

Blick nach vorn: Ralf Grothues und Team in der SAP Deutschland

**Geno-Banken:
Vieles richtig
gemacht!**

**Nachhaltigkeit:
Vollmundige
Versprechen**

**Einladung zur DBV-
Hauptversammlung**

**Commerzbank:
Unabhängig und
mit neuem Schwung**

| THEMEN | | SEITE |
|--------------------------|---|--------------|
| ▶ Tarifvertrag | 3 Jahre Tarifreform Volks- und Raiffeisenbanken: Vieles richtig gemacht! | 2-3 |
| ▶ Reportage | Volksbank RheinAhrEifel eG: Das Leben geht weiter – auch nach der Flut | 4-5 |
| ▶ Aktuell | Nachhaltige Finanzwelt: Ernsthafte Ziel oder Feigenblatt? | 6-7 |
| ▶ Aus dem Verband | DBV-Hauptversammlung: Unseren Weg mitbestimmen! | 8-9 |
| ▶ Titelthema | SAP Deutschland SE & Co. KG: Familiäre Zusammenarbeit zum Nutzen Aller | 10-12 |
| ▶ Aufgefallen | Commerzbank: Früchte gemeinsamer Arbeit | 12-13 |
| ▶ Arbeitsrecht | Online-Bewertungen: Nicht im Arbeitsverhältnis! | 14 |
| ▶ Mitmachen | Dankeschön: Ihre Beteiligung stärkt uns in Wort und Tat! | 15 |
| ▶ Organisation | | 16 |

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

- ERMANN Wolfgang
– *Verhandlungsführer*
- MAGDZIAK Martin
– *stv. Verhandlungsführer*
- ZATCHER Matthias
– *stv. Verhandlungsführer*
- BAUMANN Walter
- BEESE Ute
- BERGER Sylke
- BETZEN Sigrid
- DIEHL Sabine
- FEIKES-FEILHAUER Ursula
- FREUND Petra
- HAMACHER Karl-Heinz
- HEINRICH Norbert
- ORS Bürend
- PUTSCHKY Christa
- SCHNEIDERS Guido
- SCHULZE Frank
- SÖLTER Karl
- SPRANG Sven
- SZUKALSKI Stephan
- TÖGEL Jürgen
- TOKYUEREK Muharrem
- WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

- PIASTA Robert
– *Verhandlungsführer*
- SZUKALSKI Stephan
– *Geschäftsführer Tarifkommission*
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- DRACHSLER Stephanie
- ERMANN Wolfgang
- GRIGGEL Stefan
- HURTH Axel
- LÄTZSCH Holger
- LINDEN Stefan
- MAGET Jürgen
- MARSCHNER Jens
- PENNING Hermann
- POSKE Michael
- REHMISCH Steffen
- RIEDEL Michael
- SCHILLER Silke
- SCHULZ Christian
- TRENDEL Andreas
- VOSSBRECHER Jürgen
- WOLK Sabine
- ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

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

VERSICHERUNGSGEWERBE

- BEESE Ute
– *Verhandlungsführerin*
- HORNUNG Ünver
- KADNER Thomas
- POPP Oliver
- SCHMIED Andreas
- WESTPHAL Michael

Unsere Fach-Broschüren: Kompakte Hilfe



Die Arbeitswelt ist stark im Fluss: Was ändert sich zu Beginn 2022 zum Beispiel in Sachen **Homeoffice und Mobiles Arbeiten**? Wir haben den aktuellen Stand für **Betriebsräte** und auch für „normale“ **Beschäftigte** zusammengefasst – in zwei neuen **Infoheften**. Neben anderem nützlichem Wissen: Schauen Sie dafür in unserer Seite „Publikationen“ im Online-DBV-Angebot vorbei – scannen Sie dafür gern 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.

Grußwort: Antworten auf drängende Fragen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich hoffe, dass Sie alle mit etwas Zuversicht durch dieses Frühjahr 2022 gehen können! Die Realität raubt uns den Atem: Die Pandemie lässt auch nach zwei Jahren keineswegs locker – und nun tobt ein blutig-brutaler Krieg im Osten Europas. Die Frauen, Männer, Kinder und Älteren in der Ukraine – oder aus ihr flüchtend – zeigen uns trotz unermesslichen Leids oft einen so starken Willen der Selbstbehauptung, dass die Hoffnung leuchtet, wie ich ohne falsches Pathos finde. Gerade vor diesem Hintergrund befremdet es mich sehr, dass offenbar immer noch einige Geldinstitute meinen, weiter in oder gar mit dem Aggressor Russland Geschäfte machen zu wollen – oder halbherzig nur überlegen, aus dem Land zu gehen. Es ist ein morbides Geschäft. Die Ukrainer zeigen uns, wie das Leben die Oberhand gewinnen wird, auch wenn der Weg noch lang ist.

Bei allem Schicksal in unserer Nachbarschaft sollten wir nicht vergessen, dass auch bei uns im Land Menschen ihre Existenz ganz neu aufbauen müssen. Die Einwohner des **Ahrtales** sind mitten in diesem Umbruch. Ein „irgendwie Weitermachen“ schien für viele von ihnen in den ersten Stunden des 15. Juli 2021 kaum greifbar. Die **Flut** hatte ihnen binnen Minuten fast alles genommen, nicht nur materiell. Doch an so vielen Ecken begann dann ein „Anpacken“, das Berge in jederlei Hinsicht versetzte – und dem Glauben und der Überzeugung zum Durchbruch verhalf, dass der Neuanfang einen Sinn hat. In einer **Volksbank** haben Kolleginnen und Kollegen, Familien, Freunde und Helfer nach einem guten halben Jahr Großes geschafft (siehe **Seiten 4 und 5** in dieser Zeitschrift).

Unsere **Tarifreform in den Genossenschaftsbanken** 2019 war die Einlösung eines Versprechens, dass wir vor vielen Jahren den 140.000 Beschäftigten in den Häusern gegeben haben – endlich durchsetzbar fair bezahlt zu werden entsprechend der aktuell ausgeübten Tätigkeit, die zumeist immer komplexer wurde. Und auch, mehr und verlässlichere gehaltliche Aufstiegschancen zu haben. Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen nach drei Jahren Praxisbegleitung in den Volks- und Raiffeisenbanken zeigt uns: Unsere Arbeit hat sich gelohnt (**Seiten 2 und 3**).

Unsere Bestrebungen, auch mit dem Arbeitgeberverband des **privaten Bankgewerbes** zu einem ähnlichen, zeitgemäßen Tarifergebnis zu kommen, verlaufen dagegen derzeit im Sand. Die Bankleitungen vertagten die Reform wie schon öfters auf unbestimmte Zeit nach der aktuellen Tarifrunde. Auch unsere fast finalisierten Verhandlungen über eine dringend nötige zusätzliche tarifliche Säule zur Altersvorsorge und über einen Nachwuchskräfte-Tarifvertrag zur besseren Förderung der Auszubildenden und dual Studierenden legte der AGV private Banken auf Eis. Angesichts der emporgeschnehten und länger bleibenden Inflation müssen wir derzeit eine baldige und deutliche Gehaltssteigerung in den Vordergrund stellen. Mein Eindruck aber auch hier: Öl-, Gas- und Strompreise springen, die Mieten klettern, die Lebenshaltungskosten steigen, Arbeits-Überlastungen nehmen zu – das Einzige, das (leider) Konstanz zeigt, ist – unser Gehalt.

Wir müssen die Arbeitgeber daran erinnern: In jeder der Tarifrunden der vorigen mindestens zwölf Jahre haben sie betont, wir sollen uns bei den Gehaltsforderungen zurückhalten, weil die Teuerung ja so niedrig ist. Ihr Argument noch aus dem Herbst 2021, die Inflation sei ja nur vorübergehend, erweist sich längst als falsch. Wir brauchen ein Gehaltsplus im Schnitt der Preissteigerung der jüngsten 10 bis 12 Monate!

Als Arbeitnehmer-Vertreter müssen wir auch haltbare Vereinbarungen zum **mobilen Arbeiten** bzw. zum **Homeoffice** treffen – also für die bleibende neue Arbeitswelt, wenn uns Corona nicht mehr hin- und herwirft, sondern hoffentlich irgendwann „nur“ noch die menschlichen Anforderungen und Wünsche für eine



Karl Sölter.

Foto: privat

verträgliche Arbeit zu erfüllen sind. In fast jedem Institut sind allerdings schon spezielle Regelungen zur dezentralen Arbeit verhandelt worden – die zur jeweiligen Situation der Mitarbeiter und zum Geschäftsmodell passen. Ich glaube, der Menschenverstand vor Ort ist da die bessere Leitlinie als eine zu unbewegliche einheitliche Tarifregelung.

Herzlichen Glückwunsch allen Betriebsrätinnen und Betriebsräten, die in den momentan von März bis Mai laufenden **BR-Wahlen** schon (wieder-)gewählt sind – und Daumendrücker für alle, die das noch kurz vor sich haben! Der DBV hat viele Gruppen über die Jahre und auch in dieser Bewerbung unterstützt – und tut dies weiter mit juristischem Rat, Ideen und Kraft, wenn die Gewählten nun in die nächsten vier Schaffensjahre zu Gunsten ihrer Kollegen gehen. Zwei Gruppen stellen wir in dieser Zeitschrift vor: in der **SAP Deutschland (Seiten 10 bis 12)** sowie in der **Commerzbank Zentrale (Seiten 12 bis 13)**. Wir freuen uns: Kommen Sie als Betriebsräte gern auch aktiv in den DBV, und machen Sie mit in einer unserer Tarifkommissionen, im beratenden Verbandsrat, in unseren Arbeitsgruppen wie etwa der zum Mobil arbeiten, örtlich in einem unserer Regionalverbände, oder auch als ehrenamtliche Richterinnen am Arbeits- oder Sozialgericht! Der Austausch im DBV festigt die Arbeit im Betriebsrat sehr und macht obendrein viel Spaß. Hier kann man (und frau) echt was bewegen...

Herzliche Grüße

Ihr Karl Sölter

3 Jahre Tarifreform Volks- und Raiffeisenbanken: Vieles richtig gemacht!

Als wir uns 2018 auf den Weg gemacht haben, den 40 Jahre alten Tarifvertrag für die Genossenschaftsbanken an Kopf und Gliedern zu reformieren, hat es an Mahnern und Kritikern nicht gemangelt. In der jetzigen, für Banken so schwierigen Zeit eine so tiefgreifende Reform anzugehen, könne doch nur im Fiasko enden, sagten sie. Wir würden die Büchse der Pandora öffnen, und riskierten im schlimmsten Szenario sogar drastische Gehaltseinbußen für Bestandsmitarbeiter. Außerdem seien im Verlauf der letzten Jahrzehnte doch schon mehrfach Versuche gescheitert, den alten Tarifvertrag, der auf das Jahr 1979 zurückgeht, zu reformieren. Besser noch ein paar Jahre abwarten, die guten Zeiten für Banken würden schon zurückkommen, und dann sei immer noch Zeit für eine grundlegende Reform. Die Privaten und die Öffentlichen Banken hätten schließlich auch kein moderneres Vergütungswerk.

Gerade die Entwicklung der Privaten Banken war für uns aber aus Gewerkschaftssicht eher Mahnung und Warnung, als Anreiz zum weiteren Zuwarten. Statt mehr Flächentarif wurden immer weitere Arbeitsplätze aus den Mutterhäusern ausgelagert, und in schlechter bezahlte Tochterunternehmen oder gar gleich ins Ausland abgeschoben. In den Volks- und Raiffeisenbanken war es uns durch die vorsichtigen Tarifreformen seit 2006 immerhin gelungen, ähnliche Fehlentwicklungen zu verhindern, wobei uns sicherlich die konservative Grundstruktur im Geno-Sektor half.

2018 war aber auch den größten Optimisten klar, dass mit weiteren, minimalinvasiven Klein-Reformen das **Vergütungssystem** auch in den **Geno-Banken** nicht mehr länger zu stabilisieren ist.

Tätigkeiten hatten sich über die Jahrzehnte durch geänderte Rahmenbedingungen verändert, waren höher- oder geringerwertig geworden. Neue Tätigkeiten, an die vor 40 Jahren noch niemand denken konnte, kamen und kommen neu hinzu, und müssen eingruppiert werden. Alte Aufgaben, die 1979 noch mit einem Schlagwort zusammengefasst werden konnten, hatten sich ausdifferenziert, und deckten in der Tarifgruppen-Wertigkeit oft 3-4 Tarifgruppen ab.

Auch die Häuser hatten sich verändert. Statt viele tausend Volks- und Raiffeisenbanken, die nur ihr Dorf oder ihren Stadtteil abdeckten, gibt es heute rund 800 Häuser höchst unterschiedlicher Größe und Struktur: Große Häuser wie Berliner oder Frankfurter Volksbank mit Tausenden von Beschäftigten, aber auch altbekannte traditionelle Häuser mit gerade einmal einem Dutzend Beschäftigten.

Dies hat auch auf die Arbeitsplätze gravierende Auswirkungen: Sind in den kleinen Häusern weiter Allrounder gefragt, die ein möglichst breites Spektrum an Aufgaben leisten können, setzen große und größte Häuser selbstverständlich auf Spezialisierung und Arbeitsteilung.

Dies muss sich selbstverständlich auch in einer differenzierten Bezahlung widerspiegeln. 40 Jahre alte Tätigkeitsbeispiele einfach durch neue zu ersetzen, wie dies vielfach gefordert wurde, stellte sich dabei als ein Ding der Unmöglichkeit heraus.

Um dies an einem Beispiel zu erläutern: Ein Kreditsachbearbeiter in einem kleinen Haus, in dem er vielfach der einzige seiner Art ist, und gemeinsam mit dem Vorstand häufig aufgrund seiner Expertise das letzte Wort bei Kreditentscheidungen jeder Art hat, muss über völlig anders geartetes Know-how und Hintergrundwissen verfügen, als ein Mitarbeiter mit gleicher Tätigkeitsbezeichnung in einem großen Haus mit einer vielköpfigen, arbeitsteiligen Kreditabteilung. Schlagworte wie „Kreditsachbearbeiter“ helfen bei einer sachgerechten Eingruppierung nicht länger weiter, vielmehr muss auf die konkreten Anforderungen im jeweiligen Haus eingegangen werden.



Perspektive: Mit unserer Tarifreform für die Beschäftigten in den Genobanken kann die Tarif-Uhr hier weiter ins „Morgen“ laufen. Tätigkeiten bekommen ihren realen Wert heute und in Zukunft. Damit wird einer wirklich fairen Bezahlung für alle der Weg deutlich mehr geebnet als zuvor.

Foto: styleuneeed / stock.adobe.com

Die Grundidee der Tarifreform war daher, Tätigkeitsbeispiele nur noch auf wenige Ankerfunktionen, die langfristig gleichwertig bleiben, zu begrenzen. Die wichtigste dieser Ankerfunktionen sind ausgebildete Bankkaufleute. Hier haben sich über die Jahrzehnte hinweg zwar die Arbeitsinhalte massiv verändert, nicht aber die Wertigkeit der Funktion selbst. Nach wie vor sind Bankkaufleute das Rückgrat jeder Volks- und Raiffeisenbank, und nach wie vor werden ganz selbstverständlich Aufgaben in den Häusern daran gemessen, ob an den jeweiligen Stellen Bankkaufleute überhaupt „gebraucht“ werden, ob die Funktion gegebenenfalls zusätzliche Berufserfahrung („Seniorität“) oder gar Zusatzqualifikationen benötigen, oder ob die Stelle normalerweise eher andere Zugangsvoraussetzungen, etwa ein Hochschulstudium erfordert.

Hintergrund unserer Tarifreform war also, ausgehend von der Wertigkeit der Ankerfunktion des ausgebildeten Bankkaufmanns, die einzelnen Tarifgruppen abstrakt zu definieren, und anhand der drei Kriterien

- für die Ausübung der Stelle erforderliches Wissen
- Entscheidungsfreiräume der Funktion
- Verantwortung, die mit der Funktion einhergeht

zu definieren.

Die Tatsache, dass wir dabei nicht am grünen Tisch ein vollkommen neues Vergütungssystem entwickelt haben, sondern die bisher bereits gelebte Praxis in ein Rahmenwerk einbetteten, war am Ende aus unserer Sicht der Hauptgrund für den Erfolg der Tarifreform. Durch diesen eher organischen Ansatz wurden mit der Tarifreform nicht alle Bälle gleichzeitig in die Luft geworfen, sondern die über Jahrzehnte gewachsene, von Arbeitgebern und Beschäftigten als fair akzeptierte Eingruppierungspraxis mit Regeln hinterlegt. Diese andererseits helfen nun aber deutlich klarer als bisher, Streitfälle anzugehen und regelbasiert zu lösen.

So können auch komplett neue Funktionen anhand der genannten Kriterien „für die Ausübung der Stelle erforderliches Wissen“, „Entscheidungsfreiräume der Funktion“ und „Verantwortung der Funktion“ vergleichsweise einfach in die 9 Tarifgruppen eingruppiert werden. Auch Veränderungen in den Anforderungen, die z.B. durch Regulatorik oder Technik auftreten, machen Diskussionen über die Vergütung der Stelle deutlich leichter, da nun mit konkreten Kriterien argumentiert werden kann, und nicht mehr nur mit gefühlter Höherwertigkeit.

Richtige Eingruppierung ist naturgemäß weiterhin ein wesentliches Diskussionsfeld zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern (bzw. deren Interessenvertretern), die Unterlegung mit Regeln statt Bauchgefühlen macht solche Diskussionen aber berechenbarer. Dies ist einer der großen Vorteile unseres neuen Systems.

Das neue Eingruppierungssystem hat aus unserer Sicht seine Bewährungsprobe bestanden. Die ersten drei Jahre, die von uns mit intensiven Schulungen begleitet wurden, haben dabei keinerlei nennenswerte systemische Fehler aufgezeigt. Auch wenn wir 2018/2019 natürlich auf ein solches Ergebnis hingearbeitet haben, hat uns die Passgenauigkeit am Ende doch selbst überrascht.

Eine Revision unserer Tarifkommission in der Vorbereitung der Tarifrunde 2022 hat aus unserer Sicht zwar knapp zwei Dutzend Veränderungswünsche am Gesamtsystem ergeben. In aller Regel handelt es sich um redaktionelle Punkte hinsichtlich des Nebeneinanders



Stephan Szukalski.

Foto: privat

von alter und neuer Vergütungstabelle, die durch die ebenfalls eingeführten Veränderungen der Berufsjahres-systematik notwendig wurde. Keiner dieser Änderungspunkte beinhaltet aber Änderungen am Tarifgruppen-system selbst, also am Kern der Reform, das aus unserer Sicht damit seine Praxistauglichkeit für die richtige Eingruppierung bewiesen hat.

Mittlerweile arbeiten wir Übrigens auch in den Privaten und den Öffentlichen Banken an neuen Eingruppierungssystemen, wobei wir jeweils feststellen, dass unsere neues Eingruppierungssystem in den Genossenschaftsbanken von Seiten aller übrigen Akteure auf großes Interesse stößt!

Stephan Szukalski



Viele Erläuterungen zur Tarifreform im Detail finden Sie, wenn Sie diesen QR-Code mit Ihrem Smartphone scannen:

Volksbank RheinAhrEifel eG: Das Leben geht weiter – auch nach der Flut

„Wir wussten ja, dass Regen kommt. Aber das konnte niemand ahnen!“ Stefan Linden spricht erstaunlich ruhig über den 14./15. Juli 2021 – die Nacht, als die Flut den Großteil seines Lebens und die Existenzen von fast 50.000 Menschen im Ahrtal durcheinanderwirbelte. Oder, wie bekannt, auch viele Menschen ganz hinwegnahm. „Am Morgen danach hatten wir keinen Kontakt zu mehr als 60 Kollegen unserer 660-köpfigen Bank, und wir wussten nicht, ob sie noch leben. Zum Glück konnten sich alle zumindest mit den Kleidern am Leib retten. Aber in einigen Fällen hatten es die Freundin, die Mutter oder andere Angehörige nicht geschafft. Diese Tränen trocknen lange nicht, das braucht Zeit. Wir haben die Kollegen einfach in den Arm genommen, und dann angepackt, wo es irgendwie ging“, beschreibt der 61-jährige Betriebsrat den Schock und den Schmerz – aber auch das, was man nur ein Wunder nennen kann.

Kollegen schippten bei Kollegen die zum Teil bis unters Dach gefluteten Häuser von Schlamm und zerstörtem Inventar frei, solange die Kräfte reichten. Tag für Tag in der ersten Zeit, bis weit in die Nächte. Was nicht einfach war angesichts lückenhafter Mobilfunk-Netze und zerstörter Straßen. Andere räumten Zimmer oder Ferienhäuser frei als Notunterkünfte für Obdachlose, oder sie spendeten Möbel für eine provisorische Einrichtung dort, bis hin zur Küchenzeile. Bald war das Tal erfüllt von den Gebläsen der Bautrockner. Hunderte Schadensgutachter kamen von bundesweit und reichten dennoch bei weitem nicht aus, sodass die Flutopfer zum Teil wochenlang auf sie warten mussten, um erst einmal zu klären, ob und was die Versicherung an Schäden am Eigentum übernimmt.

Unter diesen Umständen war für viele lange nicht an reguläre Arbeit zu denken – gerade, wenn dann zur Flut noch der Corona-Schatten weiter über dem Leben hängt. „Wir waren im Grunde alle reif für eine Kur. Einige Kollegen suchten Hilfe bei unserer psychologischen Beratung, über die viele Last und Trauer reden zu können, mal durchatmen zu können. Die Helfer waren schnell da und sind bis heute richtig gute und wichtige Unterstützer, damit unsere besonders betroffenen Mitarbeiter wieder nach vorn gucken können“, zeigt sich **Stefan Linden** noch heute beeindruckt von dem „Es-geht-weiter“, das sicher auch in der rheinischen Mentalität verankert ist und manches erleichterte.

Entscheidend war auch, dass die Bank ohne Umstände mithalf. „Binnen Tagen gab der Vorstand unseren schwer Betroffenen eine großzügige Soforthilfe frei. Kolleginnen und Kollegen sammelten Geld, zum Teil auf der Hochzeitsfeier, oder verzichteten auf Gehalt – sodass jedes Flutopfer von dieser Seite nochmals schnelle Hilfe bekam. Auch von den Nachbarbanken und von der Raiffeisen-Stiftung kamen Mittel, obendrein wies unsere Bürgerstiftung Hilfgelder für Mitarbeiter und auch für flutgeschädigte Kunden an. Für sie eröffnete unser Haus schon am 23. Juli außerdem eine sehr zinsgünstige Sonderkreditlinie über 50 Millionen Euro“, zählt der vieljährige Betriebsrat eine lange Reihe von Hilfen auf.

Natürlich muss auch die Bank selbst wiederauferstehen. Der Verwaltungssitz in Bad Neuenahr war im Erdgeschoss fast einen Meter hoch geflutet worden, obwohl er 300 Meter von der Ahr entfernt steht. Die Geschäftsstellen in Altenahr, Mayschoß, Ahrweiler und anderswo waren noch stärker verwüstet. „Geld und andere Vermögenswerte waren untergegangen, das Wasser drang über die Lüftung auch in den Tresor ein und in die 1300 Kundenschießfächer. Das zugänglich und wieder verwendbar zu machen war hart. Technik, Strom und Heizanlage waren zum großen Teil nicht zu retten“, beschreibt Stefan Linden die Lage nach dem Hochwasser in Bad Neuenahr. „Zum Glück konnten hier und auch andernorts viele Beschäftigte im Homeoffice weiter arbeiten, oder an Ersatzstandorten außerhalb des Tales. Und wir haben für die Kunden schnell Ersatzfilialen gefunden, oder auch Container aufgestellt. Außerdem ist der Zaster-Laster als Leihgabe der Volksbank Köln-Bonn für die wichtigsten Geldgeschäfte unterwegs.“

Inzwischen, im März 2022, sind die leichteren Schäden längst behoben. Behelfsver-



Wiederbelebung: In Bad Neuenahr wird im Februar 2022 wie hier noch an vielen Stellen gebaut. Doch bald soll das öffentliche Leben vollauf zurückkehren.

Fotos: O. Popp

kabelung weicht der Dauerinstallation, immer mehr der mobilen Heizgeräte werden von neuen festen Wärmeanlagen abgelöst, oder auch von Fernwärme, um hochwasser-resistenter zu werden. Die auf Rohbaustand entkernten Gebäude sind wie in der Bad Neuenahr Zentrale weitgehend trocken, in den nächsten Monaten ist der Innenausbau geplant. „Und auch drumherum gibt es Zeichen der Hoffnung. Vor den noch geschlossenen Geschäften in Renovierung stehen Verkaufs-Container, und der eine oder andere Bäcker oder Blumenladen hat auch schon wieder im Stammhaus geöffnet. Wir freuen uns auf ein baldiges öffentliches Leben auf unseren Straßen und Plätzen“, sieht Stefan Linden viele Mutmacher, damit Einwohner und Gewerbetreibende wieder Fuß fassen – letztlich als große Familie, von denen etliche dann auch wieder in die Bank kommen.

Die **Volksbank RheinAhrEifel eG** hat – nach allem überraschend – 2021 einen sehr guten Abschluss erreicht, unter anderem etwa 30 Millionen Euro Gewinn. In Folge dessen erhielten alle Mitarbeiter eine Prämie von 500 Euro, was es länger nicht gegeben hat. Darüber hinaus bekamen die Markt-Mitarbeiter mit Kundenkontakt eine weitere LEV-Prämie – nicht aber die Marktfolge-Kollegen. „Ich bin kein Freund einer solchen Unterscheidung. Es ist sinnvoll, die Betriebsvereinbarung zur leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung folglich neu fassen“, will der BR-Vorsitzende Ungereimtheiten ausräumen.

Die Marktfolge-Mitarbeiter in Zahlungsverkehr oder Adressbearbeitung müssen zudem damit rechnen, dass ihre Arbeitsplätze nicht die sichersten sind – weil sie sich wohl leicht automatisieren lassen. „Ja, auch wir bauen weiterhin Stellen ab. Aber bisher immer auf dem moderaten Weg über die natürliche Fluktuation. Das soll bitte auch so bleiben.“ Einige Filialen gerade in der ländlichen Eifel sind bereits geschlossen, und die Wege für Kunden und Mitarbeiter sind schon deutlich länger geworden. Es werden wohl auch noch andere Zweigstellen mangels Vor-Ort-Kunden nicht kostendeckend weitergeführt. „Begeistert ist da natürlich kein Betriebsrat. Aber wir konnten die Zuordnung dann so mitbestimmen, dass es passt.“

Die vor 10 Jahren eingeführte variable Arbeitszeit (VAZ) ist lange erarbeitet und auch von den Mitarbeitern begrüßt worden. Heute wird sie nicht überall so gelebt, wie die Regelung dazu gemeint ist. „Einzelne Führungskräfte legen den Angestellten nahe, auch eine größere Zahl von Überstunden nicht aufzuschreiben – ‚das geht doch unentgeltlich, ich gebe euch frei‘ – sagen dann die Chefs. Das geht nicht so einfach. Für praktikabel halte ich und auch andere zum Beispiel, dass bis 50



Stefan Linden.

Foto: O. Popp

Überstunden verbindlich als Freizeitausgleich festgehalten werden, und alles darüber hinaus bezahlt werden sollte“, spricht Stefan Linden von einem anderen Thema.

Die Fusion der Bad Neuenahr mit der ebenfalls nicht kleinen Volksbank in Koblenz vor gut zwei Jahren ist recht gut verdaut. Für alle Beschäftigte waren drei Workshops geplant, um besser zusammenzuwachsen – leider sorgte Covid-19 im Frühjahr 2020 für eine Unterbrechung mitten in der ersten Welle. „Es braucht noch etwas Zeit, doch auch wir von Betriebsrat müssen sagen: Die größere Bank harmonisiert gut.“

Das Geldinstitut im nördlichen Rheinland-Pfalz will keines sein, das die Läufe der Zeit abwartet, bis es überholt ist. „Wir haben junge Leute aus der Wirtschaft geholt, von außen. Als KI-Experte (Künstliche Intelligenz), Zukunftsgestalter Omnikanal, und Prozess-Optimierer. Die haben bei uns Roboter aufgebaut, die die anderen Mitarbeiter jetzt schon entlasten“, verweist Stefan Linden zum Beispiel auf das Urteil des Bundesgerichtshofs, dass Bankgebühren ohne explizite Kundenzustimmung nicht erhöht werden dürfen. Die Maschine hat der Bank den 4-wöchigen Einsatz von 7 Mitarbeitern erspart – die Zustimmungen automatisiert neu eingeholt und auch verbucht. Später soll auch die Plausibilitäts-Prüfung für Baufinanzierungen über das System laufen – damit mehr „echte“ Kollegen frei sind für Aufgaben, die menschliche Intelligenz, Kommunikation und Empathie erfordern.

Oliver Popp



Entkernt: Die Filiale im Erdgeschoss der Volksbank RheinAhrEifel eG in Bad Neuenahr bekommt bald ihren neuen Innenausbau - und dann geht auch der Tresor wieder in die Nutzung.

Nachhaltige Finanzwelt: Ernsthaftes Ziel oder Feigenblatt?

Die Bankenaufseher der Europäischen Zentralbank (EZB) arbeiten bereits seit mehreren Jahren an einem verbindlicheren Standard, damit auch deutsche Geldinstitute mehr für Umwelt, Soziales und (ethisch) gute Unternehmensführung tun. Diese Ziele heißen „ESG“ nach den englischen Initialen. Seit 2020 ist dieser ESG-Leitfaden der EZB für die Häuser nun klar erkennbar und wird für die Bilanzierung seit vorigem Jahr bindend – zuerst für die großen, etwas später für die kleinen Unternehmen. Die früheren Selbstverpflichtungen der Banken und Versicherungen erwiesen sich jedenfalls als zu vollmundige Versprechungen – zumeist bis heute.

Im Frühjahr 2022 sind noch immer 90 Prozent der Geschäftspraktiken der Institute nicht oder nur zum Teil kompatibel mit einem wirksamen **Schutz der Umwelt** und **des Klimas** auf unserem Planeten; neun Zehntel befördern de facto nicht die **Chancengleichheit von armen, weniger gebildeten oder anders benachteiligten Menschen(-gruppen)** oder konterkarieren dies sogar; fast alles Handeln der Finanzwirtschaft ist kaum dazu geeignet, mehr **unabhängige Expertise**, besonders Frauen in wesentliche Schaltstellen und Führungsaufgaben in den Unternehmen zu bringen. Dies ist das ernüchternde Fazit von Frank Elderson, Vizechef der EZB-Bankenaufsicht.

Entschlossene Aktivitäten gegen die Erwärmung des Klimas ist derzeit der zentrale Baustein in der Umsetzung der ESG-Ziele. Hier haben zwar nahezu

alle Banken geäußert, bis zum Jahr 2030 oder 2035 selbst „kohlendioxid-neutral“ zu werden – also kein atmosphären-aufheizendes CO₂ mehr freizusetzen, sondern es chemisch binden oder vermeiden. Aber zugleich haben 70 % aller Institute noch immer keinen konkreten Handlungsplan, wie sie das erreichen wollen, sagt eine aktuelle IBM-Studie. „Öko-Verantwortliche“ sind also in vielen Betrieben benannt – sie haben allerdings keine genau definierten Mittel, Zeitpläne und Durchgriffsrechte. Folglich steht in den Sternen, ob und wie die Häuser die selbst gesteckten Ziele umsetzen.

Rund 80 % der CO₂-Emissionen der Banken entstehen in den Data-Centern, sprich in der Infrastruktur der großen Server und Netzwerke der Technikzentren. Laut IBM wäre eine Absenkung des Kohlendioxid-Ausstoßes um 25 % recht schnell machbar, zum



Banken müssen auf die Klima-Erwärmung reagieren – also selbst weniger Treibhausgase freisetzen, und dies auch von ihren Unternehmenskunden verlangen. Aus eigenem Antrieb und nicht nur als pflichtgemäße Umsetzung der EZB-Standards.

Foto: Robert Kneschke / stock.adobe.com



Neuer Nahverkehr: Mehr per Fahrrad statt einzeln im Auto fahren bringt viel für die Umwelt – und auch für die eigene Gesundheit. Foto: Monet / stock.adobe.com

Beispiel durch weniger Reisen, insbesondere aber durch effizientere Datenverarbeitung und -verkehr. Ganz konkret in Sachen ESG selbst: Viele auch größere Häuser erfassen Klima-Belastungen ihres Geschäfts noch immer zum Teil in handbefüllten Excel-Tabellen und haben hier noch keine automatisierten Routinen. So sind viele Mitarbeiter dafür technisch gebunden – und die Auswertung der Umweltdaten in Compliance, die Zusammenarbeit mit der Aufsicht und die spätere Nachjustierung in der Steuerungseinheit erfolgen dann ebenfalls oft nach manuellen, verlustbehafteten Übergaben. Deshalb führt die vielleicht gut gemeinte Anstrengung zu Gunsten der Umwelt zu neuen Umweltbelastungen. Und etliche kleinere Häuser haben erst gar nicht die Manpower, um neben dem Tagesgeschäft in großem Umfang an die ESG-Erfüllung zu gehen.

Doch verlangt die EZB, dass die Betriebe sich schon jetzt oder bald an die Standards halten. Und das erwarten auch immer mehr Kunden: Gerade die jüngeren Bank-Nutzerinnen und -Nutzer drängen darauf, dass ihre Bank wirklich „grün“ wirtschaftet, und nicht nur „Greenwashing“ betreibt. Einige sind bereit, auf Teile der Rendite zu verzichten, wenn das Haus nachprüfbar öko-sozial agiert. Das heißt, dass die Bank nicht nur selbst nachhaltig arbeitet, sondern das auch bei ihren Investments fördert und durchsetzt. Also keine australische Kohlemine mehr als Unternehmenskunde, und auch keine Kinderarbeit in der Textilfabrik, an die ein Kredit vergeben wird.

Die Banken müssen also ihr Risiko-Management um mehr Nachhaltigkeits-Aspekte ergänzen. Die Häuser nennen es oft: „Wir begleiten unsere Kunden in der Wirtschaft beim klimaneutralen Umbau ihres Geschäftes.“ Es kann hier aber nicht nur um kumpelhafte Tipps gehen, sonst bleibt das Verfehlen von Zielen beim Umweltschutz und sozialer Verantwortung folgenlos. Die EZB droht bereits, dass sie allgemein oder über Vertreter in den Aufsichtsräten der Banken Druck machen könnte, falls sich einzelne Kreditinstitute nicht von „schmutzigem“ Geschäft trennen, bzw. keine Veränderung in der Wirtschaft forcieren. Am Ende müssten die Banken sogar zusätzliche Kapital-Rückstellungen (Pillar-2-Puffer) bilden, wenn sie ihre Klimarisiken nach Ansicht der Europäischen Zentralbank nicht im Griff haben.

Neben der Überprüfung des Risiko-Managements treibt die EZB auch einen neuen „Klima-Stresstest“ voran. Hier sollen die Häuser bis März fundierte Einschätzungen geben, welche Risiken ihnen drohen, falls sich zum Beispiel das Klima viel schneller aufheizt als bisher prognostiziert – die EZB will die Ergebnisse dann im Juli 2022 veröffentlichen. Wie stark sind dann also die Banken jeweils bei Unternehmen exponiert, die stark von Extremwetter-Schäden, neuen Umweltauflagen der Politik oder umweltbewussterem Kundenverhalten betroffen werden – drohen hohe Kreditausfälle?

Schäden aus dem Klimawandel sind indes schwer zu beziffern. Erste Erkenntnisse aus Großbritannien deuten darauf hin, dass den Banken direkt nur geringer wirtschaftlicher Schaden entsteht, auch wenn das Klima wütet: Offenbar ist die Eigenkapitalquote im englischen Stresstest nur um 0,2 % gesunken. Doch sollte das nicht einlullen: Wegen starker Verflechtungen der Finanzmärkte untereinander und mit der Realwirtschaft potenzieren sich Ausfälle schnell – die gefühlte Stimmung kann zusätzlich drücken. Außerdem sind Banken mit der Steuerung ihrer Kreditvergabe Schrittmacher für andere Unternehmen, die lange Vorlaufzeiten brauchen. Wie gerade im Konflikt zwischen der Ukraine, Russland und dem „Westen“ zu sehen ist: Klima- und geopolitisch „saubere“ Technologien zum Ersatz von Öl und Gas brauchen Jahrzehnte der Anschub-Finanzierung, bis sie wirklich in Größenordnung funktionieren – siehe Wasserstoff und Brennstoffzellen.

Die Vorab-Ergebnisse des Banken-Klimatests aus dem März sind hier kein gutes Zeichen: Keines der 109 von der EZB angeschriebenen Institute konnte die EZB-Erwartungen in vollem Umfang erfüllen – auch nicht die Häuser, die die Bedeutung der Umwelt-Risiken oft betonen. Nach wie vor erfassen auch nur 15 % der Institute die Treibhausgas-Emissionen ihrer Investitionen. Der Flug durch die Nebelbank setzt sich also fort – und es ist vermessens, unter diesen Umständen auf eine gute Landung zu hoffen.

Oliver Popp

DBV-Hauptversammlung: Unseren Weg mitbestimmen!

Seit 128 Jahren stehen wir nun in Ihren Diensten. Unser Fachfrauen und -männer geben Ihnen passgenaue und weit reichende Unterstützung im beruflichen Alltag – mit lebensnahen Tarifabschlüssen, mit kompetenter und schneller Vertretung und Beratung im Arbeits- und Sozialrecht, mit lehrreichen und kurzweiligen Seminaren sowie mit Informationen online oder gedruckt. Dafür arbeiten unser Vorstand, unser Verbandsrat und unsere regionalen Verbände und Geschäftsstellen Hand in Hand.

Alle fünf Jahre stellen wir uns im großen Rahmen Ihrer Meinung als DBV-Mitglied. Wir ziehen Bilanz, geben Ausblick und lassen unsere Arbeit der vergangenen Jahre von Ihnen bewerten. Und wir lassen Sie über unseren künftigen Kurs mitentscheiden – insbesondere in den umfangreichen Wahlen der Aktiven in unseren Gremien. Dafür laden wir Sie sehr herzlich

am 13. Juli 2022 (Mittwoch) ab 14 Uhr

zur Hauptversammlung unseres DBV

NH DÜSSELDORF CITY, Kölner Straße 186-188, 40227 Düsseldorf.

Folgende **Tagesordnung** ist vorgesehen:

- TOP 1 Eröffnung und Begrüßung der Teilnehmer
- TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung
- TOP 3 Bericht des Bundesvorstandes
- TOP 4 Bericht der Geschäftsführung
- TOP 5 Bericht des Verbandsrates
- TOP 6 Bericht der Finanzprüfer
- TOP 7 Abstimmung über die endgültige Entlastung des Bundesvorstandes und der Geschäftsführung für die Kalenderjahre 2017, 2018, 2019, 2020 und 2021
- TOP 8 Satzungsänderungen
- TOP 9 Neuwahlen:
 - a) Bildung eines Wahlvorstandes
 - b) Wahl der/des Bundesvorsitzenden
 - c) Wahl des Bundesvorstandes
 - d) Wahl des Verbandsrates
- TOP 10 Beratung und Beschlussfassung über vorliegende (eingereichte) Anträge
- TOP 11 Verschiedenes



Erfahrene und neue Kandidaten stellen sich für unsere DBV-Gremien zur Wahl.

Foto: Markus Mainka / stock.adobe.com

Grundlage ist der § 13 der Satzung des Deutschen Bankangestellten-Verbandes e.V. in Verbindung mit § 36 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Wie jede demokratische Organisation lebt auch unser DBV von der Beteiligung seiner Mitglieder. Wir würden uns daher sehr freuen, Sie in Düsseldorf persönlich zu begrüßen. Für den Fall, dass Sie den Termin nicht selbst wahrnehmen können, gibt es die Möglichkeit Ihre Stimme durch Bevollmächtigung eines Vertreters auszuüben. Zu diesem Zweck erhalten Sie postalisch das Formular, das Sie einfach nur noch unterschreiben und uns bis zum 15. Juni 2022 zurücksenden können.

Wir bedanken uns für Ihre Beteiligung und Ihr Vertrauen und stehen Ihnen bei Fragen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Szukalski
Bundesvorsitzender

Sigrid Betzen
Bundesgeschäftsführerin



Herzlich Willkommen zum DBV-Hauptversammlung.

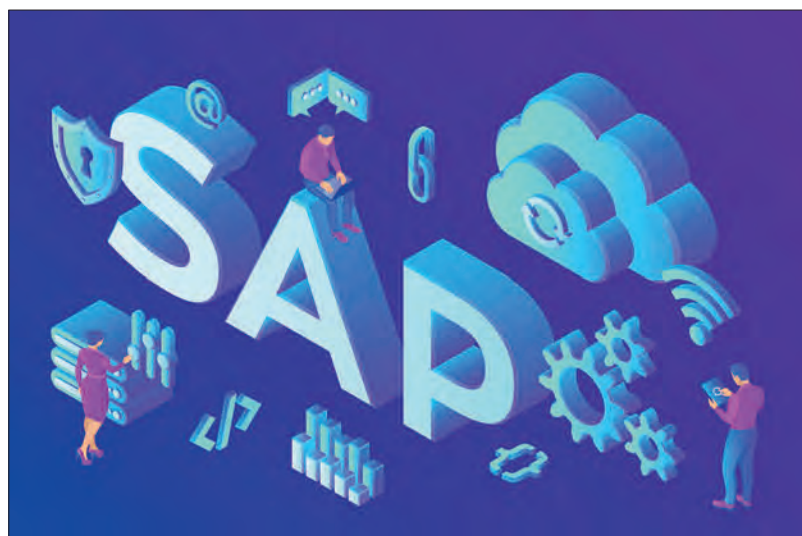
Foto: R. Welsen

SAP Deutschland SE & Co. KG: Familiäre Zusammenarbeit zum Nutzen Aller

Als deutscher Software-Primus unterstützt SAP nicht nur die 500 größten Unternehmen, sondern ist auch technisches Rückgrat für den hiesigen Mittelstand und auch für den öffentlichen Sektor. Ziel von SAP ist, die immer mehr computer-gestützten Abläufe der weltweiten Wirtschaft zu verbessern - und so auch das (Arbeits-)Leben der Menschen. Mit über 107.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von fast 28 Milliarden Euro weltweit im Jahr 2021 ist der IT-Riese der global drittgrößte seiner Art.

Ein wesentlicher Teil des Geschäftes sind dabei die System-Plattformen für Banken – die SAP Financial Services Industries (FSI) entwickelte zum Beispiel das Systempaket für die Postbank, und betrieb sie über viele Jahre. Die **Deutsche Bank** entschied sich nach Übernahme der Postbank und einigem Hin und Her im Jahr 2020 indes gegen die Migration großer Teile der Konzern-IT auf eine neue SAP-Basis. 2021 gründete SAP sein Banking-Geschäft in „SAP Pioneer“ aus, erwarb im Januar 2022 das US-Fintech Taulia und geht somit eigene Wege im Finanzsektor – was Beobachter durchaus als neue Konkurrenz auch für die Deutsche Bank werten.

Ralf Grothues verfolgt die Entwicklung gleichfalls – von intern. Der heute 62-jährige Ostwestfale ist seit 2007 in Verkauf und Vermietung von SAP-Software an große Unternehmen bis hin zu Amazon und Microsoft tätig. Aber bereits zuvor war er seit 1988 bei IBM und anderen IT-Firmen im Grunde Geschäftspartner mit SAP-Einheiten. „Anfangs habe ich mich einige Jahre als Produktmanager mit dem Zugang von südafrikanischen Banken zum internationalen Transaktionsnetzwerk Swift befasst, wie sie die dafür nötigen SAP-System-Komponenten erwerben und bestmöglich einsetzen können“, beschreibt der Diplom-Kaufmann und IT-Systemintegrator seinen Bezug auch zur Bankenwelt.



SAP-Software ist heute Mittelpunkt vieler Prozesse in Unternehmen.

Foto: iurimotov / stock.adobe.com

Der Nordrhein-Westfale ging bereits vor mehr als 30 Jahren in den Süden Deutschlands, weil es dort deutlich mehr IT-bezogene Arbeitsplätze gab als im Norden – das bleibt bis heute so. Mit einer Schwäbin verheiratet und eigenem Hausstand mit zwei erwachsenen Töchtern ist er sehr gern in der IT-Industrie tätig. Ralf Grothues war lange im IBM-Software-Labor in Sindelfingen aktiv für die Bankensoftware im Swift-Bereich zuständig und hat in den Branchen Retail, Dienstleistungen und Pharmazie IT-Erfahrungen in mittlerweile 35 Jahre gesammelt.

Heute vertritt er ein Angebot an die SAP-Nutzer, auf die leistungsfähige HANA-Cloud-Architektur zu wechseln, und setzt dabei auf seinen guten „Riecher“ für das, was kommt.

Künstliche Intelligenz (KI) ist die nächste Stufe der Automatisierung fast aller Unternehmens-Abläufe. „KI bietet große Chancen, keine Frage. Aber wir brauchen auch starke Schutzregeln und eine Business-Ethik gegen ein brutales Ausrollen von KI, sonst verlieren wir in Deutschland jährlich zehntausende Arbeitsplätze“, ist Ralf Grothues überzeugt. Belastungen in der Belegschaft sind da vorprogrammiert. „Nur meckern nützt aber nichts. Ich wollte auch was tun, was der Firma und den Kollegen hilft“, spricht er von seinem Schritt 2014 in den Betriebsrat der **SAP Deutschland SE & Co. KG**.

Dort streben die 31 Betriebsrätinnen und Betriebsräte danach, für die heute rund 5200 Beschäftigten der Gesellschaft die Arbeitsbedingungen zu sichern und zu verbessern. „Zum Glück haben wir bei SAP noch eine großfamiliäre Kultur. Und die ist nicht oberflächlich US-amerikanisch. So

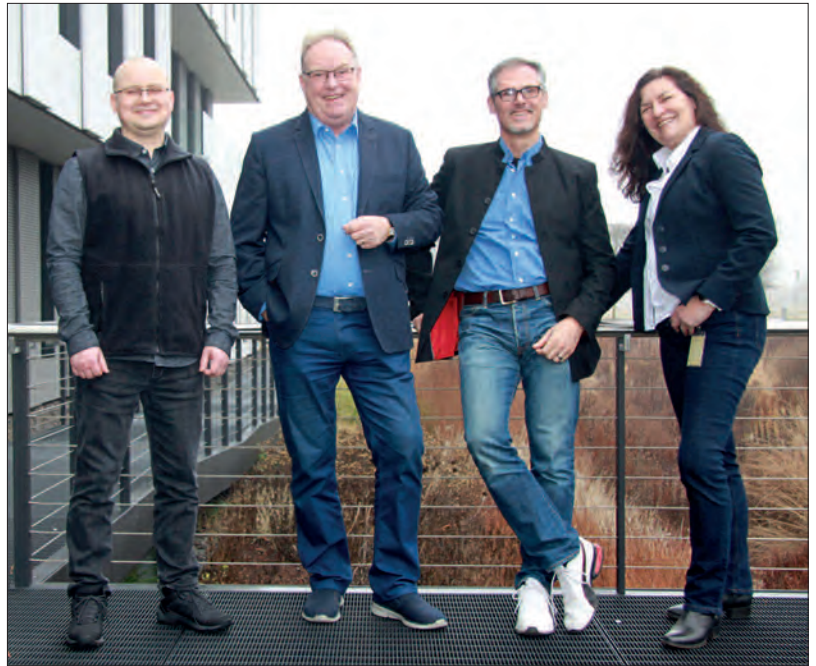
haben Kollegen angeregt, eine Spenden-Homepage für Opfer des Kriegs in der Ukraine zu eröffnen, auf der Hilfe gesammelt wird. Außerdem haben schon nach wenigen Tagen Mitarbeiter Flüchtlinge bei sich daheim aufgenommen – das wächst weiter und wird auch vom Unternehmen unterstützt“, verweist der Betriebsrat auf das soziale Gewissen in der SAP, das nicht nur Symbolpolitik ist.

So zahlt der Walldorfer Software-Entwickler trotz fehlender Tarifbindung allen seinen Beschäftigten jedes Jahr ein Plus im (Grund-)Gehalt – 2021 waren es zwar nur 1,3 %, aber eben auch keine Nullrunde. Die Gehälter sind angesichts sehr unterschiedlicher Tätigkeiten nicht mit denen in der Finanzwirtschaft zu vergleichen – aber SAP zahlt auskömmlich auch im internationalen Vergleich, sonst wären die IT-Spezialisten und die meisten anderen Fachleute im Unternehmen gar nicht zu halten. „Wir als Betriebsrat achten außerdem darauf, dass die Gehälter der Frauen bei uns wirklich fair sind. Es gibt ein festes Verfahren, nach dem die Kolleginnen prüfen und durchsetzen lassen können, dass sie gehaltlich ihren männlichen Kollegen ebenbürtig sind“, so Ralf Grothues. Folglich steigen die Durchschnittsgehälter der Frauen kontinuierlich, auch in Relation zu den Kollegen.

Vorbildlich ist auch die Pilotierung zur flexiblen Wahl des Verkehrsmittels und die Kostenabdeckung, woran die Arbeitnehmer-Vertretung mit Erfolg arbeitete. „Wir können uns das aussuchen, was gerade passt. Und dann mit einer SAP-Karte morgens die Bahn zahlen, und für den Rückweg nachmittags bei Sixt spontan ein Auto mieten.“ Die monetäre Förderung von Job-Fahrrädern wird schon seit Jahren gut angenommen.

Bildungsangebote des Unternehmens vom Anti-Stress- bis zum Sprachenkurs können Interessenten unabhängig vom Bezug zum Job buchen: „Das geht auch in der klassischen Arbeitszeitspanne, da sagt kein Chef was dagegen. Das liegt daran, dass die Zielvereinbarungen bei uns nur aufs Ergebnis ausgerichtet sind, dass dieses stimmt. Der Weg und die Zeit dahin ist allein oder im Team frei einteilbar“, sieht er einen weiteren Vorteil.

Gleichwohl hatte der Betriebsrat auch schon dickere Bretter zu bohren. So musste um den Rahmen-Sozialplan länger gerungen werden. Nun haben alle Kollegen, deren Stelle wegfällt, ein Anrecht



Gestalter in der SAP: Konstantin Fröhlich, Ralf Grothues, Thomas Feser und Manuela Asche-Holstein. Foto: O. Popp

auf Umschulung oder / und auf das Angebot eines neuen Arbeitsplatzes. Stellenabbau findet auch bei SAP laufend statt – allerdings vom Krisenjahr 2009 abgesehen bisher immer überkompensiert durch mehr neue Stellen. „Wir haben als BR 2016 auch eine gute Blaupause für ein SAP-Freiwilligen-Programm vereinbaren können. Wer das Unternehmen bei einem Abbauprogramm verlassen will: Der- oder diejenige kann sich dann vorher genau ausrechnen, wieviel als Abfindung verbindlich herauskommt, je nach Position und Berufsjahren. Das ist positiv für die Kollegen und für die Firma.“ Diese Zahlungen können auch sozial verträglich für ein Vorruhestandsprogramm genutzt werden, sofern das 55. Lebensjahr erreicht ist.

Ralf Grothues beschäftigte sich auch lange mit dem Bonus-Rahmenplan bei SAP. Darin sind die Bedingungen der variablen Gehaltsbestandteile jedes Jahr neu zu verhandeln und es gilt, sich den Marktgegebenheiten anzupassen. So gewinnt seit einigen Jahren die Gewichtung des Neugeschäftes in der Cloud an Bedeutung für die variablen Vergütungen. Bei der Einführung neuer Kennzahlen, z.B. dem „Current Cloud Backlog“ erreichte der Betriebsrat eine Absicherung von mindestens 80 % des Grundbonus.

Andere Dinge sind freilich noch auf der Wunschliste des Betriebsrates, zum Teil schon lange - auch im Vorzeige-Unternehmen SAP. „Wir brauchen zum Beispiel eine echte Arbeitsplatzsicherung. Da können andere Unternehmen in Baden-Württemberg bei ihren Mitarbeitern punkten, zum Beispiel Daimler oder Bosch.“ Und Ralf Grothues und Mitstreiter machen auch Druck für ein Homeoffice, dass freiwillig bleibt und in dem tatsächlich alle Aufwände des Arbeitens daheim abgedeckt sind, verdeutlicht er: „Unser ‘Flex Work‘ führt am Ende oft zu einer Auslagerung des Arbeitsplatzes in den privat finanzierten Wohnraum – was nicht sein kann.“ Umgekehrt darf es für die Kollegen, die lieber im Büro arbeiten, nicht bloß die Variante „Großraumbüro“ geben. „Kreativität entsteht nicht durch

Schema F, sondern wenn wir uns gemeinsam face-to-face austauschen können“, betont der Fachmann.

Leider ist in der IT-Branche seit Jahren eine Steigerung der Belastung durch Stress zu beobachten. Burn-out ist auch in der SAP oft nur ein oberflächliches Schlagwort. Auch frühzeitig verstorbene Kollegen sind zu verzeichnen.

Der psychischen Belastung begegnet SAP mit der global verfügbaren SAP-Helpline „Corrente“, wo Psychologen gute Arbeit leisten. Aber Ralf nennt das Thema Achtsamkeit als wichtige Maßnahme vor einer solchen Krise: „Ich kann nur ermuntern: Horcht in euch hinein, wie es euch wirklich geht. Nehmt die Arbeit nicht ständig gedanklich mit. Reduziert den Medienkonsum bei Facebook und Co. Ich verbringe jede Woche etliche Stunden in der Natur.“

Wofür steht das neue Team des DBV in der SAP-Landesgesellschaft?

Ralf Grothues: *Es ist mir wichtig, allen Mitarbeitern Gehör zu verschaffen und eine Ausgleich zu den Interessen des Arbeitgebers zu finden.*

Thomas Feser: *Für die Berater eine verlässliche Zukunft sicherstellen und den Wandel in der Digitalisierung durch Aus- und Weiterbildung stützen.*

Konstantin Fröhlich: *Für die Arbeitswelt 4.0 müssen wir flexibel arbeiten. Die Nähe zu Universitäten ist wichtig, um innovative Projekte anzugehen.*

Manuela Asche-Holstein: *Faire Entlohnung und Teilhabe am Unternehmenserfolg für Alle. Entwicklungschancen für Frauen im Unternehmen.*

Oliver Popp

Commerzbank: Früchte gemeinsamer Arbeit

*Die Commerzbank ist im Umbruch – die laufende „Strategie 2024“ zeigt das. Viele Kolleginnen und Kollegen müssen ihren Arbeitsplatz aufgeben. Doch seit Sommer 2021 gibt es Hoffnungszeichen, dass die zweitgrößte deutsche Privatbank wieder Boden unter die Füße bekommt. Deutlich dazu beigetragen hat am Standort Frankfurt das **Betriebsrats-Team „UNO - Die Unabhängigen“**. Die UNO-Beraterinnen und -Berater haben vielen Mitarbeitern schon eine neue Perspektive gegeben, und sie tun dies weiterhin. Erst Mitarbeiter, die für sich eine gedeihliche Zukunft in der Bank sehen, geben dem Haus den Schub, damit es wieder nachhaltig kreativ und erfolgreich sein kann.*

„Wir sind 2018 angetreten, um neue Wege zu gehen. Nun haben wir eine Organisation zum Laufen gebracht, die allen Beschäftigten Unterstützung geben kann, die das wollen“, bekennt der **UNO-Sprecher der Zentrale Marcus Bouraue**.

Die unabhängige Gruppe im Betriebsrat der Commerzbank Zentrale ist seit mehr als 20 Jahren aktiv – und sammelte in den jüngsten vier Jahren neuen Schwung. „Wir haben uns wie in einem Verein durch definierte Zuständigkeiten und demokratische Abstimmungsprozesse stärker als zuvor zusammengefunden. Alle Mitglieder entscheiden gemeinsam und gleichberechtigt über unsere personelle Aufstellung, unsere Ziele, die Mittel und die Wege dorthin“, beschreibt er den Gruppenaufbau, der mehr ist als das bloße Abarbeiten von Betriebsratsthemen. Auf diesem Weg kann sich jeder für sein Thema in der UNO engagieren.

„Wir sind viele Gleichgesinnte, die aus freien Stücken eine Gruppe aufgebaut haben, die einzig den Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen folgt“, meint **Kerstin Ott**, die das UNO-Beratungsteam „Gesundheit“ leitet. Viele in der Großbank sind wegen starker Belastung und Unsicherheit von längerer Krankheit oder Burnout betroffen – und nehmen die empathische Hilfe des UNO-Teams gern an.

Die Beratungsteams sind der Kern des Angebots der Unabhängigen. So etwa das Team „Intervention“, das unter anderem die Folgen





Ein starkes Team –
UNO Die Unabhängigen in der
Commerzbank.
Foto: O. Popp

der „Strategie 2024“ für die Beschäftigten zu mildern bestrebt ist: „Wir brauchen hier ständig Konfliktlösungen im Großen wie im Kleinen. Allen Mitarbeitern, die zum Bleiben bestrebt sind, wollen wir eine planbare und messbare Perspektive geben.“ Auch, wenn es beim Stellenabbau hart auf hart kommt, wie **Jochen Diegelmann** weiter betont: „Wer von Kündigung und Abmahnung bedroht wird, der oder dem nehmen wir die Angst und stehen ihr oder ihm unmissverständlich bei, und wir treten in zielführende Verhandlungen mit Führungskräften.“ Das Beratungsteam Intervention ist mit ehrenamtlichen Richtern am Arbeitsgericht besetzt.

Für diejenigen, die sich im höheren Alter für ein finanziell fair dotiertes Ausscheiden aus der Firma entscheiden, ist das Team „Rente“ da. „Da entstehen schneller Lücken in der Finanzplanung, als man glaubt. Zu bedenken sind Sozial- und Krankenversicherung, Pflegekasse, nun auch das enorm gestiegene Inflationsrisiko. Oder auch die Frage, was für eine Nebentätigkeit darf ich noch ausüben, wenn ich erst Ende 50 bin, aber schon raus aus der regulären Beschäftigung“, erläutert **Dr. Bernhard Bonsmann** die Themen dieser Gruppe. Gerade beim letzten Punkt haben die UNOs einen überbetrieblichen Erfolg erreicht: „Wir haben den Bundestagsparteien vor der Wahl den Rat gegeben, die Verdienstgrenze geringfügiger

Beschäftigung anzuheben. Nun hat die ‚Ampel‘ die Grenze von 450 auf immerhin 520 Euro pro Monat erhöht“, freut sich **Marcus Bourauel**, diese Verbesserung mit angeschoben zu haben.

Prägend für die UNOs ist, dass sie kein verlängerter Arm einer außerbetrieblichen Partei sind. Gewerkschaften und ihre fachliche Expertise werden gezielt, aber nur punktuell in Anspruch genommen. „Uns ist wichtig, dass wir keine Abhängigkeiten und Einflussnahme von außen zulassen. Als Mitarbeiter der Bank kennen wir die Bank und handeln daher besser selbst für unsere Kolleginnen und Kollegen“, bringt es der **Listenfürher Ulrich Portmann** auf den Punkt.

Die Commerzbank hat in den vorigen Jahren große Teile ihrer Bearbeitungseinheiten in neue, agile Arbeitsweisen überführt. Es ist für die allermeisten Mitarbeiter gut, selbstbestimmter und beweglicher arbeiten zu können, weiß **Martin Schlender**. „Aber alle Kollegen sollten da abgeholt werden, wo sie sind – und die neue Welt sollte nicht unterschiedslos verordnet werden“, hebt **Petra Mücke** hervor. Außerdem läuft auch vieles in Technik und Organisation nach Jahren noch nicht agil, was dringend geändert werden muss. Beide sind im Team „Agiles Arbeiten“ aktiv.

Ein anderes, wesentliches Thema ist Lohngerechtigkeit. „Das ist nicht nur eine gerechtere Bezahlung von Frauen gegenüber Männern. Sondern auch, dass junge Einsteiger im Vergleich zu Älteren nicht systematisch benachteiligt oder bevorzugt werden sollen“, spricht der **Listenzweite Michael Piechaczek**. Daher gilt es, Kriterien der Gehaltsbestimmung transparent zu machen und Missstände auszuräumen. Ähnliches gilt auch für die Faktoren der Zielvereinbarungen und der jährlichen Boni, die nicht nur einem Teil der Belegschaft zu Gute kommen müssen, sondern allen. Dies bedeutet natürlich ein ständiges Prüfen und Nachsteuern. Den UNO-Teams wird die Arbeit also nicht ausgehen.

Der Anspruch ist, neue Themen, Probleme und Chancen früh zu erkennen und dranzubleiben. „Wir sind auch angetreten, unseren Kollegen durchaus Zuversicht und Spaß bei der Arbeit in unserer Commerzbank zu erhalten oder wiederzugeben. Ein grundlegender Optimismus macht vieles leichter“, nennt **Alexander Michaut** eine Wurzel der UNOs – die manche Frucht bringen kann.

Oliver Popp

Online-Bewertungen: Nicht im Arbeitsverhältnis!

Heute heben oder senken wir den Daumen im Handumdrehen online – beim Einkauf bei Amazon, Google oder Ebay. „Power-Seller“ wollen hier gern einige hundert Mal Bestbewertung von uns haben – damit suggerieren sie auf den ersten Blick hochzufriedene Kunden, damit sich das Verkaufskarussell weiter wie geschmiert drehen kann. Nun aber werden immer komplexere Dienstleistungen bewertet – meist anonym. So können (oft ehemalige) Beschäftigte ihre Arbeitgeber auf „Kununu“ auf- oder abwerten, mit oft saftigen Kommentaren in die eine oder andere Richtung.



Online-Likes taugen nicht für die Bewertung von Arbeit. Foto: r0b_ / stock.adobe.com

Zunehmend werden (Bank-)Beschäftigte selbst zum Gegenstand von Bewertungen. In den vorigen Jahren waren es unverbindliche „Tests“ in den sozialen Medien bzw. Intranets oder Online-Pinnwänden der Häuser: Die Kollegin oder der Kollege hat eine echt klasse Betriebsfeier auf die Beine gestellt (bebildert), oder sie bzw. er ist die treue Seele, die unser Team auch in kniffligen Situationen zusammenhält, und so weiter. Meistens breit von Chefs und anderen Mitarbeitern positiv weiter kommentiert – nur einzelne Wortmeldungen zeigen in die andere Richtung.

Bald jedoch wird es nach Vorstellung der Institute konkreter. Vertriebs-Mitarbeiter sollen von Kunden „Likes“ und ausführlichere gute Bewertungen für das Unternehmen einwerben. Es gibt schon Pläne, diesen Online-Applaus zu einem Ziel für einzelne Mitarbeiter oder Teams zu machen – der somit auch bonus-relevant werden könnte. In der internen Auswertung könnte der Vorgesetzte etwa meinen: ‚Ok, du hast 100 Basiskonten, 20 ETFs und 5 Vorsorgen verkauft – aber wieder nur 10 Likes? Also, aufs Jahr hochgerechnet sehe ich dich da nicht bei 100 %.‘ Und neben dem Druck auf Basis von „harten“ Zahlen könnten manche Chefs auf die Idee kommen, auch die Qualität von Kommentaren in Freitextfeldern „frei“ auszulegen.

Aus Arbeitnehmersicht müssen Online-Bewertungen auf betrieblichen Kanälen - gerade, wenn sie verbindlich werden -, ohne Zweifel vom Betriebsrat mitbestimmt werden. Der § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes legt fest, dass Systeme der Leistungskontrolle und der technischen Überwachung die Mitgestaltung, mindestens aber die Zustimmung des Betriebsrates benötigen – und vom Arbeitgeber erfasste „Likes“ womöglich als Teil von Zielvereinbarungen würden zu solchen Systemen zählen. Arbeitsgerichte haben indes noch keine Entscheidungen zu Online-Bewertungen getroffen, inwieweit sie statthaft sind. Vorausschauende Betriebsräte sollten deshalb eine Betriebsvereinbarung verhandeln, die am besten unter Verweis auf § 87 BetrVG die Erfassung und Auswertung von Online-Beurteilungen ausschließt – explizit, dass sich daraus materielle oder arbeitsvertragliche Konsequenzen ergeben können.

Denn: Falls BR doch für bestimmte Mitarbeiter-Gruppen oder nach gewissen Kriterien „Likes“ als (mitbestimmte) Ziele zulassen – ist diese Mitbestimmung wirklich handhabbar? Gerade, weil die Kunden unter Verweis auf den Datenschutz wohl oft anonym oder mit geänderter Identität abstimmen werden – das zeigen die Erfahrungen woanders -,

können Bewertungen „locker vom Hocker“ und zahlreich eingehen. Wo setzen dann Arbeitgeber und Betriebsräte die Grenze des Zulässigen? Völlig offen ist zudem, ob die Bewertungen überhaupt zutreffend sind. Wie kann der / die Mitarbeiter/in die wüste Online-Tirade eines Kunden von sich weisen, der zwar zuerst gut beraten wurde – dessen (überzogene) Rendite-Erwartungen sich aber nach Jahren nicht erfüllen?

Wesentliches Problem sind eben die auch von geschulten Betriebsräten kaum nachweisbaren Manipulationsmöglichkeiten von freien Online-Voten. In großer Zahl und zugleich klug gestreut könnten automatisierte Bots beliebig positive oder negative Beurteilungen einzelnen Beschäftigten oder Teams zuordnen. Zudem könnten konkurrierende Institute den Mitarbeitergruppen der jeweils anderen Bank negative Beurteilungen zukommen lassen. Ebenso, wie sich per „Google Ads“, ehemals Google AdWords, die eigene Homepage im Google-Suchverlauf per Kauf einer Anzeige ganz nach oben bringen lässt, so könnten auch Dienstleister in einer rechtlichen Grauzone anbieten, für einige hundert Euro (oder Bitcoin) „Likes“ oder „Dislikes“ zu verteilen. Da hier rechtliche Schranken die „kreative“ Realität nie einfangen können, ist es ratsam, dass Online-Bewertungen niemals einen Bezug zum Arbeitsverhältnis bekommen.

Oliver Popp

Dankeschön: Ihre Beteiligung stärkt uns in Wort und Tat!

Der DBV ist eine Mitmach-Gewerkschaft: Wir sind stark durch das unabhängige, kreative Denken und Handeln vieler ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer. Wir geben lebensnahe Unterstützung in der Form, die Sie sich als unser Mitglied wünschen – in allen Fragen, die mit Ihrem Beruf in Banken, Versicherungen und Service-Gesellschaften zusammenhängen. Ohne Bevormundung und Schema F: Wir befähigen Sie dabei als Kollegin oder Kollege auch, Ihre individuellen Interessen besser zu erkennen und durchzusetzen. Als Rückenstärkung, von der der ganze Betrieb profitieren kann. Was es den DBV-Aktiven wiederum erleichtert, fairen Arbeitsbedingungen bis hin zum letzten Team Wirkung zu geben. Wir als Selbsthilfe-Familie sagen deshalb allen DBV-Mitgliedern: Herzlichen Dank für die Arbeit Hand in Hand!

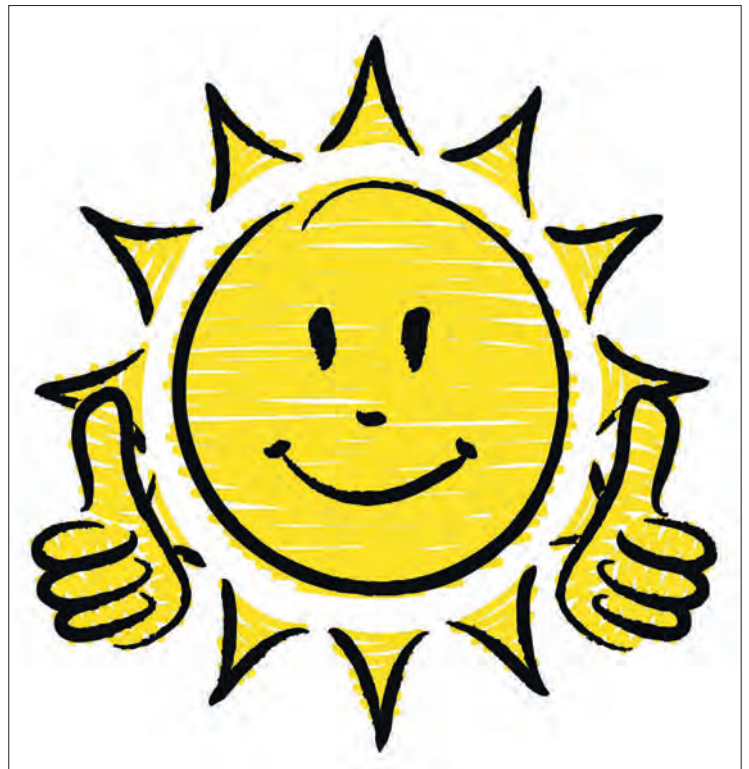
Zu Jahresbeginn waren es zum Beispiel die zahlreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer **Online-Umfrage zur kommenden Tarifrunde in den Genossenschaftsbanken**, denen großer Dank gebührt. Mehr als 2300 KollegInnen aus vielen Häusern von der Ostsee bis zu den Alpen haben uns in den vorigen Wochen mit ihrem Votum einen Auftrag mitgegeben, was wir in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken fordern sollen. Von Gehalt bis Mobiles Arbeiten, von den Inhalten der Ausbildung bis zur Altersteilzeit. Dies verstärkt unseren Blick aus der Praxis weiter – zu Gunsten eines lebensnahen Abschlusses. Nach Aufstellung unserer Forderungen gehen wir am 26. April in die erste Verhandlung – und tun alles dafür, zügig voranzukommen.

Auch bei den Mitmachenden unserer **DBV-Datenaktualisierung** bedanken wir uns vielmals! Gerade viele langjährige Mitglieder haben uns nach beruflichen und privaten Veränderungen ihre aktuellen Kontakte übermittelt – und uns zu diesem Anlass auch etliche inhaltliche Anregungen mitgegeben. Und: Unsere Aktiven haben den DBV auch wieder neu bei vielen ihrer jungen Kolleginnen und Kollegen bekannt gemacht. Mit einem direkten „Draht“ können wir noch besser und schneller für Sie da sein – bei allen persönlichen Fragen und Veränderungen sowie bei betrieblichen Umbrüchen. Für eine weiterhin schnelle und kompetente Unterstützung im Arbeits- und Sozialrecht, oder bei steuerlichen und Rentenfragen. Unter den Teilnehmern der Datenaktualisierung haben wir 14 Gewinnerinnen und Gewinner ausgelost, die sich über Gutscheine freuen können.

Mit der im weiteren Frühjahr und Sommer sich wohl wieder entspannenden Corona-Lage sind

nicht nur Umfragen und Treffen per Video möglich – sondern hoffentlich endlich auch wieder mehr persönliche Treffen vor Ort als fruchtbarste Form des Austausches und der Mitgestaltung in unserer Fachgewerkschaft. Wir planen dann wieder das vermehrte Zusammenkommen nicht nur unserer Tarifkommissionen, sondern auch von unseren Arbeitsgruppen und regionalen Stammtischen. Als wichtigstes Forum laden wir für den 13. Juli zu unserer **DBV-Hauptversammlung** in Düsseldorf ein (siehe Seiten 8 und 9 in diesem Heft) – und freuen uns schon heute auf rege Beteiligung vieler Aktiver!

Oliver Popp



Danke fürs Mitmachen!

Foto: Jan Engel / stock.adobe.com

Helfen Sie uns!

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

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

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

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

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

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____
Namensänderung: _____
Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.:

Neuer Arbeitgeber:

E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

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

Eine Bitte an unsere Mitglieder

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

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

Herzlichen Dank im Voraus!

Hier finden Sie uns

DBV-Hauptgeschäftsstelle

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

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

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

Regionalverbände

Regionalverband Nord

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

Regionalverband West

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

Regionalverband Mitte

Ansprechpartner: Ernst Dürr
Mobil: 0152 / 31 74 14 34
mail: ernstduerr@t-online.de

Regionalverband Ost

Ansprechpartner: Sylke Berger
Mobil: 0172 / 37 65 638
mail: berger@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 Kapitalgeber, Kunden und Politik.

Das geht nur gemeinsam!

Schließen Sie sich uns an!

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



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.

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

- | | |
|--|---------|
| 1. Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 7,80 |
| 2. bis € 2.296,- brutto | € 13,50 |
| 3. von € 2.297,- bis 3.607,- brutto | € 19,00 |
| 4. von € 3.608,- bis 5.073,- brutto | € 25,00 |
| 5. ab € 5.074,- 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



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 _____