“ Corona machten es möglich. Unsere Referenten erlebten dabei vielfach ein Aufatmen bei unseren Seminaristen, dass wir uns wieder vor Ort zur Vermittlung von Wissen und Übung treffen konnten – zu lange dauerte der schmalgleisige virtuelle Austausch in der Pandemie, bei dem gerade für eine lebendige, auch in Diskussion begründete Weiterbildung auf der Bild- und Tonleitung zu viel auf der Strecke blieb.

Wolfgang Ermann sprach als Verbandsrats-Vorsitzender von der Aussicht, mit dem deutlich aufgefüllten DBV-Personaltableau einiges mehr bewegen zu können. Dort, wo es bisher regional wenig Aktivitäten gab, fanden sich schon während der Videoschalte neue Zweier- oder Dreiergespanne, die erste Kennenlern- und Planungstreffen ins Auge fassten. Manchmal, um ein bestimmtes Thema wie das Mobile Arbeiten näher zu betrachten, oder auch, um den DBV in neuen Häusern bekannter zu machen.

DBV-Rechtsanwältin Sigrid Betzen berichtete in unserer Herbst-Zusammenkunft über neue Fälle aus dem Arbeits- und Sozialrecht, die wir vor



Großer Austausch: Zur Herbsttagung unseres Verbandsrates trafen sich die DBV-Aktiven Ende Oktober wieder einmal online – und mit einigen neuen Gesichtern.

Foto: O. Popp



Wieder ins Gleichgewicht kommen: Die allumfassende Arbeitszeit-Erfassung sorgt noch immer für einige Fragen und Unsicherheiten. Die Langfassung des jüngsten BAG-Urteils bringt hoffentlich einige Klarheit. Nötig sind aber auch exakte Bestimmungen des Gesetzgebers, wie Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte den Gerichtsentscheidungen entsprechen können. Foto: strichfiguren / stock.adobe.com

Gericht und außergerichtlich für unsere Mandanten (einzelne Mitarbeiter und Betriebsräte) vertreten. Oft ist es so: Ansprüche und Sachverhalte, die zeitlich vor einer Klage-Erhebung liegen, werden von anderen Arbeitsrechts-Kanzleien nicht vertreten – als DBV versuchen wir dagegen stets, auch zurückliegende Tatbestände gerichtlich geltend zu machen.

In einem aktuellen Fall streben wir danach, einer Arbeitnehmerin eine höhere Abfindung zu erwirken. Sie bekam nach Jahren der Vollbeschäftigung ein Kind und ging später in der Elternzeit wieder teilweise in Beschäftigung. Wenig später folgte allerdings eine Betriebschließung – und eine Abfindung berechnet auf Basis ausgerechnet des Zeitraumes, in dem sie in Elternzeit eben nur in Teilzeit tätig war. Dies führte nun zu erheblicher Einbuße in der ihr angebotenen Abfindung gegenüber vergleichbaren Kollegen, die während ihrer Elternzeit gar nicht arbeiteten und bei denen die Abfindung auf Basis der Vollbeschäftigung vor der Elternzeit berechnet wurde.

Wir tragen in unserer Klage nun eine mangelnde Aufklärung / Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vor, sowie ein Diskriminierungsverbot – und werden hier von einem Urteil des Landesarbeitsgerichtes Niedersachsen (Entscheidung vom 27. Juni 2013, Aktenzeichen 7 Sa 696/12) gestützt, das eine Benachteiligung von Teilzeit-in-Elternzeit-Kollegen gegenüber solchen ohne Beschäftigung in Elternzeit verbietet. Der Europäische Gerichtshof bestätigte 2014 die Entscheidung aus Niedersachsen.

Ein großer Rechtsfragen-Komplex ist die Erfassung aller Arbeitszeiten, nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Mai 2019 sowie bestätigend vom Bundesarbeitsgericht nun vom September 2022. Ausgehend vom § 3 des Arbeitsschutzgesetzes (Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten) gibt es schon

eine so auslegbare gesetzliche Grundlage. Doch fehlt in den Urteilen des EuGH und auch des BAG ein Initiativrecht für Betriebsräte, eine für Beschäftigte faire Arbeitszeiterfassung auf den Weg bringen zu können, weil – so das BAG – eine gesetzliche Grundlage besteht. Der Kurztext der BAG-Entscheidung sagt zu wenig aus – deshalb ist, wie so oft, die abzuwartende Langfassung des Urteils entscheidend für die Deutung auch für uns, betont DBV-Arbeitsrechtlerin Sigrid Betzen.

Wie aber sollen Beschäftigte im Homeoffice vorgehen, die für die Arbeitszeiterfassung kein Gerät oder System zur Hand haben? Wahrscheinlich werden deutsche Arbeitsgerichte wohl technische Systeme und auch „händische“ Aufschreibungen zulassen, schätzt DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski ein. Letztlich muss die allgemeine Arbeitszeiterfassung erst einmal in Planung und Praxis in allen Betrieben umgesetzt werden. So müssen in vielen Genobanken Betriebsvereinbarungen geändert werden, in deren Arbeitszeitmodellen für die Mitarbeiter bisher überhaupt keine Erfassung vorgesehen war.

Auch die Vertrauensarbeitszeit (VAZ) muss geprüft und eventuell angepasst werden. Doch VAZ und Erfassung schließen sich bei genauer Betrachtung nicht aus, so führende Juristen – es muss „lediglich“ vertrauensvoll so geregelt werden, dass Freiheiten bestehen bleiben, aber auch den Urteilen (und dem Schutz vor Arbeitnehmer-Überlastung) Genüge getan wird. In letzter Konsequenz muss der Arbeitgeber das Arbeitsschutzgesetz umsetzen, und der Betriebsrat muss die Einhaltung kontrollieren. Vor diesem Hintergrund warten nun beide Seiten, Gewerkschaft und Arbeitgeber, auf die Details des BAG-Urteils, das hoffentlich Klarheit schafft, und gegebenenfalls auch auf Anpassungen des Gesetzgebers am Arbeitszeitgesetz.

Oliver Popp

Fintechs & Banken: „Krieg“ – oder doch eher Kooperation?

In einer Zeit, in der in vielen Teilen der Welt mit Worten (und mit Waffen) geschossen wird, ist die Eskalation in der Öffentlichkeitsarbeit offenbar ein neuer, bitterer Standard. Auch in der Finanzwelt: Da tobt nicht weniger als ein „Krieg“ um Talente; Chefs oder / und Kollegen sind „toxisch“; es gibt fachlichen Rat, wie man „Querulanten“ und „Minderleister“ „loswerden“ kann oder sogar soll; „feindliche“ Übernahmen gibt es ohnehin schon länger. Es ist höchste Zeit, verbal abzurüsten! Und sich stattdessen an einen Tisch zu setzen und sachliche Argumente ins Feld zu führen.

Ein Gespräch setzt voraus, dass der oder die Andere recht haben könnte. Fintechs und klassische Finanzinstitute führen meist diesen Dialog, statt übereinander herzuziehen. Obwohl sie zunächst einmal scharfe Konkurrenten sind. Denn sie wollen dieselben Kunden für sich gewinnen. Es sind überwiegend die schaulustigen Beobachter, die die Fintechs „mit disruptiver Energie angreifen“ sehen. Und die Externen sind es auch meist, die wähnen, dass sich die Banken mit fast allen Mitteln zur Wehr setzen – und womöglich sogar „zurückschlagen“ (in der Sprache der Überschriften).

Eine beinharte Konfrontation ist aber in der Realität weniger zu spüren – als vielmehr der Wunsch nach oder auch reale Fortschritte in der Zusammenarbeit, wenn man oder frau die beiden Seiten direkt mit- oder auch übereinander sprechen hört. Zum Beispiel während Branchentreffen auch in diesem Herbst 2022. Druck spüren sowohl Banken als auch Fintechs in der beginnenden Rezession – da ist es angezeigt, die Vorteile einer gemeinsamen Krisenbewältigung auszuloten und zu nutzen. Zittern vor einem bedrohlichen Winter? Sowohl Institute als auch Startups können bei sich als auch beim jeweils anderem Chancen und Risiken sehen. In einer Umfrage, für wen der Wirtschaftseinbruch eher riskant ist, urteilt das Fachpublikum zu 32 %, dass es eher Banken treffen wird – und 52 %, dass die Fintechs stärker in die Krise geraten (15 %: beide gleich schwer).

Danach gefragt, hören sowohl die Startups selbst als auch die klassischen Häuser lauter werdende Forderungen von Investoren, dass die Fintechs bitte mehr schwarze Geschäftszahlen liefern sollen als noch mehr hochfliegende Pläne. Doch zugleich lautet die Bewertung von Banken und Gründungen, dass die Investoren immer noch da sind und in vielen Fällen nur eine Funding-Pause einlegen wegen allgemeiner Unsicherheit im Markt. Manche Fintechs erhalten auch aktuell weiteres Fremdkapital, oder sie werben bei Anlegern mit Erfolg kleinere Crowd-Finanzierungen ein, um Wachstum und Projekte weiter mit Geld zu unterlegen.

Einige Neobanken mit großer Angebotspalette wie N26 oder Solarisbank müssen freilich schon prüfen, ob sie alles weiter aufrecht erhalten (können) oder sich von Geschäftszweigen oder Märkten trennen – „Jugendschutz“ und Vorschuss-Lorbeeren haben sie immer weniger. Diese Desillusionierung ist – von Extremfällen wie Wirecard abgesehen – meist nicht der Untergang, sondern eine Besinnung auf die wirklichen eigenen Stärken. Viele „Problemlösungs-Fintechs“ in der Nische – die wie Mambu oder SumUp alles andere als klein sind – haben gute Karten, aus der aktuellen Krise unbeschadet oder sogar gestärkt hervor zu gehen, darin sind sich die traditionellen und die neuen Finanzfirmen einig.

Die klassischen Banken (und ihre Beschäftigten) haben indes keinen Grund für bloß selbstzufriedene Beobachtung vom Spielfeldrand. In diesem Spätherbst 2022 vermitteln meist noch gute Ertrags- und Erlöszahlen etwas Sicherheit. Doch schon kam das zuvor gefeierte Immobiliengeschäft in den klassischen Häusern seit der Sommerpause fast ganz zum Erliegen. Viele Bankprozesse und -produkte laufen schleppend, das Online-Geschäft wächst nicht so stark, um die Einbußen im Filialgeschäft kompensieren zu können. Der Cum-Ex-Skandal und andere fragwürdige bis illegale Praktiken sind noch nicht ganz aufgeklärt – Maple-Bank, Greensill oder Warburg sind nicht einfach simple Ausrutscher, sondern Teil eines verbreiteten Versagens interner Aufsicht und Regeltreue.



Baukasten: Die Anwendungen in der neuen Finanzwirtschaft werden je nach Qualität und Preis freier als bisher zusammengestellt. Manche Geschäftsteile steuert die Bank bei – und wo das Fintech besser arbeitet, wird dieses beauftragt.

Foto: valeriyakozoriz / stock.adobe.com

Weiter auf der Sorgen-Liste der traditionellen Häuser: Azubi in einer Bank zu werden ist für viele gute Schulabsolventen nur noch eine Notlösung, bei vielen sich bietenden Alternativen revidierbar. Bezahlung und sinngebende Beschäftigung lassen in vielen Bankbereichen kräftig zu wünschen übrig, speziell in den Service-Bereichen. Die IT ist oft verstaubt, fehleranfällig, personal- und kostenintensiv. Die Geldautomaten-Sprengungen weiten sich massiv aus, die (zu) leicht verfügbaren Krisen-Subventionen der EZB („TLTRO“) enden, das Rückzahlungs-Urteil des Bundesgerichtshofs betreffend stillschweigend erhöhter Bankgebühren sorgt noch immer für offene Posten in den Bilanzen, besonders aber für Frust in so mancher Kundenbeziehung. Die Aufzählung ließe sich verlängern. Dazu zählen – falls es sich die Bank sehr im Status Quo bequem macht –, eben nun noch die oft leichtfüßigen, sehr kundenorientierten Fintechs.

Allgemein lautet der Befund: Wir sind mittendrin im Lernprozess – Fintechs und auch Banken. Was können wir miteinander anfangen? Letztlich schreiben die Kunden – Privatanleger, Unternehmen, Vermögende, Investoren – mit ihrem Verhalten, mit ihren Vorlieben heutzutage vor, wie weit die Partnerschaft zwischen „neuer“ und „alter“ Finanzwelt gehen soll. Vorbei ist jedenfalls der Stolz der traditionellen Häuser, dass „der Kunde“ doch bitte zu ihnen kommen möge für eine professionelle Beratung – sondern die Institute (oder eben die Fintechs als Türöffner oder Service-Partner) müssen zu den Kunden kommen, im Zweifel per Online aufs oft zitierte Sofa. Die Kunden erwarten eine schnelle und leicht verständliche Bedienung, was viele Fintechs mit schlanken Prozessen per App und ähnlichem leisten – und die Anleger wollen natürlich zugleich hochwertig und (Bafin-Regulierungs-)sicher beraten werden, was die Bank-Spezialisten mit ihrer Expertise sicherstellen. Also ist die Zusammenarbeit von Banken und Fintechs nicht nur eine Sonntagsrede, sondern schlicht geforderte Notwendigkeit.

Gute neue Geschäftsideen gehören auf eine gemeinsame, offene „Plattform“, ist eine weitere Erkenntnis – dort können sie in übergreifenden Teams aus Banken und Fintechs weiterentwickelt werden. Das Verfahren der Automobilbauer, auf eine einheitliche Plattform-Chassis leicht unterschiedliche Karosserien und Ausstattungen unterzubringen, lässt sich durchaus mit dem aktuellen Handeln der Finanzwirtschaft vergleichen: Das Kernbankensystem ist gemeinsame Basis, und die angedockten Anwendungen („Kreditmaschine“, „Vorsorge-Tool“, „Zahlungsverkehr-Applikation“) werden in neuer Partnerschaft entweder von der beteiligten Bank oder dem Fintech bereitgestellt – je nachdem, wer die Bereiche in hoher Qualität jeweils kostengünstiger stabil betreiben kann. Selbst



Funktioniert nur gemeinsam: Banken und Fintechs haben jeweils einen Teil des Schlüssels, der die Tür zum Erfolg der hiesigen Finanzwirtschaft in den nächsten Jahren öffnet.
Foto: Denys Rudyi / stock.adobe.com

das „heilige“ Kernbankensystem kommt nicht mehr zwingend von der klassischen Bank – auch Fintechs wie Mambu bieten inzwischen schnell und sicher laufende, groß dimensionierte IT-Maschinen an.

„Banking is necessary, banks are not“. Was Microsoft-Gründer Bill Gates bereits 1994 vorhersagte, ist erst in den jüngsten Jahren wirklich begreifbar für die Mehrheit der Bevölkerung. Bankprodukte und -dienstleistungen werden vermehrt über Apps und online statt in der Geschäftsstelle angeboten – hin zu Banking-as-a-Service, worauf inzwischen sogar viele Banken die „weniger rentierlichen“ Standardkunden gerade auf dem Lande hin orientieren, um Filialkosten zu sparen. Klar, dass hier einige Fintechs auf ihrem ureigenen Feld deutlichen Vorsprung haben – siehe Smartphone-Bank N26. Zudem werden die Banken von Brüsseler und Berliner Politik und auch von den Regulierern immer mehr dazu angehalten, ihre Programmier-Schnittstellen (API's) für den Wettbewerb stärker zu öffnen. Was liegt also näher, als mit den (aus Sicht noch manches konservativen Bankvorstandes) so putzig-kreativen Startups dann doch allmählich zusammenzuarbeiten, wenn es sich sowieso nicht vermeiden lässt?

Einige fortschrittliche Banken haben nicht nur in den Worten der Chefetage, sondern – noch wichtiger – auf der Arbeitsebene schon eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Lauftempo mit den Fintechs gefunden. Produkt- und Service-Bereiche mancher Banken und Startups haben in gewissen Grenzen schon ein freies Budget und entscheiden mit weniger Abstimmung in der Hierarchie schneller, wie sie vorankommen wollen. So wird die Verantwortung für den Erfolg von Finanzprodukten und -dienstleistungen wieder mehr dort getragen, wo die Arbeit gemacht wird – und sie wird nicht länger sinnentleert von oben nach unten und zurück-delegiert. Wissen, Daten und Mitarbeiter können sich im Idealfall besser zwischen Banken und Fintechs bewegen. Auch dann geben Verträge und Regulierer einen ausreichend verbindlichen Rahmen – wenn sie gut ausstrukturiert sind.

Viele Beschäftigte sowohl in den Fintechs als auch in den Banken machen sich allerdings „winterfest“, denn in beiden Zweigen der Finanzwirtschaft gab es in den vergangenen ein bis anderthalb Jahren per Saldo Stellenabbau – in vielen Startups als neue Entwicklung, in den Instituten

als Fortsetzung der Jahre zuvor. Dies führte jüngst dazu, dass es weniger „Job-Hopper“ auf der Suche nach schnellen Vorteilen gab, sondern mehr die Suche nach festeren Arbeitsplätzen, ist auf den eingangs zitierten Branchentreffen zu spüren. Indes: In vielen Spezialgebieten werden neue Fachkräfte dringend gesucht. Außerdem: Auch etliche Fintechs sind inzwischen größere, attraktive Arbeitgeber, die viele Arbeitsmodelle ermöglichen, mit denen sich Banken (noch) schwertun. Die deutschen Startups haben inzwischen auch hunderte Spezialisten selbst ausgebildet – und die Banken beginnen erstmals, sich auch aus diesem Pool zu bedienen, je weniger Auszubildende sie selbst gewinnen können.

Allgemein gilt, das stellen die traditionellen und die neuen Finanzfirmen fest: Nichts ist für die Ewigkeit, und die gegenseitigen Erwartungen sollten weder überhitzen noch unterkühlen. Die Geschäftsbeziehungen zwischen Banken und Fintechs sind kein Kuschelkurs – sondern sie können beiden helfen, so gut wie möglich durch die Krise zu kommen und später den Wieder-Aufschwung zu nutzen. Es kann ein taugliches Konzept für die nächsten fünf bis zehn Jahre sein.

Oliver Popp

Mitarbeiter-Befragungen: Behandeln wir die schönen Antworten – oder alle?

Kaum eine Bank kann es sich noch leisten, ihre Beschäftigten nicht nach ihrer Stimmung zu befragen – meist einmal pro Jahr. ‚Wir haben uns doch auf eine so gute Betriebskultur committet, und die wollen wir auch immer noch verbessern‘, lässt es die Geschäftsführung von ihren Marketing-Spezialisten sinngemäß in die Anmoderation des Fragenkatalogs formulieren. ‚Natürlich gibt es auch Herausforderungen, aber die packen wir gemeinsam. Viel Spaß bei der Umfrage!‘

Praxisfälle zeigen: Die Freude bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist dann oft begrenzt. Etwa in der XX-Bank: Der Grundaufbau ist zwar ähnlich dem Vorjahr – doch einige Fragestellungen haben sich schon wieder geändert. Die Beschäftigten dürfen hinter den allgemeinen Abfragen zu Lage und Entwicklung der Firma in diesem Jahr in Frage 3a bis 6d ausführlich die große neue Strategie des Unternehmens bewerten – natürlich bitte immer konstruktiv, darauf deuten zum Beispiel die Antwort-Möglichkeiten in der Frage „Personelle Anpassungen & Optimierungen“ – von „gut geeignet“ über „ausbaufähig“ bis „verbesserungsbedürftig“.

Im Gegensatz dazu ist die Frage 8 zur Ausstattung und Kostenübernahme bei Homeoffice-Kollegen kürzer als im Jahr zuvor abgehandelt. „Ist das Thema nun weitgehend erledigt, weil Corona „durch“ ist, oder weil nun schon alle top ausgestattet sind? Hm, der Betriebsrat hatte doch vergeblich darüber verhandelt und erst mal abgebrochen! Immerhin finde ich die Frage wieder, ob ich meine Bank als Arbeitgeber im privaten Umfeld weiterempfehlen würde. Und auch das Freitextfeld am Ende der Umfrage gibt es noch. Also, dann werde ich dann doch mal direkt reinschreiben, was meine Firma wissen sollte!“

Im Anschluss wabern die Einschätzungen wie gewohnt noch einige Zeit im Flurfunk durch die Büros. Doch dann herrscht einige Wochen Stille. Keine Geschäftsleitung meldet sich zeitnah mit einer Auswertung der vorher als ach so wichtig eingestuften Befragung. Erst nach sechs Wochen kommt ein bun-

ter, aber kurzer Aushang und eine Mitarbeiterinfo per Mail: „People Survey: Challenge angenommen!“ Und nachfolgend die ausführlichen Deutungen der Bank auf die Mitarbeiter-Antworten zu 3a bis 6d, dass man ja mit der Strategie eigentlich auf dem richtigen Weg sei – ein Dank an die engagierten Mitarbeiter, die „dicht dran“ sind und mal wieder gute Hinweise auf nötige Änderungen des Kurses gegeben hätten. Die Antworten zu Frage 8 und in den Freitextfeldern könnten aus Datenschutzgründen leider nicht veröffentlicht werden, bedauert die Geschäftsführung.

Einen Handlungsplan, wie die Geschäftsführung auf die „Anregungen aus der Belegschaft“ konkret reagieren will, bekommen die Kolleginnen und Kollegen in der XX-Bank nie zu Gesicht. Das immerhin ist Kontinuität nach den jährlichen Mitarbeiter-Umfragen in dem Institut, dass sich in seinem Wertekanon stets transparent und wertegewandt gibt. Aber es nicht ist, wenn die Abhilfe bei Fehlentwicklungen aufwändig und schmerzhaft wäre. Deshalb lautet die Empfehlung des DBV an die Chefs zu dem Mitarbeiter-Umfragen: Ganz durchziehen – oder gar nicht!

Oliver Popp



Leerraum: Wenn Arbeitgeber bei Mitarbeiter-Umfragen nicht die Mitarbeiter in den Fokus nehmen – und auch nach ihren Angaben beginnen zu handeln, können Sie sich die Befragung auch sparen.
Foto: bakhtiarzin / stock.adobe.com

Zusammenarbeit DBV & NAG: Eine ideale Ergänzung

Wir sind die Gewerkschaft der Finanzdienstleister – und wollen dies auch mit Leben füllen. Zur Finanzwirtschaft gehören nicht nur Banken (und ihre Tochtergesellschaften), in denen wir unsere Wurzel haben. Auch Versicherungen sind unverkennbar Unternehmen, deren Geschäftsmodell auf dem Vertrieb von (längerfristigen) Finanzprodukten beruht. Zudem sind einige Assekuranzen bereits seit mindestens 20 Jahren mit Banken verflochten – Stichwort „Allfinanz“ oder „Bancassurance“. Deshalb engagiert sich der DBV seit 2002 auch für neue Mitglieder aus den Versicherungen. Und dies bauen wir nun konsequent weiter aus.

Im Oktober 2022 vereinbarten wir eine Kooperation mit der Fachgewerkschaft NAG (Neue Assekurenz-Gewerkschaft) für die Beschäftigten in den privaten Versicherungs-Unternehmen. Beide Gewerkschaften wollen dabei pragmatisch und unabhängig bleibend überall dort zusammenarbeiten, wo wir Vorteile und Schnittmengen für unsere Mitglieder sehen. Das ist zunächst die Tarifarbeit: Wir bündeln unsere Stärken am Verhandlungstisch gegenüber dem Arbeitgeberverband. Der DBV ist seit mehr als 100 Jahren ein Wegbereiter des sachorientierten, nicht ideologie-geprägten und deshalb effektiven Verhandels ausschließlich im Auftrag unserer Mitglieder. Die NAG ist eine Gründung von erfahrenen und sehr aktiven Betriebsräten in zahlreichen großen und kleinen Unternehmen der Versicherungsbranche, die in den großen Dachgewerkschaften keine praxisgerechte Vertretung der Interessen der Beschäftigten mehr erkennen konnten und deshalb einen unabhängigen Weg wählten.

Nun gehen DBV und NAG einen gemeinsamen Weg für die Kolleginnen und Kollegen in den privaten Versicherungen. Ein Modell ist für uns im DBV die schon seit 2008 bewährte Kooperation mit dem dbb Beamtenbund und Tarifunion, der unsere Position in der Postbank – heute im Deutsche Bank-Konzern – deutlich bekräftigte: Auch hier bauten wir das Bündnis entlang sinnvoller Projekte aus. Dies ist nun auch in der Versicherungsbranche unser Ziel. Zunächst haben wir unsere DBV-Tarifkommission Versicherungen um einige NAG-Verhandlerinnen und – Verhandler verstärkt – und forderten im ersten Aufschlag den AGV Versicherungen Mitte November zu Verhandlungen über einen angemessenen, steuerfreien Inflationsausgleich auf.

Zudem haben wir eine kompakte und datensichere Online-Umfrage gestartet, wie die Versicherungen als Arbeitgeber künftig gestaltet sein sollen – zu Gunsten guter Bedingungen beim dezentralen, digitalen und agilen Arbeiten. Hier können Sie mitmachen: <https://easy-feedback.de/umfrage/1545690/1Ag9KJ> (oder per QR-Code-Scan am Ende dieses Beitrages). DBV- und NAG-Kandidaten werden auch gemeinsam in Betriebsrats- und



Aufsichtsratswahlen antreten, wo wir dies für aussichtsreich befinden. Unsere Mitglieder werden uns auch in vielen Betriebsversammlungen zunehmend als Partner erleben, und wir werden auch unsere Beratung an vielen Orten mit gemeinsamer Ansprache intensivieren.

Wir freuen uns auf ein substanziell neues Kapitel in der Arbeit für die Frauen und Männer, die in den Assekuranzen seit langem einen großen Dienst leisten, und gerade in den letzten Pandemie-Jahren viel improvisieren und neu hinzulernen mussten – Stichwort Geschäft in der Krise auf Distanz aufrechterhalten und neues hinzugewinnen. Dies eben zum Teil von heute auf morgen mit der örtlichen Trennung von Teams wegen Corona-Auflagen – neue Arbeitsweisen, von denen einige Anforderungen bis heute noch nicht tariflich oder betrieblich beantwortet sind. Deshalb kommt dem Bündnis DBV & NAG sicher auch in der alltäglichen Beratung eine große Bedeutung zu.

„Wir ist stärker als ich“ ist eine der Überzeugungen des DBV. Die Kooperation, die in der persönlichen Arbeit vor Ort schon längere Wurzeln hat und über die eine Vertrauensbasis wuchs, wird die Stärke unserer vielfältigen, nicht zentral gesteuerten Argumente zur Geltung bringen.



Oliver Popp

Aufsichtsrat: Eine gute Wahl treffen!

Im zeitigen Frühjahr 2023 wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kontrolle in einigen Banken und Versicherungen übernehmen. Sie kandidieren nämlich in den Aufsichtsratswahlen ihrer Unternehmen und wollen aus Arbeitnehmersicht die Pläne des jeweiligen Vorstandes genauer prüfen, ob sie langfristig tragfähig sind – für ein zukunftssträchtiges Geschäft und eine ebenso aussichtsreiche (Weiter-) Beschäftigung aller Kollegen.

Dabei ist die Aufgabe durchaus anspruchsvoll: Die oft weitverzweigten Unternehmen in der Finanzwirtschaft müssen so beaufsichtigt werden, dass dabei keine Risiken vergessen und auch keine Entwicklungs-Chancen übersehen werden. Gerade im komplexen, sich überschneidenden Wirken zahlreicher Führungskräfte, Mitarbeiter, Partnerfirmen, Investoren und Kunden abhängig vom Funktionieren von Arbeitsprozessen und IT ist dabei jeder profunde, unabhängige Blick aus der Praxis hilfreich. Zumal nicht nur der Vorstand (der dem Aufsichtsrat berichtet) den Kurs setzt, sondern auch andere Akteure – dazu berufen oder auch nicht – Einfluss zu nehmen versuchen.

In der **Commerzbank** ist es die Gruppe um Marcus Bourauel und Alexander Michaut, die die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im obersten Kontrollgremium im Blick haben will. Spitzenkandidat Marcus Bourauel ist für das Bündnis „UNO – Die Unabhängigen“ Betriebsrat in der Zentrale der zweitgrößten deutschen Privatbank, Volljurist und langjähriger Projektmanager unter anderem in der Koordination von Bundesbank-Prüfungen in der Commerzbank. Er und sein Team wissen, dass der Einsatz für die Kollegen auf verschiedenen Ebenen der Bank nicht im Selbstlauf funktioniert, sondern dass die Vereinbarungen für die Mitarbeiter immer wieder an die „neue“ Zeit angepasst werden müssen.

So müssen zum Beispiel die Sozialplan-Instrumente der Bank gerade seit den jüngsten fünf bis sechs Jahren verstärkter digitaler und agiler Arbeitsweisen nachgeschärft und ergänzt werden, damit die Beschäftigten in den kaum je endenden Restrukturierungen der Commerzbank inklusive Stellenabbau nicht das Nachsehen haben. Auch die betriebliche Altersvorsorge gerät besonders für viele jüngere Kollegen zur Nebensache – deshalb will Marcus Bourauel, bisher schon Aufsichtsrat im größten privaten Rententräger BVV, die Kollegen weiter deutlich zum Aufbau einer ausreichenden Rente beraten.

Auch in der **Deutschen Bank** stellen sich unsere Aufsichtsrats-Kandidaten bald dem Votum der Wählerinnen und

Wähler. Unser Team für die Gewerkschaftsmandate um Stephan Szukalski (unserem Bundesvorsitzenden) und Miguel Castro Garcia (Betrieb Frankfurt HO Private & Corporate Bank) will dabei wie bisher ein aufmerksames Korrektiv des Konzern-Vorstands sein. Wir werden im Aufsichtsrat genau prüfen, ob zum Beispiel die konsequente Verfolgung des Ziels von 8 % Eigenkapital-Rendite nicht nur der Kapitalseite gute Zahlen, sondern auch den Angestellten eine langfristige Perspektive bringt – also, dass Arbeitsvolumen und Stellen an hiesigen Standorten verbleiben und auch Reserven geschaffen werden, wo Überlastung herrscht. Dies in Form von insgesamt mehr fähigen Köpfen, aber auch durch ihre umfassende Weiterbildung und Gewinnung von Expertise im Job durch neue selbstgesteuerte Lernformen, die in der Organisation unbürokratischer möglich werden sollen. Auf der Angestelltenseite wissen wir die Liste um Frank Schulze (Konzernbetriebsrats-Vorsitzender), Jürgen Tögel (Region München) und Manja Eifert (Region Berlin) als ideale Partner im Aufsichtsrat der Deutschen Bank zu schätzen.

Zwei andere wichtige Abstimmungen stehen im zeitigen Frühjahr an. In der **NÜRNBERGER Versicherung** wirbt die Gruppe um Peter Daniel Forster um die Wählergunst in der großen Universal-Assekuranz. Mit der Erfahrung des stellvertretenden BR-Vorsitzes der Versicherung und zugleich bereits intensiven Aufsichtsrats-Kenntnissen stehen der Listenerste und seine Gruppierung im Aufsichtsrat für eine praxisgeschulte, glasklare Kontrolle der Strategie des Unternehmens.

In der **ApoBank** ist es das Team um Stephanie Drachsler und Marcus Bodden, das im Aufsichtsrat eine effektive Prüfung des Kurses der Bank leisten will. Die Beraterin im Partnervertrieb München und der Betriebsrat in der Zentrale in Düsseldorf ergänzen sich dabei fachlich optimal – und können ebenfalls auf die Expertise einiger Jahre des Wirkens im Aufsichtsrat verweisen. Der Respekt vor der Kultur in der Standesbank ist dem Duo mit Gruppe wichtig – was aber wohl nur gelingt unter Einbringen neuer Konzepte in dem Fachinstitut für Kunden aus medizinischen Berufen.

Oliver Popp

Kandidaten für den Aufsichtsrat



Marcus Bourauel



Alexander Michaut



Stephan Szukalski



Miguel Garcia



Frank Schulze



Jügen Tögel



Manja Eifert



Peter Forster



Stephanie Drachsler



Marcus Bodden

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: _____

Neue DBV-Mitgliedsbeiträge pro Monat ab 1. Juli 2023:

1. Azubis, Rente, Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitkräfte bis 1.300 € brutto = 8,10 €
2. Monatsgehalt von 1.301 € bis 2.400 € brutto = 14,00 €
3. Monatsgehalt von 2.401 € bis 3.800 € brutto = 19,80 €
4. Monatsgehalt von 3.801 € bis 5.300 € brutto = 26,00 €
5. Monatsgehalt mehr als 5.301 € brutto = 30,20 €

Hier finden Sie uns

DBV-Hauptgeschäftsstelle

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

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

Geschäftsstelle Süd
Berger Straße 175
60385 Frankfurt am Main
Tel.: 069 - 87 20 23 74
Mobil: 0152 / 29 261 041
popp@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord

Ansprechpartner: Norbert Heinrich
 Mobil: 0179 / 22 11 690
 mail: heinrich@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband West

Ansprechpartner: Holger Lätzsch
 Mobil: 0171 / 704 96 98
 mail: laetzsch@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte

Ansprechpartner: Marie-Louise Ströhler
 mail: stroehler@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost

Ansprechpartner: Jan Lohse
 mail: lohse@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Süd

Ansprechpartner: Wolfgang Ermann
 Mobil: 0172 / 89 63 366
 mail: ermann@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Süd-West

Ansprechpartner: Michael Riedel
 Mobil: 0171 / 27 66 655
 mail: riedel@dbv-gewerkschaft.de

WIR ist stärker als ich

Wir sind seit mehr als 125 Jahren die Fach- und Branchengewerkschaft für Beschäftigte von Volks- und Raiffeisenbanken, Privaten und Öffentlichen Banken sowie Privaten Versicherungsunternehmen. Unseren Mitgliedern bieten wir arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Rechtsschutz, und schließen Tarifverträge mit den vier Arbeitgeberverbänden der Branche. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten.

Wir sehen uns als Mitmach-Gewerkschaft. Unsere Entscheidungsgremien sind mit Bank- oder Versicherungsmitarbeitern besetzt. Unsere angestellten Mitarbeiter haben ihren Berufsweg entweder selbst in der Branche begonnen, oder kennen diese bereits seit Jahrzehnten aus Gewerkschaftssicht.

Zu politischen Fragen äußern wir uns nur, wenn die Interessen von uns Beschäftigten direkt betroffen sind. Wir sind politisch neutral und für „jeden“ und „jede“ offen, der auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung steht.

Uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht unser gerechter Anteil an der Wirtschaftsleistung der Branche zu. Wir wollen von den Arbeitgebern mit der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie Kapital-eigner, Kunden und Politik.

Das geht nur gemeinsam!

Schließen Sie sich uns an!



Was wollen wir?

- Wir setzen uns dafür ein, dass wir Beschäftigte unseren Anteil am Ergebnis der Banken und Versicherungen erhalten. Die erreichten hohen Arbeits- und Sozialstandards der Branche wollen wir verteidigen und ausbauen.
- Wir tragen dazu bei, dass die Branche Ihren Anteil für den Erfolg der Gesellschaft leistet, ohne dass Wohlergehen und Anliegen von uns Beschäftigten darunter leiden.
- Wir überzeugen tagtäglich Beschäftigte davon, in Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten, aber auch gewerkschaftlichen Gremien mitzuarbeiten, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.
- Wir stehen wir für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und die soziale Marktwirtschaft, die beide heute mehr denn je bedroht sind, engagiert ein.

**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Interessen,
die von einer
Branchen-
gewerkschaft besser
und nachhaltiger
formuliert und
vertreten werden
können.**

**DBV –
der kompetente
Partner für
Beschäftigte
von Banken und
Versicherungen**

**Ja, ich bin in den Betriebsrat gewählt
worden und möchte zu einem DBV-
Betriebsrats-Seminar eingeladen werden.**

Name _____

Vorname _____

Anschrift _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

Monatsbeiträge bei Anwendung
des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

Stufe 1. Auszubildende, Rentner/innen, Mitarbeiter/innen in Elternzeit, Mutterschutz, Teilzeitkräfte bis 1.300,- € brutto	€ 7,80
Stufe 2. von 1.301,- bis 2.400,- € brutto	€ 13,50
Stufe 3. von 2.401,- bis 3.800,- € brutto	€ 19,00
Stufe 4. von 3.801,- bis 5.300,- € brutto	€ 25,00
Stufe 5. ab 5.301,- € brutto	€ 29,00

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren, falls
Marke zur Hand

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

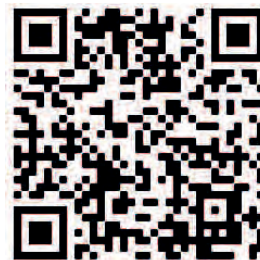
- ☐ Der DBV steht zur Gewerkschaftsvielfalt und bejaht den Wettbewerb.
- ☐ Auf den DBV können Sie sich in allen Angelegenheiten des Arbeits- u. Sozialrechts verlassen.
- ☐ DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.
- ☐ Beim DBV bestimmen engagierte, ehrenamtliche Mitarbeiter aus der Finanzdienstleisterbranche.



1. Mitglied werden



2. Zur Newsletter-Anmeldung



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

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

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ ☐ Betriebsrat ☐ Personalrat

Tätig bei _____ in _____ Ehrenamt _____

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

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

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

kontoführende Bank _____ Ort _____

IBAN _____ BIC _____ ☐ jährlich ☐ vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____

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

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv

