

**Personalratswahlen in der KfW:
Mehr Aufbruch wagen**



**Deutsche Bank:
Neue Nähe schaffen**

**VR-Bank Würzburg:
Gute Garten-Pflege**



**Wüstenrot &
Württembergische AG:
Vielfältig
und geerdet**

**Private Banken:
Robuste Forderungen
für gute Tarifiergebnisse!**



THEMEN		SEITE
▶ Titelthema	KfW: Mehr Aufbruch wagen	2-3
▶ Gute Wahl	Wüstenrot & Württembergische AG: Ein großer Hut bringt vieles unter	4
▶ Anzeige		5
▶ Steuern sparen	VLH: Mehr Geld vom Finanzamt zurückholen	6-7
▶ Tarifvertrag / Aus dem Verband	Tarifrunde Private Banken 2024: Eine historische Auseinandersetzung steht bevor	8-10
▶ Geno-Banken	VR-Bank Würzburg: Den Garten lebendig halten	11-13
▶ Hingeschaut	Deutsche Bank Corporate Center: Wieder lernen, einander zuzuhören!	14-15
▶ Organisation		16

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,
ÖRS Bürend, PIECHACZEK Michael,
PUTSCHKY Christa, ROTHBAUER Andreas,
SCHAT Alexander, SCHMITT Daniel,
SCHNEIDERS Guido, SCHULZE Frank,
SÖLTER Isolde, SONS Tanja,
SPRANG Sven, STRAUCH Michael,
SZUKALSKI Stephan, TÖGEL Jürgen,
TOKYUEREK Muharrem, VOGEL Marc,
WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

SZUKALSKI Stephan
– *Verhandlungsführer*,
BARTH Stefanie, BEESE Ute,
DECKER Christian, DRACHSLER Stephanie,
ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,
GRIGGEL Stefan, HURTH Axel,
KERN Günter, KÜPPER Axel,
LÄTZSCH Holger, LINDEN Stefan,
MACKHOLT Silke, MAGET Jürgen,
MARSCHNER Jens, MERTENS Thomas,
PENNING Hermann, POSKE Michael,
RIEDEL Michael, SCHULZ Christian,
TRENDEL Andreas,
VAHERI-KATZENBERGER Regina,
VOSSBRECHER Jürgen, WILHELM Jens,
WOLK Sabine, ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– *Verhandlungsführer*,
SESEMANN Richard Dr.
– *stv. Verhandlungsführer*,
ANTONCZYK Stephan,
BARTEN Heiko, BEESE Ute,
BRINKHAUS Holger, DIEPOLD Josef,
ERVOJIC Igor, HARTIG Bernd,
HINZ Pascal, KREMER Caroline,
KUNZ Birgit, MIRANOW Maria,
SEIDENSTICKER Kirsten

VERSICHERUNGSGEWERBE

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

**DBV-Newsletter:
Aktuelles aus Tarifrunden,
Arbeitsrecht
und Finanzwelt**



Unsere DBV-Zeitschrift bietet Ihnen hier viele Hintergründe. Tagesaktuelle Information liefern wir Ihnen jedoch mit unserem DBV-Newsletter. Hier erfahren Sie zuerst, wenn wir in Tarifrunden zu Aktionen aufrufen und welche Ergebnisse dies hat; Sie lesen unsere Sicht auf neue Entwicklungen in der Finanzwirtschaft wie etwa Mobiles oder Agiles Arbeiten oder Künstliche Intelligenz. Auch wichtige Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht kommen nicht zu kurz. Melden Sie sich für den Newsletter an – einfach per Scan des obenstehenden QR-Codes mit ihrem internetfähigen Mobilgerät.

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.

Grußwort: Den Boden bereiten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht nutzen Sie auch gerade das besonders milde Frühjahr, um Ihren Garten für ein großes Jahr vorzubereiten. Ich freue mich über manche Stunde Abwechslung von den Gewerkschafts-Themen, die mich sonst stets begleiten – indem ich meinem „grünen Wohnzimmer“ in der Wetterau Struktur und Pflege gebe. Manches Gehölz ist schon im Spätwinter zurückgeschnitten, einige Beete für Gemüse oder Blumen umgegraben, die ersten Setzlinge gepflanzt und vor einigen Tagen das erste Mal der kräftig wachsende Rasen gemäht. Zwar sind die Maulwürfe nach warmem Winter auch schon sehr aktiv, und wir hoffen, dass sie noch umziehen. Aber die Vögel bestätigen uns mit kräftigem Konzert, dass wir am richtigen Ort sind und das Richtige tun. Auch die Sonne und neue Farben in vielen Tönen machen diese Arbeit angenehm. Was der Sommer und die Erntezeit erst bringen mögen?

Wenn ich es recht bedenke, ist der Unterschied zwischen Garten und unseren Finanzinstituten doch gar nicht so groß. Vieles ist hier wie da nicht über Nacht zu erreichen. Egal, ob wir über eine Betriebsvereinbarung zur variablen Vergütung streiten - oder eben Vorgarten und Terrasse neu anlegen wollen – wir sind von etlichen Faktoren abhängig, die wir nicht immer in der Hand haben und für die wir dennoch so gut wie möglich vorsorgen müssen. Wichtig ist: Guter „Humus“ bzw. ein ordentliches Fundament, und für umfangreiche Arbeiten die passenden Helferinnen und Helfer. Wenn das organisiert ist, können wir beruhigt sein – auf der grünen Scholle und auch auf den Aktionsfeldern unseres DBV. Eine meiner Kolleginnen in der Tariffkommission Genossenschaftsbanken hat einen solchen „grünen Daumen“ für die Mit-Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Ihrer **VR-Bank Würzburg** (Seiten 11 bis 13 in diesem Heft).

Ein umfassendes Engagement erfordern unsere **Flächen-Tarifverträge**. Im Sommer müssen wir dafür wohl unseren kompletten „Geräteschuppen“ in Einsatz bringen, um unseren Tarif-Garten in den privaten und öffentlichen Banken grundlegend wieder in Schuss zu bringen. Wir sind begeistert, dass Sie uns starke argumentative Werkzeuge dafür gegeben haben: Bis zum Redaktionsschluss haben seit dem Advent 5.200 Kolleginnen und Kollegen an unserer Online-Tarifumfrage teilgenommen und helfen uns so, den Fokus bei den absehbar zähen Verhandlungen auf die richtigen Themen zu lenken. Herzlichen Dank! Mehr zu den **Privatbanken** auf den Seiten 8 bis 10.

Aufbruchsstimmung gibt es ebenfalls in den Gefilden der **KfW**. In der Förderbank hat die Gruppe „**Movement – wir bewegen was**“ zu Gartenschere, Säge und Spaten gegriffen, um schützende Arbeitsrechts-Hecken, zentrale Benefit-Bäume und begehbbare Vermittlungswege herzurichten. In der **Personalratswahl am 15. Mai** wollen sie sich den Auftrag der Wählerinnen und Wähler holen, mit dem Werk beginnen zu können. Die Aufgabenliste ist lang, aber sie ist machbar – wenn alle Profis gut zusammenwirken. Dafür haben sich die personal- und betriebsrätlichen Garten-Gestalter bereits gut vernetzt (Seiten 2 und 3).

In der **Deutschen Bank** begleiten die Betriebsräte eine Generalüberholung des Konzerns bereits seit einigen Jahren. Im globalen Ökosystem kamen dabei Umbau-Maschinen mit wesentlich größerer



Stephan Szukalski.

Foto: kutopiart

Dimension zum Einsatz als sonst im deutschen Bankgewerbe. Nun ist der dissonante Krach weitgehend abgeebbt, und der weitläufige Biotop-Verbund wächst befreit vom Wildwuchs früherer Jahre wieder in gesunder Form. Doch die Bewohner der einzelnen Quartiere, also die Beschäftigten in einzelnen Betrieben, sind oft weit weg vom obersten Sanierer, und finden daher manchmal nur schwer Gehör für ihre Gestaltungswünsche – zumal in der großen Landschaft oft ein anderer Dialekt oder sogar eine andere „Sprache“ gesprochen wird. Der Betriebsrat im Corporate Center leistet nicht nur Übersetzungsarbeit, sondern liefert immer wieder auch konkrete Konzepte für einen lebenswerten Garten – damit der Umbau künftig schonender verläuft (Seiten 14 und 15).

Insofern wünschen wir allen Garten-Neulingen und -Experten ein erfolgreiches Jahr 2024! Mögen all Ihre für den Betrieb angelegten Pflanzungen prächtig aufgehen...

*Herzliche Grüße
Ihr Stephan Szukalski*

KfW: Mehr Aufbruch wagen

Die KfW legte einige der Fundamente für den Aufbau der deutschen Bundesrepublik – die Langform „Kreditanstalt für Wiederaufbau“ sagt einiges aus. Wer ein Haus (um-) bauen will, oder mit seinem Unternehmen nach Fertigung oder Absatz im Ausland strebt, für den (oder die) gehören KfW-Förderungen zur Grundlage der Planung. „Verlässlichkeit“ sehen die meisten Kunden wohl als einen Wesenskern – in anderer Ausprägung wohl auch „bürokratische Beschaulichkeit“.

Ganz so wohlwollend können viele Beschäftigte nicht (mehr) auf ihre Brötchengeberin schauen. Die Arbeitsbedingungen sind zwar noch gut – aber sie erodieren an allen Ecken und Enden, wie DBV-Tarifkommissions-Mitglied **Holger Brinkhaus** eine ungesunde Entwicklung diagnostiziert. „Die relative Jobsicherheit bei uns reicht im Wettbewerb immer seltener, um jüngere Beschäftigte davon abzuhalten, zu besser bezahlenden Instituten zu wechseln. Denn die ehemals richtig guten Gehälter sind gerade in den vorigen Jahren unter das Mittel der Branche zurückgefallen. Und auch Fachkarrieren sind nicht so systematisch planbar für die Aufstrebenden, dass sie unabhängig vom Chef oder dem Bereich an ihr Ziel gelangen können“, nennt der langjährige Begleiter des Unternehmens zwei von etlichen Schwachpunkten in der Realität – an deren Instandsetzung er und seine Kolleginnen und Kollegen, darunter auch weitere DBV-Mitglieder aus anderen Listen, im Gesamt-Personalrat laufend arbeiten.

Doch der 55-jährige Fachmann will kein schlichtes Lamento gelten lassen: „Wir können vieles zum Besseren verändern. Denn es gibt selbst bei uns eine Aufbruchstimmung der Angestellten: Es muss anders werden! Und das wollen wir nutzen“, spricht Holger Brinkhaus von einer Steilvorlage für „Movement – Wir bewegen was“. Die unabhängige Liste formierte sich vor rund vier Jahren aus Frauen und Männern verschiedener Bereiche der KfW, um aus der Rückentwicklung von Mitarbeiter-Rechten wieder einen Vorwärtsgang zu machen. „Wir rufen die Kollegen auf: Traut euch heraus aus eurem Bürostuhl und sagt uns als Arbeitnehmervertretung, was ihr für euch und für andere als wichtig erkannt habt! Dann können wir euch konkret unterstützen, dann werden unsere Themen gehört“, verdeutlicht **Cornelia „Conny“ Bürger**, Personalrätin im Frankfurter Stammbetrieb der KfW.

Mehr als 50 Kolleginnen und Kollegen haben in der Liste „**Movement – Wir bewegen was**“ für die **Personalratswahl am 15. Mai 2024** ein umfassendes Programm aufgestellt. Es redet nicht mehr um den heißen Brei herum oder sucht nach immer neuen Flickern für die Baustellen in der

Arbeitswelt der KfW, sondern hat eben eine Grundsanierung der Arbeitsbedingungen zum Ziel. „Es ist Zeit, die Komfortzone der Selbsttäuschung zu verlassen. Es nützt weder den Beschäftigten noch dem Gesamtunternehmen, wenn wir sagen, dass in unserer schönen Förderbank alles irgendwie von selbst wieder gut wird“, unterstreicht **Antje Köhler**, die für den örtlichen Personalrat antritt.

Deshalb ist die Arbeit an Inhalten kein „Nice to have“, sondern Zentrum des Wirkens. Zum Beispiel für eine „**Dienstvereinbarung (DV) Entgelt**“, die die Vergütungen nicht nur für die rarer werdenden jungen Einsteigenden angemessen weiterwachsen lässt – sondern auch für langjährige Experten in der gleichen Tätigkeit den aufgestauten monetären Stillstand beendet und ihnen gleichfalls alle Tarif- und Bonusbestandteile transparent und zügig weitergibt; dies als schlichtes Gebot von Fairness. Dafür verhandelt Holger Brinkhaus auch maßgeblich in der DBV-Tarifkommission Öffentliche Banken mit, wenn nun wieder ab Sommer 2024 eine sehr harte Nuss mit dem Arbeitgeberverband VÖB zu knacken ist.

Auch die längst überholte DV zum Einsatz der IT braucht eine Generalüberholung: „Damit lässt sich zum Beispiel der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz** in keiner Weise vernünftig regeln. Das Thema KI ist aber viel zu wichtig, um das bloß einem guten Willen unserer Geschäftsführung zu überlassen. Unser ChatKfW auf Basis von ChatGPT 3.5 ist ja nur der Anfang, um unsere Prozesse zu verbessern. Am Ende sollte die



Die Liste „Movement – Wir bewegen was“ will einigen frischen Wind in die KfW bringen, damit die Arbeitsbedingungen wieder in den Vorwärtsgang kommen. Deshalb wirbt die Gruppe um Wählerstimmen in der Personalratswahl am 15. Mai 2024.

Foto: Markus Mainka – stock.adobe.com

DV die Verwendung von KI so fassen, dass sie eine Entlastung wird und keine Belastung“, so der Listenerste.

Ein wesentlicher Antrieb für die Gruppe ist auch die Modernisierung und Aufstockung der **Sozialleistungen**. Zum einen ist die Kürzung von ursprünglich zugesagten Fahrtkostenzuschüssen für viele pendelnde KfW-Kollegen eine ungeplante, zusätzliche finanzielle Belastung. Zum anderen fehlt auch eine neutrale, leicht erreichbare Unterstützungsstelle im Falle von plötzlich nötiger Kinderbetreuung, oder falls Angehörige unvorhergesehen und über einen längeren Zeitraum auch privat gepflegt werden müssen. In der KfW müssen sich bisher Mitarbeitende in solchen Fällen lange bei verschiedenen Bereichen durchfragen, meint Cornelia Bürger. „Unser Unternehmen könnte viel gewinnen, wenn wir in stressigen Lebensphasen etwas Druck abgenommen bekämen und dann den Kopf wieder freier hätten für Kreativität und Produktivität im Job“, spricht sie von einem kostenlosen, 365 Tage im Jahr erreichbaren **Mitarbeiter-Assistenzprogramm**, das es in anderen Banken längst gibt und das „Movement“ nun auch in der KfW befördern will.

Kleine und auch größere Konflikte zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie auch im Verhältnis zu Vorgesetzten gibt es immer wieder einmal. Hier will „Movement“ die vor 5 Jahren ausgelaufene **Dienstvereinbarung „Fair Play“** nicht nur wiederbeleben, sondern auch an die Zeit des zunehmend agilen und dezentralen Arbeitens anpassen. Dezentrales Arbeiten gelingt auch nur mit einer geeigneten Zusammenarbeits-Software (wie MS Teams, WebEx oder Slack). Während die Firma hier vor allem eine maximale Datenabsicherung im virtuellen Umlauf anstrebt, muss umgekehrt gewährleistet sein, dass zum Beispiel mobil Arbeitende im Team-Call ausreichend guten, also barrierefreien Zugang bekommen, damit sie nicht befürchten müssen, gegen interne Regeln zu verstoßen.

Nur eine konstruktive, selbstbewusste und gut kommunizierende Arbeitnehmervvertretung kann für die Belegschaft in der KfW das Optimale durchsetzen. „Es bringt nichts, wenn wir als ‚nett‘ wahrgenommen werden. Auch unsere Geschäftsführung braucht von Zeit zu Zeit eine zweite Sicht der Dinge und eine Korrektur ihres Kurses, wenn der an den Vorstellungen von uns Angestellten vorbeigeht. Wir brauchen zum Beispiel **flexiblere Arbeitszeitmodelle**, in denen die Arbeit so verteilt werden kann, dass sie leistbar ist und dass Überstunden nicht so schnell ersatzlos verfallen. Wir müssen auch aufhören, mit prekär bezahlten Zeitarbeitskräften die zu großen Lücken zu füllen, obendrein für hochqualifizierte Aufgaben bis hin zur Beratung“, betont Holger Brinkhaus.

Viel kann die Förderbank zudem der Interaktion zwischen den fähigen und mündigen Kolleginnen und Kollegen überlassen, statt viele Prozesse von oben herab bis ins Detail nachzusteuern. So ist auch keine Festschreibung vonnöten, welche Aufgaben in Frankfurt oder Bonn oder Berlin erledigt werden sollte. Die Möglichkeit der Besetzung der vielen offenen Stellen an allen **Standorten** ist bereits ein modernes, agiles Teil-Konzept.

Einen intensiveren Austausch pflegen inzwischen auch die Personal- und Betriebsräte in den Betrieben untereinander – es beschleunigt pragmatische Lösungen ungemein. Regelmäßig stimmen sich die Belegschaftsvertreter ab zwischen den Standorten und auch zwischen KfW-Mutter und den Tochtergesellschaften **DEG Invest GmbH** (Entwicklungszusammenarbeit) in Köln und der **IPEX-Bank GmbH** (Handelsfinanzierung) in Frankfurt. „Wir haben manchen Informationsvorsprung, weil wir als Personalrat in der Zentrale Dinge eher hören. Andererseits haben die Betriebsräte in den Töchtern oft mehr Mitbestimmungs-Rechte. Zusammen kommen wir schneller voran“, will „Movement“ alle Hebel nutzen, um die Beschäftigten in der KfW so zu fördern, wie es einer Förderbank würdig ist.

Oliver Popp



Listenführer Holger Brinkhaus.



Antje Köhler.



Cornelia Bürger.

Wüstenrot & Württembergische AG: Ein großer Hut bringt vieles unter

Am W&W-Platz in Kornwestheim breitet sich in warmen Tönen und recht offener Bauweise der neue Campus eines „guten schwäbischen Mittelständlers“ aus. So nehmen viele Menschen der Region die Bankversicherung Wüstenrot & Württembergische wahr – das Mischunternehmen gehört schon seit Generationen zur Gemeinde. Und die Mitarbeitenden sehen sich ebenfalls nicht nur als abhängig Ausführende, sondern als Mitwirkende. So liegt es in der Natur der Sache, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Aufsichtsratswahl für die W&W AG am 10. April 2024 ein sehr überzeugendes Votum den Frauen und Männern gegeben haben, die seit Jahrzehnten ein tragfähiges Miteinander geknüpft haben.

Andreas Rothbauer ist einer der Konstrukteure und freut sich über das Resultat für die DBV-Gewerkschafts-Liste – die in Wirklichkeit eine Angestellten-Gruppierung ist. „Viele Kolleginnen und Kollegen kennen uns vielleicht als ganz lösungsorientiert. Ich denke, wir sind alle recht geerdet und aus der Mitte der Belegschaft, von jung bis alt, aus vielen Kulturen, aus der Bausparkasse über IT und Servicegesellschaft bis zur Assekuranz. Damit konnten sich wohl viele Beschäftigte identifizieren“, erklärt der 59-jährige Listenerte den Wahlerfolg. Er ist seit Lehrlingsbeinen 1981 in der Wüstenrot-Bausparkasse und heute Gesamtbetriebsrats-Vorsitzender. Mit neuem, noch stärkerem **Mandat** setzt er nun sein Wirken **im Aufsichtsrat** fort.

Im obersten Kontrollkreis des 7500-köpfigen Unternehmens stellen sich Andreas Rothbauer und seine Vertreterin **Petra Knodt** – sie stellvertretende KBR-Vorsitzende aus dem Betrieb Bad Vilbel – allen Bilanzen und Plänen des Vorstandes. Doch sie haben durchaus eigene Themen aus Beschäftigtensicht im Blick: „Wir wollen dauerhaft sichere, gute Arbeitsplätze erhalten und schaffen. Dafür müssen wir was tun, und da sind auch wir Mitarbeiter-Vertreter in der Verantwortung“, nennt der schwäbische Wegbereiter etwa die Überalterung auch in der W&W, gegen die der Aufsichtsrat eine passende Fachkräfte-Strategie unterstützen muss. „Und auch KI ist in meinen Augen für uns eher Segen als Fluch. Ich empfand die Technik nie als Feind, vielmehr kann sie uns gut helfen, unsere Lücken zu füllen“, denkt Andreas Rothbauer an eine fruchtbare Kombination von ohnehin weniger werdenden Menschen und immer fähigeren technischen Systemen.

Wo dann doch Personal – betrieblich stichhaltig begründet – zu viel an Bord ist, will die Gruppe stets die existierenden

sozialen Netze ausgespannt sehen und diese auch zeitgemäß weiter verdichten. „Wer bei uns bleiben will, soll dies auch immer können zum Beispiel mit Weiterbildungen und Stellenwechsel. Das ist uns bisher immer gelungen. Unsere Geschäftsführung weiß, was sie an uns hat, nimmt unsere Argumente ernst und passt ihren Kurs an. Man kann Arbeitnehmer-Interessen und Unternehmensziele unter einen Hut bringen“, ist der neu gewählte Aufsichtsrat überzeugt von der Kraft von zielgerichteten Verhandlungen.

So haben die Betriebsräte auch innerbetriebliche Schief lagen ausgleichen können. So galt die Umwandlungs-Möglichkeit von Sonderzahlungen in Freizeit oder Urlaub nur für den Geltungsbereich Versicherungs-Tarifvertrag (Württembergische) – dank einer Gesamtbetriebsvereinbarung profitieren davon auch schon länger die Banktarif-Mitarbeitenden im Wüstenrot-Teil. Ab Mai 2024 ist zudem ebenfalls die 38-Stunden-Arbeitswoche aus dem Versicherungs-Teil in gleicher Weise gültig für die Bank-Beschäftigten der W&W AG. „Seit 1999 sind nun die beiden W eine Unternehmensgruppe. Und es ist nicht nur Fassade – wir sind zusammengewachsen, im Alltag auf den Fluren und am Bildschirm, und auch bei der großen Betriebsfeier auf der Cannstatter Wasen. Das ist auch ein Ergebnis unserer Arbeit. Und es ist die Voraussetzung, dass wir ebenfalls in Zukunft als Gemeinschaft gut bestehen können“, ist Andreas Rothbauer zuversichtlich.

Oliver Popp



Vielfältig und themenstark: Die DBV-Liste in der Aufsichtsratswahl Wüstenrot & Württembergische AG.
Foto: Yakup Zeyrek

Wer hat Angst vorm Finanzamt? Niemand!



Ich freu mich auf die Steuer



Steuern /wir holen das Beste für Dich raus

Jetzt
Mitglied
werden!

Deutschlands größte Lohnsteuerhilfe
Rund 3.000 Mal in ganz Deutschland

vlh.de

VLH: Mehr Geld vom Finanzamt zurückholen

Zum 1. Januar 2024 sind einige Steueränderungen in Kraft getreten, die insbesondere Arbeitnehmer/innen betreffen. Einige davon wurden erst mit dem Wachstumschancengesetz am 22. März 2024 verabschiedet, wie die Anhebung der Freigrenze für Privatverkäufe. Dennoch gelten sie für das gesamte Jahr 2024 und somit für die Steuererklärung 2024, die Sie im kommenden Jahr abgeben können.

Einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen keine Steuererklärung abgeben. Über die Lohnsteuer erhält der Staat jeden Monat seinen Anteil von Ihrem Gehalt. Das heißt: Ihre Einkünfte sind bereits versteuert, wenn Ihr Nettolohn bei Ihnen auf dem Konto ankommt. Aber auch wenn Sie keine Steuererklärung abgeben müssen – Sie dürfen eine abgeben. Und diese Möglichkeit sollten Sie nutzen. Denn gerade Steuerzahlerinnen und Steuerzahler, die nicht zu einer Abgabe verpflichtet sind, können häufig mit einer Steuerrückerstattung rechnen. Bei der Steuererklärung helfen Profis, wie etwa unsere Partnerin, die **Vereinigte Lohnsteuerhilfe e.V. (VLH)** mit ihrem bundesweiten Netz an Geschäftsstellen auch in Ihrer Nähe (www.vlh.de). DBV-Mitglieder sparen bei Nachweis ihrer Mitgliedschaft die VLH-Aufnahmegebühr, und können sich dann individuell steuerlich beraten lassen.

Viele Kosten sind absetzbar

Fahrtkosten, Homeoffice, Arbeitsmittel und noch einiges mehr: Die Liste von Ausgaben, die Sie steuerlich absetzen können, ist ziemlich lang. Wer keine Steuererklärung abgibt, weil er nicht dazu verpflichtet ist, verschenkt in der Regel Geld. Zumal die Bundesregierung 2024 wegen der deutlich gestiegenen Lebenshaltungskosten mehrere steuerliche Erleichterungen beschlossen hat. Gute Beispiele sind die Erhöhungen des Grundfreibetrags und der Freigrenze für Privatverkäufe.

Wie profitiere ich von steuerlichen Änderungen?

Grundfreibetrag

Um die finanzielle Lebensgrundlage abzusichern, soll jede und jeder einen Teil des eigenen Einkommens behalten dürfen, ohne darauf Steuern zahlen zu müssen. Das nennt sich Grundfreibetrag, und dieser wird in der Regel jeweils zum Jahresbeginn von der Regierung angepasst. In diesem Jahr wurde der Grundfreibetrag um 696 Euro erhöht – und zwar von 10.908 Euro auf 11.604 Euro. Ehepaaren steht der doppelte Betrag zu, also 23.208 Euro.

Der Grundfreibetrag steht jeder und jedem Beschäftigten automatisch zu. Soll heißen: Sie zahlen erst ab dem 11.605ten Euro Steuern. Oder anders gesagt: Ihnen bleibt mehr Netto vom Brutto.

Kinderfreibetrag

Der Kinderfreibetrag steht allen Frauen und Männern mit leiblichen und adoptierten Kindern zu sowie, je nach Betreuungsumfang, auch für Pflegekinder. Zum 1. Januar 2024 ist dieser Betrag im Vergleich zum Vorjahr um 360 Euro auf 6.384 Euro gestiegen. Pro Elternteil sind das 3.192 Euro. Zusammen mit dem unveränderten Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf ergibt sich dadurch für Eltern im Jahr 2024 eine Steuerbegünstigung von 9.312 Euro pro Kind.

Solidaritätszuschlag

Seit 2021 sind nach Angaben der Bundesregierung rund 90 Prozent derjenigen Bürger/innen, die bis dahin den Solidaritätszuschlag zahlen mussten, von dieser finanziellen Abgabe befreit. Ab 2024 wird der Soli noch weniger Menschen vom Gehalt abgezogen, denn die Freigrenze wurde erhöht. Konkret bedeutet das: Nur noch Besserverdienende ab einer tariflichen Einkommensteuer von mehr als 18.130 Euro im Jahr müssen den Solidaritätszuschlag bezahlen (im Vorjahr 17.534 Euro). Für Paare mit Zusammenveranlagung gilt der doppelte Betrag, also 36.260 Euro.

Altersvorsorgeaufwendungen: Gestiegene Höchstbeträge

Beiträge zur Altersvorsorge in die gesetzliche Rente, die Rürup-Rente sowie in landwirtschaftliche Alterskassen und berufsständische Versorgungseinrichtungen sind in voller Höhe als Sonderausgaben steuerlich absetzbar, sofern sie den jährlichen Höchstbetrag nicht überstei-

gen. Dieser liegt 2024 bei 27.565 Euro für Einzel- und 55.130 Euro für Zusammenveranlagungen. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das eine Steigerung von etwas mehr als 1.000 beziehungsweise 2.000 Euro.

Werbungskostenpauschale

Wenn Sie eine Steuererklärung abgeben, erkennt das Finanzamt automatisch die Werbungskostenpauschale (offiziell: Arbeitnehmer-Pauschbetrag) an. Diese wurde bereits für das Steuerjahr 2023 wegen der stark gestiegenen Lebenshaltungskosten von 1.200 auf 1.230 Euro erhöht. Das bedeutet: Wer in diesem Jahr seine Steuererklärung 2023 einreicht, macht damit automatisch 1.230 Euro als berufliche Ausgaben geltend, auch wenn seine Kosten beispielsweise für Fahrten zur Arbeit, Berufskleidung oder Gewerkschaftsbeiträge tatsächlich geringer waren. Das Gleiche gilt für die Steuererklärung 2024.

Wenn Sie keine beruflichen Ausgaben außer Fahrtkosten haben und diese für das Jahr 2023 beziehungsweise 2024 weniger als 1.230 Euro betragen, müssen Sie diese in Ihrer Einkommensteuererklärung gar nicht angeben. Denn dann berücksichtigt das Finanzamt die Werbungskostenpauschale von 1.230 Euro automatisch. Sollten Ihre Fahrtkosten beispielsweise 800 Euro betragen und Sie diese dennoch in der Steuererklärung eintragen, erkennt das Finanzamt von sich aus die besagten 1.230 Euro an. Das nennt sich Günstigerprüfung: Das Finanzamt ermittelt, welche Variante für Sie besser ist. Das gilt natürlich auch andersherum: Ergeben Ihre Fahrtkosten mehr als 1.230 Euro, ist deren Berücksichtigung für Sie besser als die Werbungskostenpauschale. Das Finanzamt erkennt dann den höheren Betrag an – natürlich nur, wenn Sie diesen in Ihrer Steuererklärung angegeben haben, beispielsweise durch höhere Fahrtkosten.



Steuerleute: Der 4-köpfige Vorstand (Vorsitzender Jörg Strötzel; Adrian Weiß; Georg Hennings; Uwe Rauhöft, von links nach rechts) gibt der VLH den Kurs, damit sie die inzwischen 1,2 Millionen Kunden fachgerecht und preisgünstig beraten kann. Foto: tokography/Tobias Koch

Homeoffice-Pauschale

Seit 2023 ist die Homeoffice-Pauschale nicht mehr befristet, sondern fest im Steuerrecht verankert. Zudem wurde sie erhöht: Pro Arbeitstag in den heimischen vier Wänden dürfen nun sechs Euro geltend gemacht werden, und zwar bis zu 1.260 Euro im Jahr. Das entspricht 210 Arbeitstagen (210 Tage x 6 Euro = 1.260 Euro). Diese erhöhte Homeoffice-Pauschale kann erstmals mit der Steuererklärung für das Jahr 2023 geltend gemacht werden.

Was ändert sich durch das Wachstumschancengesetz für Arbeitnehmende?

Privatverkäufe: Gewinne unter 1.000 Euro steuerfrei

Gewinne aus Privatverkäufen müssen unter Umständen versteuert werden. Bisher galt dabei eine Freigrenze von 600 Euro, diese steigt mit dem Wachstumschancengesetz 2024 auf 1.000 Euro. Das heißt: Wer weniger als 1.000 Euro Gewinn in einem Kalenderjahr durch solche privaten Veräußerungsgeschäfte erzielt, muss diesen nicht versteuern.

Privatnutzung von Elektroautos: Preisgrenze steigt auf 70.000 Euro

Wer als Arbeitnehmer/in ein dienstliches Elektroauto ohne CO₂-Emissionen auch privat nutzen darf, muss effektiv nur 0,25 Prozent – statt 1,0 Prozent bei Verbrennerautos – des Bruttolistenpreises versteuern. Bisher war das aber nur bei Fahrzeugen mit einem Bruttolistenpreis von höchstens 60.000 Euro möglich. Diese Grenze steigt nun auf 70.000 Euro und gilt für alle Elektro-Firmenwagen, die nach dem 31. Dezember 2023 angeschafft worden sind oder angeschafft werden. Für Hybridfahrzeuge mit einer Mindestreichweite von 80 Kilometern gilt das Gleiche, also eine Versteuerung mit 0,25 Prozent. Eigentlich sollte diese Möglichkeit für nicht vollelektrische Fahrzeuge laut Wachstumschancengesetz gestrichen werden, auf Vorschlag des Vermittlungsausschusses bleibt sie aber bestehen.

Erweiterter Verlustvortrag: Grenze auf 70 Prozent erhöht

In der Einkommensteuererklärung besteht die Möglichkeit, einen Verlustvortrag zu nutzen. So lässt sich ein Verlust aus einem schlechten Jahr auf ein besseres Jahr verschieben, und das mindert dann das zu versteuernde Einkommen beispielsweise im kommenden Jahr. Bis zu einem Betrag von einer Million Euro ist ein Verlustvortrag uneingeschränkt möglich. Darüber hinaus galt für den Verlustvortrag bislang eine Grenze von 60 Prozent der Einkünfte des Verlustvortragsjahrs. Diese Grenze wird für die Veranlagungszeiträume 2024 bis 2027 auf 70 Prozent erhöht. Im Wachstumschancengesetz war eine Erhöhung auf 75 Prozent vorgesehen, der Vermittlungsausschuss empfahl fünf Prozentpunkte weniger.

Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren wird abgeschafft

Dank der sogenannten Fünftelregelung können Arbeitnehmende beispielsweise für Abfindungen, Entschädigungen oder Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten Steuern sparen. Und zwar indem die entsprechende Tarifermäßigung schon bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt wird. Diese Möglichkeit wird es ab dem Veranlagungszeitraum 2025 nicht mehr geben. Grund für die Streichung ist die Komplexität des Verfahrens für Arbeitgebende. Ursprünglich war im Wachstumschancengesetz vorgesehen, die Fünftelregelung bereits ab dem Veranlagungszeitraum 2024 abzuschaffen. Auf Vorschlag des Vermittlungsausschusses einigte man sich auf den Veranlagungszeitraum 2025.

Übernachtung in Lkw-Schlafkabine: Höhere Pauschale

Berufskraftfahrer/innen können zusätzlich zur Verpflegungspauschale eine Pauschale für Übernachtungen in der Lkw-Schlafkabine steuerlich



Sicherer Hafen: Seit 1972 erhalten Arbeitnehmende, aber auch RentnerInnen oder Azubis von der VLH effektive Hilfe bei ihrer Steuererklärung – in mittlerweile mehr als 3000 Geschäftsstellen bundesweit.

Foto: hnzphotostory – stock.adobe.com

geltend machen. Diese steigt rückwirkend zum 1. Januar 2024 von 8 auf 9 Euro pro Nacht.

Bis wann muss die Steuererklärung beim Finanzamt sein?

Wer zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet ist, muss diese normalerweise bis 31. Juli des Folgejahres beim Finanzamt eingereicht haben. Dank des Corona-Steuerhilfegesetzes wurden die Fristen für Veranlagungszeiträume bis 2024 aber verlängert. Und wer die Steuererklärung von einem Lohnsteuerhilfeverein wie der VLH oder einer Steuerberaterin beziehungsweise einem Steuerberater erstellen lässt, hat sogar noch etwas länger Zeit. Die Abgabefristen:

- Steuererklärung für 2023: bis 2. September 2024* bzw. bis 2. Juni 2025* mit Steuerprofil
- Steuererklärung für 2024: bis 31. Juli 2025 bzw. bis 30. April 2026 mit Steuerprofil

* Fällt der Stichtag auf Samstag / Sonntag, verschiebt er sich auf den Montag danach.

Wichtig: Wer nicht zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet ist, ist nicht an die üblichen Fristen gebunden. Eine freiwillige Steuererklärung kann bis zu vier Jahre rückwirkend abgegeben werden. Beispiel: Eine solche Erklärung für 2023 muss erst bis 31.12.2027 beim Finanzamt sein.

Am 17. Mai 2024 (Freitag) von 10:00 bis 11:30 Uhr lädt der DBV und die VLH Sie herzlich zu einer Online-Info und -Diskussion per MS Teams ein – bringen Sie gern auch Kolleginnen und Kollegen mit, und senden Sie uns gern schon vorab Ihre Fragen per Mail an: popp@dbv-gewerkschaft.de ...



Hier geht's am 17. Mai per Direktlink in die Online-Runde. Einfach den nebenstehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone oder anderem internetfähigem Gerät scannen:



Tarifrunde Private Banken 2024: Eine historische Auseinandersetzung steht bevor



Wolfgang Ermann.

Rückblick

Ich übernahm die **DBV-Tarifkommission** (Tk) als Verhandlungsführer im April 2021. Wichtige Kontakte mussten wachsen und mein Ziel war es, den Wechsel in der **DBV-Verhandlungsführung** zu nutzen, um mit dem Arbeitgeberverband für das private Bankgewerbe (AGV Banken) konzeptionell unsere Arbeitswirklichkeit zu verbessern. Das war wie Dachboden ausmisten oder Keller aufräumen, alleine schafft man es nicht. Wir hatten unverändert berechnete Forderungen vergangener Tarifrunden auf den Verhandlungstisch gelegt. Leider war die Gegenseite damals nicht zur Mitarbeit bereit. Die gesellschaftliche Grundstimmung war damals auch noch nicht pro-Streik, anders heute.

Das erste Arbeitgeberangebot im **Jahr 2021** kam in der dritten (!) Verhandlungsrunde auf den Tisch. Der **DBV-Forderung** 6,7 % p.a. stand damals ein erstes Arbeitgeberangebot von sage und schreibe 1,2 % gegenüber. Am Ende hatten wir nach zehn Monaten tariflosem Zustand im April 2022, wenige Woche nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine, zeit-

*Da die letzte Gehaltstarif-Runde 2021/2022 kein rühmliches Ende fand, ist der Erwartungsdruck unserer Mitglieder so hoch wie noch nie. Die Erwartung, **schnelle und zugleich signifikante Ergebnisse zu erzielen**, sind bei Tarifauseinandersetzungen aber schon ein Widerspruch in sich. Gern gebe ich Dir einen Einblick in die Arbeit unserer Tarifkommission Private Banken. Bleib gespannt!*

lich befristet ein Angebot der Bankenvertreter, bei welchem wir alle begleitenden **DBV-Forderungen** beiseitelegen mussten. Das Angebot mit 3% (2022) und 2% (2023) sowie kleinen Einmalzahlungen, war nicht gut, aber auch nicht wirklich schlecht. In der damaligen Phase nach unserer Einschätzung alternativlos, um dem Ganzen ein Ende zu bereiten.

Teile unserer Forderungen aus 2021, wie zum Beispiel die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung für Leasingverträge (nachhaltige Mobilität) oder die Einführung eines Tarifwerks für Nachwuchskräfte konnten wir im Herbst 2023 bei inzwischen besserer inhaltlicher Zugänglichkeit mit dem AGV Banken abschließen.

Für die neue Tarifrunde sind wir vom Start weg in allen Dimensionen aktuell deutlich besser aufgestellt!

Für die Arbeit in unserer **DBV-Tarifkommission** (TK) konnten wir aus den **Häusern Commerzbank, ING Deutschland und Wüstenrot Bausparkasse** aktive Mitstreiter gewinnen. Unverändert sind Betriebsräte der **Deutsche Bank, UniCredit, Targo Bank, Targo Dienstleistungs-GmbH, dwpbank, HSBC, DWS** und **DB Investment Services** Teil unserer großen TK. Damit decken wir insgesamt die Wünsche und Bedürfnisse von rund 90.000 Bank- und Bausparkassen-Beschäftigten bei der Meinungsfindung ab!

DBV-Tarifumfrage gibt neue Erkenntnisse und unterstützt beim Fokus auf die richtigen Themen

Die Art der Umfrage wurde dafür komplett überarbeitet und bietet uns nun eine wesentlich verbesserte Arbeitsgrundlage. Bis zum Redaktionsschluss nahmen **5.200 Bankbeschäftigte an unserer Umfrage** für die Tarifbereiche Private Banken (AGV) und Öffentliche Banken (VÖB) teil. Hierfür ein großes **DANKESCHÖN!**

Wir bewarben bewusst die Teilnahme an der Umfrage für die **gesamte Branche** und nicht nur innerhalb der **DBV-Mitgliederschaft**, weil wir uns als Branchengewerkschaft der Verbesserung der Beschäftigungssituation insgesamt verpflichtet fühlen.

Besonders beeindruckt hat uns bei der Zwischenbewertung Ende Januar 2024, die **hohe und ausführliche Nutzung** des angebotenen **Freitextfeldes** mit klaren Aufträgen und Erwartungen an die bevorstehenden Tarifrunden mit dem AGV und dem VÖB. Da die Freitextantworten inzwischen die Zahl von 2.200 übersteigen, setzten wir zur Vorbereitung unserer Klausur erstmalig künstliche Intelligenz ein, um diese zusammenfassend auszuwerten. ChatGPT 3.5 hat uns die Top 5-Antwortkomplexe in Überschriften aufbereitet



*Teamwork:
Erst das Zusammenwirken
vieler Mitstreiterinnen und
Mitstreiter aus großen
und kleinen Instituten ergibt
die Stärke unserer
DBV-Tarifkommission.*

Foto: O. Popp

und jeweils ein O-Ton-Beispiel dazu wiedergegeben. Eventuell erkennst Du als Teilnehmer/in hier Deinen Wunsch an die Tarifparteien wieder.

1. **Gehaltsplus auch nach Inflationsbereinigung:** *Ich fordere eine kräftige Gehaltserhöhung, die nicht nur die Inflation der letzten Jahre ausgleicht, sondern darüber hinausgeht, um einen realen Einkommenszuwachs zu sichern."*
2. **Kräftige Gehaltserhöhung (mindestens die letzten zwei Jahre Inflationsausgleich):** *"Es ist wichtig, dass die Gehaltserhöhung kräftig ausfällt und mindestens den Inflationsausgleich der letzten zwei Jahre berücksichtigt."*
3. **Einmalzahlung Lohnerhöhung mindestens 10 % und Urlaub kaufen:** *"Ich plädiere für eine Einmalzahlung, begleitet von einer Gehaltserhöhung von mindestens 10 %. Die Option, Urlaub zu kaufen, bietet eine flexible Möglichkeit zur Freizeitgestaltung."*
4. **Altersteilzeit, vernünftige Gehaltserhöhung... keine 2-3 %:** *"Es ist an der Zeit, eine vernünftige Gehaltserhöhung zu fordern, die nicht nur die aktuellen Kosten abdeckt, sondern auch die Option auf Altersteilzeit berücksichtigt."*
5. **Deutliche und spürbare Steigerung des Einkommens:** *"Die vergangenen Tarifverträge waren unzureichend. Es ist an der Zeit, eine deutliche und spürbare Steigerung des Einkommens zu erzielen, um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden."*

Die Fragestellung, **Urlaubstage** zu kaufen, erhielt insgesamt eher **geringe Zustimmung**. **Arbeitszeitverkürzung** aufgrund hoher persönlicher Arbeitsbelastung war mit 75 % Zustimmung deutlich im Fokus. Und der Wunsch für **attraktive Altersübergangsmodelle**

zeigte mit 57 % Zustimmung ebenfalls eine starke Ausprägung. Dass es derzeit vorne und hinten am Gehalts-Netto fehlt, ist auch ohne Analyse sofort erkennbar, das war keine Überraschung.

Für mich ein nicht erwartbarer, aber nachvollziehbarer Wunsch der Befragten war der Wunsch nach **transparenter Kommunikation** zu den laufenden Verhandlungsfortschritten. Mit diesem Artikel, möchte ich diesen erfüllen und in den kommenden Monaten fortsetzen.

Volkswirtschaftliche Herleitung wichtiger denn je!

Die Zeiten von 2 % Inflation sind längst passé. Begleitet von täglich neuen Nachrichten – **zuletzt die Info, die Krankenkassen werden im nächsten Jahr wiederholt deutlich die Zusatzbeiträge steigern müssen, um ihre Defizite in Grenzen zu halten** – war es uns wichtig, dass sich die TK intensiv mit volkswirtschaftlichen Daten auseinandersetzt, um auf die Einwände der Arbeitgeberseite gut vorbereitet zu sein. Als geeignetster Anhaltspunkt zeigt sich die **Entwicklung des Warenkorbprivater Haushalte** seit 2018 bis heute.

Die Bereiche **Wohnen/Energie/Nahrungsmittel** machen inzwischen die Hälfte aller Ausgaben aus, da die Preisentwicklung mit 35 % Steigerung im 5-Jahres-Zyklus in diesen Segmenten am härtesten zu Buche schlägt. ▶

Selbst im konservativsten Modell ist der derzeitige Gehaltsabstand unseres Tarifwerks in diesem Zeitraum auf mehr als **18 % (!)** angewachsen. Mit anderen Worten, für einen **Single-Haushalt in Tarifgruppe 6 / 5. Berufsjahr** müssen wir **617 Euro Zuschlag** auf sein letztes Bruttogehalt fordern, wenn dieser Single keinen Reallohnverlust hinnehmen soll!

Das sind die Forderungen unserer TK-Private Banken ab dem 1. Juni 2024:

- Steigerung der Gehälter von **16 %**, mindestens jedoch um **600 Euro** brutto monatlich
- Die langfristige Reduzierung der Wochenarbeitszeit, im ersten Schritt **die Einführung der 38-Stunden-Woche** bei vollem Lohnausgleich ab 01. Januar 2025
- Die Vereinbarung eines **angemessenen Mindestabstands** zum Tarif für **übertariflich beschäftigte** Kolleginnen und Kollegen
- Eine Gehaltserhöhung von **250 €** für **alle Nachwuchskräfte** in allen Lehrjahren

Im Gegenzug für dieses Forderungspaket bieten wir den Arbeitgebern **24 Monate Laufzeit** für den neuen Gehaltstarif an.

Ebenso fordern wir für unsere **DBV-Mitglieder** ab 1. Januar 2025 die Einführung eines **tariflichen Anspruchs auf Altersteilzeit** für langjährig Beschäftigte für die letzten 48 Monate bis zum Regelrenteneintritt mit dem 67. Lebensjahr.

Durchsetzungsstärke ist der Schlüssel zum Ziel

Hier knüpfe ich wieder an die Ergebnisse der Tarifumfrage an. Bei der Abfrage der Bereitschaft, unsere Tk bei der Durchsetzung Deiner Forderungen am Tariftisch zu unterstützen – das war die abschließende Frage –, gaben immerhin **50 % der Tarif- UND ÜT-Beschäftigten an, uns bei Streikaufrufen unterstützen zu wollen**. Das gaben auch gewerkschaftlich (noch) nicht Organisierte an! Das hätte ich persönlich anders vermutet.



Kein geschenktes Geld: Für eine deutliche Tarifierhöhung werden wir uns 2024 gehörig ins Zeug legen. Eure / Deine Unterstützung in den Häusern bei Aktionen werden dabei mitentscheiden!
Foto: fotolia.com

Um dieses Momentum für die Tarifverhandlungen zu nutzen, bitte merken und weitergeben:

Streiken dürfen Tarifmitarbeiter und übertariflich Beschäftigte unabhängig davon, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht. **DBV-Mitgliedern** bieten wir je nach Beitragsklasse **bis zu 120 Euro Streikgeld**, wenn diese einem konkreten Streikaufruf des **DBV** folgen und sich am Tag des Ausstands bei der Streikleitung angemeldet haben.

Der **DBV** veranstaltet keine Kundgebungen! So ist ein Besuch mit der Familie in der Therme, statt schuften im Büro auch wie ein zusätzlicher **DBV-Urlaubstag** verwendbar und erhöht den Druck auf die Arbeitgeber – **also mehr Geld durch weniger Arbeit** – klingt doch verlockend.

Neueintritte erhalten ab dem ersten Tag Streikgeld. Wenn Deine Kolleg*innen im Rahmen des **DBV-Streikaufrufs** auf Deine Empfehlung im **DBV** Mitglied werden, erhältst Du **20 Euro Anerkennungsprämie** auf Deine Empfehlung.

Die Friedenspflicht für unsere Forderungen endet zum 30. Juni 2024, also wäre grundsätzlich ab 1. Juli 2024 mit entsprechenden Aktionen zu rechnen. Bitte melde Dich daher noch heute zum **DBV-Newsletter** an, um rechtzeitig über Arbeitskampf-Maßnahmen informiert zu sein!

Zum **DBV-Newsletter** per QR-Code-Scan hier...



Vom Anfang dieses Beitrags zum Ende:

Unsere Tarifkommission hat angemessene Forderungen entwickelt und gestellt. Wir erhoffen uns, diese im zeitlichen Rahmen von drei Verhandlungsrunden bis Juli 2024 mit dem AGV Banken zu erreichen. Eine zügige Einigung hilft Dir, beim finanziellen Ausgleich für die zurückliegenden Jahre. Aber es hängt alles an Deiner Unterstützung, bei einem Streikaufruf, aktiv zu werden, sonst bleiben meine Ausführungen Theorie – und das ist keine Option!

Dein
Wolfgang Ermann
Verhandlungsführer
DBV-Tarifkommission Private Banken

VR-Bank Würzburg: Den Garten lebendig halten

Am fränkischen Main kennen Weinliebhaberinnen und Weinliebhaber manch gute Lage für einen edlen Tropfen. Die Landschaft rund um Würzburg ist einladend, und auch die meisten Einheimischen und Unternehmen haben ihre „Scholle“ recht gut bestellt. Von dieser grundsoliden Basis profitiert auch die VR-Bank der Region – die dieses Zusammenleben wiederum auch oft versteht zu nähren – mit den richtigen Finanzprodukten und der passenden Ansprache.

Regina Vaheri-Katzenberger ist seit mehr als 10 Jahren eine der Fachberaterinnen, die das Geschäft beflügeln. „Ja, wir sind hier noch ländlich geprägt, wo manche Verhältnisse noch geordneter scheinen als in den Ballungsräumen. Und wir als Bank versuchen so ein wenig ein Garten zu sein, in dem Vielfalt angebaut wird“, denkt die Vorsorge-Spezialistin an eine für die Kundschaft vielseitige, gesunde Finanzernte.

Die heitere Betrachtung ist nicht aus der Luft gegriffen. Denn die 31 **Filialen** des Hauses von Zellingen bis Frickenhausen sind wie eh und je **gut besucht** – die rund 340 Kolleginnen und Kollegen plus 20 Azubis haben reichlich zu tun im und für den örtlichen Kundenkontakt. „Es gibt natürlich auch bei uns Beratung per Video oder Telefonie speziell in unserem Kundendialogcenter. Die allermeisten Bankkunden wollen aber in unsere Geschäftsstellen kommen und schätzen die persönliche Beratung vor Ort, da hat sich selbst während Corona kaum etwas dran geändert“, schildert Regina Vaheri-Katzenberger – die zugleich Betriebsratsvorsitzende ist – eine vergleichsweise komfortable Situation.

Filialabbau wie sonst in mancher Großbank oder auch in anderen Geno-Instituten steht also kaum zur Debatte. Im Umkehrschluss hat „der Vertrieb“ aber auch in starkem Maße flächendeckend Öffnungszeiten abzudecken. Mobile Arbeit ist da nur schwer möglich. **Arbeiten außerhalb des Büros** steht – wie beim Geno-Verband BVR allgemein – auch beim Vorstand in Würzburg nicht gerade an oberster Stelle der Prioritätenliste. „Warum aber sollte eine Kreditbearbeiterin oder ein Service-Mitarbeiter im mobilen Arbeiten nicht genauso produktiv

sein wie in der Firma? Längst wissen wir das Gegenteil. Und ein generelles Misstrauen bezüglich der Leistung von bisher leistungsbringenden Mitarbeitern im Homeoffice ist unangebracht.“ So würde sie beim Wo der Arbeit ein weiteres Umdenken in der Chefetage begrüßen – so wie viele Angestellte.

Die Arbeitnehmervertreter versuchen einen Entlastungsausgleich für die Mitarbeiter in Service und Vertrieb einzurichten – zum Beispiel für eine 100-Prozent-Präsenzwoche eine Zeitgutschrift zu erwirken, um



Zeitgemäße Arbeitszeiten: Der Betriebsrat versucht Regelungen zu finden, damit die Beschäftigten der VR-Bank Würzburg Beruf und Privatleben gut vereinbaren können, und um einen modernen Mix des Arbeitens fair zu gestalten. Foto: stock.adobe.com ▶



Regina Vaheri-Katzenberger ist eine wichtige Wegbereiterin für ein gedeihliches Miteinander in der mainfränkischen Genobank.
Foto: privat

den Aufwand und die Zeiten für die Fahrten ins Büro hier auszugleichen. „Es ist natürlich nicht einfach, hier eine Gerechtigkeit wiederherzustellen ohne neue Schieflage“, spricht die Macherin von einer kniffligen BR-Aufgabe, die aber bald gut gelöst werden muss, damit hier keine Benachteiligung von Mitarbeitergruppen wahrgenommen wird und die Attraktivität von gewissen Tätigkeiten nicht leidet.

Auch in der VR-Bank Würzburg gibt es eine Quote von 40 %, die für die Mobilarbeit ermöglicht werden soll, wenn betrieblich nichts dagegen spricht. In der Realität erreichen freilich überwiegend nur die Kollegen in der Marktfolge diesen Anteil, fasst die 53-jährige Unterfränkin die Ausgangslage zusammen.

Das Arbeitsmodell der Gleitzeit ohne generelle Kern-Anwesenheitszeit findet indes viel Akzeptanz in der Belegschaft am Main. „Wir haben eine große Flexibilität, es wird nicht ständig hinterherkontrolliert und der Wert des Vertrauens gelebt. Wir als Betriebsrat haben die Zeitkonten im Blick und bekommen die Rückführung von Plusstunden mit den Führungskräften fast immer gut geregelt, wenn die Ampel 25 Stunden überschreitet.“

Pilotversuche zur **4-Tage-Woche** sind inzwischen auch in der Geno-Welt populär. Aus Würzburger Sicht wäre das jedoch eher ein Feigenblatt – denn die kürzeren Arbeitszeiten würden dann zuvorderst zur Arbeitsverdichtung für die verbleibenden Beschäftigten führen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. „Aktuell engagieren wir uns als Betriebsrat auch mit dem Thema der Umsetzung der Nachhaltigkeit und stellen positiv fest, dass vieles was unter den ESG-Wert „Social“ auf Mitarbeiterseite fällt, schon durch die frühere und heutige Betriebsratsarbeit im Hause angegangen wurde.“

Der Grundumsatz des Hauses mit einer Bilanzsumme von knapp 2,4 Milliarden Euro ist und bleibt absehbar gesichert – was Reserven gibt für manche Innovationen. Neben VR-Energieservice, VR-PrivatAssistent und VR-360-Grad, bietet das Haus unter anderem mit dem Tochterunternehmen, der **VR-Crowd GmbH**, die Crowdinvesting-Plattform für Genossenschaftsbanken und deren Unternehmenskunden.

Die Plattform wurde von der VR-Bank Würzburg entwickelt und gibt Unternehmen die Möglichkeit, zusätzliches Eigenkapital durch Schwarmfinanzierungen mit Beteiligung von Privatinvestoren, die hier attraktive Anlagemöglichkeiten finden, zu realisieren – „folglich müssen die Unternehmen weniger klassischen Kredit für ihr Projekt aufnehmen, was ihnen bei Kreditkosten hilft und ihr Scoring schont“, beschreibt Regina Vaheri-Katzenberger die „Crowd“, die mittlerweile über 40 genossenschaftliche Partnerbanken schon nutzen.

Und auch für „kleineres“ Crowdfunding zu Gunsten von privaten Sport-, Jugend- oder Kulturvereinen, von Schulen, Feuerwehren oder Kirchen legt sich die VR Bank Würzburg ins Zeug – bis dato kamen über das VR-Crowdfunding-Portal in über 10 Jahren fast 28.000 Unterstützer zusammen, die für mehr als 260 regionale Förder-Projekte Geld sammelten. Und die Bank erhöhte die Spendenbeträge noch deutlich. „Dadurch und auch durch unsere Bürgerstiftung werden wir in unserer Region sehr konkret, positiv und nachhaltig wahrgenommen. Was uns natürlich auch wiederum bei der Gewinnung von Nachwuchs helfen kann“, spricht die Betriebsrätin von einem beidseitigen Nutzen.

Seit diesem Jahr können die Mitarbeiter, im Zuge der Gesundheitsförderung den „Vitality Room“ (VR) mit durchaus Profi-Geräten fürs flotte Zirkeltraining – zu frei wählbaren Zeiten oder zum Workout nach Feierabend und sogar am Wochenende nutzen.

Doch auch schon Auszubildende schauen sich jenseits solcher Benefits um, was der **Wettbewerb** für berufliche Perspektiven bietet – auch hier wechseln immer mehr Ausgebildete nach einiger Zeit von der Genobank weg. Der Beruf des „Bankers“ ist nicht

mehr wie früher für viele, das erstrebenswerte Ziel, andere Branchen haben hier aufgeholt oder überholt. „Es ist ein Klischee, dass die Generation Z freizeithungrig ist oder alle Babyboomer strebsam. Doch unsere Jüngeren kennen eher ihren gestiegenen Wert im Markt und sind auch sonst oft mutiger, ein höheres Gehalt oder andere Rechte zu fordern, als die meisten des älteren Jahrgangs es waren“, gibt die Fachfrau zu bedenken.

Eingruppierungen in niedrige Vergütungsgruppen gibt es in Unterfranken kaum noch, und das Gehaltsniveau ist nach ihrer Bewertung auch sonst eher angemessen. Junge Spitzen-Spezialisten in IT oder Compliance sind mit einer „marktüblichen“ Vergütung aber nicht mehr ausreichend zu gewinnen und auch andere Fachkräfte etwa für den Vertrieb, gerade in den noch folgenden Jahren. „Da müssen wir uns etwas überlegen, ohne zugleich unsere älteren Stammkräfte gehaltlich zurückzulassen“, sieht Regina Vaheri-Katzenberger einmal mehr einen Spagat.

Sie selbst hatte mit Anfang 20, bei ihrem damaligen Arbeitgeber, die Traute zum Chef zu gehen und sich für ihre Belange und auch die von Kollegen einzusetzen – und eine

Betriebsratswahl angeschoben. „Das fällt vielen schwer. Oder aber sie haben ihre Karriere vor Augen und scheuen deshalb Konflikte. Ganz vermeiden lassen sie sich aber auf Dauer nicht. Aber fast alle Vorgesetzte reagieren, wenn man oder frau sie konkret auf einen Missstand anspricht. Oder, ich finde durchs offen Ansprechen dann andere, vielleicht unvermutete Verbündete“, hat sie gute Erfahrungen mit dem **Aktivwerden** gesammelt, statt weiter nur zu lamentieren.

Mit einer offenen wertschätzenden und nachhaltigen Kommunikation hat die Betriebsrats-Vorsitzende seit 2022 auch den Stellenwert des BR in Summe weiter gesteigert. „Geschäftsführung und auch unsere Beschäftigten verstehen, dass wir keine geheime Kiste sind, da wir stets versuchen offen und transparent kommunizieren. Wir wollen die Kollegen vielmehr mental stärken, eher für ihre Belange und Vorstellungen einzutreten. Und ich finde, auch unser Vorstand schätzt uns als Verhandlungspartner, mit dem tragfähige Vereinbarungen gelingen, es ist ein konstruktives Miteinander. Es geht uns insgesamt um das gemeinsame „Wir“. Letztendlich dient dies beiden Seiten des Verhandlungstisches, da der Erfolg des Unternehmens zum großen Teil von den zufriedenen, gesunden und motivierten Mitarbeitern getragen wird.“

Allgemein regiert eher ein **angenehmer Pragmatismus** statt der Show der großen „Werte“. Ob nun in der Mitarbeiter-Umfrage, beim Großprojekt oder auch beim Betriebsfest – der Umgang der Würzburger untereinander in Wort und Tat ist gefühlt „echter“, weniger aufgesetzt als vielleicht in manchem Haus, das viel auf sich hält. „Wir sind glaube ich doch recht geerdet und gehen dabei aktiv in die Zukunft. Und wir wissen, was wir hier in der Region haben. Das hilft uns, einen Zusammenhalt herzustellen und zu erhalten. Als Betriebsrat versuchen wir, den Garten der Zusammenarbeit gut zu pflegen, Wildwuchs zu vermeiden und Gutes zu säen, damit er für alle ertragreich ist und auch in Zukunft viele Früchte trägt.“

Oliver Popp



In guter Gesellschaft: Die VR-Bank ist untrennbarer Teil der Region – gegenüber grüßt die Würzburger Residenz.

Foto: privat

Deutsche Bank Corporate Center: Wieder lernen, einander zuzuhören!

„Zum Optimismus gibt es keine Alternative“, bekennt Alexander Schart. Die Worte des Philosophen Karl Popper sind eine Leitlinie des Betriebsratsvorsitzenden, der sich in Verantwortung sieht, gute Arbeitsbedingungen für „seine“ rund 3500 Kolleginnen und Kollegen in einem der großen Zentralbetriebe der Deutschen Bank zu schaffen. Selbstredend kann er sich auf ein starkes Team im 23-köpfigen Betriebsratsgremium verlassen. Der gebürtige Frankfurter weiß kreativ zu gestalten und klug zu vermitteln, was dem Betriebsrat angesichts der Herausforderungen im „Corporate Center“ der Deutsche Bank AG täglich abverlangt wird.

Das Wirken als Arbeitnehmervertretung benötigt viel Durchhaltewillen. Allein ein guter Kontakt zur Arbeitgeberseite gelingt nur mit viel Engagement, um in den vielfältigen Themen im Gespräch zu bleiben und Lösungen zu schaffen. „Früher war zum Beispiel die Teilnahme von HR an unseren Sitzungen vor Ort selbstverständlich. Heute erschwert die HR-Struktur mit Standorten wie Frankfurt, Berlin oder Essen den direkten persönlichen Kontakt. Das macht es nicht einfach, die unterschiedlichen Interessen unserer Mitarbeitenden mit denen des Unternehmens effektiv zusammen zu bringen“, verdeutlicht **Alexander Schart**. Er und seine BR-Gefährten setzen sich für Kolleginnen und Kollegen in der IT, in Risk, Finance, COO, Legal, AFC oder Kommunikation ein – um nur einige der Bereiche des Betriebs „Corporate Center“ zu nennen.

Neben regelmäßigen organisatorischen Veränderungen sorgt der gnadenlos waltende **Kostendruck** für große Unzufriedenheit. „In den letzten drei Jahren ist die Sanierung unter unserem Vorstandsvorsitzenden Christian Sewing gut vorangeschritten. Trotzdem haben wir vergeblich auf eine Entschärfung des Sparkurses gehofft, der mittlerweile stark überzogen wirkt“, so Alexander Schart.

Als zukunftsorientierter Betriebsrat schaut er besorgt auf die bisher gut funktionierende Vereinbarung zur **Mobilen Arbeit** im Konzern, die jetzt vom Vorstand einseitig restriktiv ausgelegt wird, so dass der Frust bei fast allen Beschäftigten wächst – und zwar weit über die Betriebsöffentlichkeit

hinaus. Auch der DBV warnt vor dem Anfang der Rückkehr in längst überwunden geglaubte Zeiten der wenig flexiblen Büropräsenz. Kommt dies so, dürfte die Deutsche Bank beim Werben um immer knapper werdende Fachkräfte – die sich ihre Arbeitsbedingungen unter Wettbewerbern zunehmend aussuchen können – sicher Boden verlieren.

Laut Alexander Schart ist das unbegründete Zurückdrehen von möglichen 60 % Mobiler Arbeit auf nur noch 40 % ein besonders markanter Tiefpunkt im Verhalten der Bank, der nicht zur momentanen Flächenstrategie passt. „Nur zwei Wochen zuvor kam vom Vorstand eine Aufforderung zum gegenseitigen ‚Duzen‘ – das suggerierte eine offene Kommunikation auf Augenhöhe zwischen Beschäftigten jeder Verantwortungsstufe. Dann folgten unvermittelt zwei Mails mit der Einschränkung der Mobilen Arbeit. Für die meisten Beschäftigten wirken diese wie eine Anweisung ‚von oben herab‘, und damit in der neu angelegten Kultur völlig deplatziert“, meint der BR-Vorsitzende.



Verbindungen schaffen: Die Betriebsräte in der Deutschen Bank leisten täglich viel Arbeit, um den Draht zu den oft stark verteilten Geschäftsleitungen und HR aufrechtzuerhalten – und wenn möglich auszubauen.

Foto: digerati / Fotolia – stock.adobe.com

Er und seine Kolleginnen und Kollegen versuchen stetig, **Gesprächskanäle** offenzuhalten und neue zu öffnen. „Wir bieten die sachliche Diskussion an, gemeinsam zu bestmöglichen Ergebnissen zu kommen und erarbeiten auch mal unkonventionelle Lösungen, die zu guten Entscheidungen für alle Beteiligten führen“, stellt Alexander Schart fest. Besonders betont er, dass Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende der Deutschen Bank leider verlernt haben, einander zuzuhören. Angesichts immer höheren Arbeitsdrucks passiert in seinen Augen zu viel zwischen Tür und Angel.

Das Betriebsklima hat sich in den letzten Jahren langsam, aber stetig abgekühlt. Das ist für den Wegbereiter nicht bloß ein „weicher“ Erfolgsfaktor. „Eine schlechte Stimmung hemmt Innovation und Kreativität, die wir gerade in unserer komplexen Bank so dringend für unsere Kunden benötigen.“ Der deutsche Branchenprimus ist international schon lange nichts Besonderes mehr und wird nun auch in Deutschland von findigen und auch von schlankeren Wettbewerbern ein- und überholt. Hier seien nur Finanz-BigTechs, ING und selbst die Commerzbank erwähnt – letztere, oft unterschätzt, mit jüngst sogar leicht besserer Profitabilität im Inland als eben die einst so stolze Deutsche Bank.

Weiterentwicklung und Weiterbildung der Mitarbeitenden müssen Hand in Hand gehen. „Auch hier sind Trainings und Angebote massiv reduziert worden. Langfristige **Personalentwicklung**, auch mal mit Auslandsentsendung über den kurzfristigen Bedarf hinaus, früher durchaus Usus, ist heute eine Seltenheit“, vermisst Alexander Schart einen besonders tragfähigen Entwicklungs-Aspekt in einem global ausgerichteten Haus.

In Summe ergibt sich kein stimmiges Gesamtbild. Neben unzureichender Fortbildung **sinkt** die **Flexibilität** der Arbeitszeitgestaltung fortwährend: Bereits 2019 hat die Bank die Vereinbarung gekündigt, wonach Resturlaub ins Folgejahr überführt oder in einem Langzeitkonto angespart werden konnte. Die variable Vergütung fiel auch 2023 für die meisten Beschäftigten geringer aus.



Moderator: Alexander Schart ist einer der Gestalter, damit die Arbeitsbeziehungen im Corporate Center der Deutschen Bank gelingen. Foto: privat

Budgets für Betriebsfeiern, Teamevents oder Jubiläums-Prämien – alle stiften Anerkennung und sagen ohne großen Aufwand „Danke“ – wurden auf ein Minimum reduziert oder ganz abgeschafft. „Unsere Geschäftsführung begründet all das mit den Forderungen der Investoren, die eine optimierte Cost-Income-Ratio vom Konzern erwarten“, erklärt Alexander Schart. Stattdessen fordert er **nachhaltigere Lösungen und kreativere Ideen** für die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft.

Noch aber sieht die Bank offenbar keine Anzeichen, die ein Umdenken notwendig machen. Weder bricht die Produktivität entscheidend ein, noch gibt es global betrachtet einen dramatischen Fachkräftemangel – denn zumindest in großen Produktions- und Service-Standorten wie Osteuropa oder Asien findet die Deutsche Bank offenbar noch genügend neues Personal. „Das hilft uns hier am Standort nur begrenzt – aber das ist der Maßstab unseres immer internationaler werdenden Vorstands“, analysiert Alexander Schart. „So hat beispielsweise unsere Arbeitsdirektorin ihren Sitz in London. Dort ist das deutsche System der Mitbestimmung durch Betriebsräte weitgehend unbekannt, und wir müssen es immer wieder neu erklären, was einiges an Zeit und Energie kostet.“ Dennoch setzt er – trotzdem es anstrengend ist - auf den Auf- und Ausbau eines guten Drahts zu HR und dem Management. Das ist Voraussetzung, um gemeinsam gute, zukunftsorientierte Arbeitsbedingungen zu schaffen und Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

„Meine Mutter arbeitete 40 Jahre in unserer Bank; ich bin jetzt schon über 20 Jahre dabei. Es ist eine unglaublich lange Zeit mit viel Auf und Ab. Wir haben als Unternehmen keine Krise ausgelassen, dennoch haben wir sie alle gemeinsam gemeistert. Diese Kultur des konstruktiven Zupackens müssen wir pflegen. Die Deutsche Bank hat bei vielen Kunden und Anteilseignern immer noch ein ordentliches Standing, weil hier Menschen arbeiten, die mehr als Dienst nach Vorschrift leisten, die kreativ und selbstbewusst sind und zusammen durch dick und dünn gehen. Und genau deshalb liegt mir diese Bank am Herzen.“

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
Berger Straße 175
60385 Frankfurt am Main
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.

DBV **Wir ist stärker als ich!**



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 _____