

A man in a dark jacket and light blue shirt is riding a bicycle on a paved path. The bicycle has a large wicker basket on the front containing a colorful flag and a sign that reads "ATOMM... TRANSP... STOFF...". The background is a lush green park with trees and a stone wall.

**Norbert  
Blüm  
im  
Interview**

**Frühjahrs-  
tagung**

**Bei Thomas Albrecht steht  
das Rad selten still**

| THEMEN   | SEITE        |
|--|--------------|
| ► <b>Titelthema</b><br><b>Bei Thomas Albrecht steht das Rad selten still</b> | <b>2-5</b>   |
| ► <b>Interview</b> <b>Norbert Blüm über Solidarität</b>                      | <b>6</b>     |
| ► <b>Mitmachen</b> <b>Betriebsrat gesucht!</b>                               | <b>7</b>     |
| ► <b>Aus dem Verband</b> <b>Frühjahrstagung</b>                              | <b>8-9</b>   |
| ► <b>Aus dem Verband</b> <b>Eintrittskarte in die Karriere</b>               | <b>10-11</b> |
| ► <b>Recht</b> <b>Die Krise abmildern</b>                                    | <b>12-13</b> |
| ► <b>Service</b> <b>Gesunde Arbeit – gute Arbeit</b>                         | <b>14-15</b> |
| ► <b>Organisation</b>  | <b>16</b>    |

**Anmerkung:** Der DBV erhöht seine Beiträge ab 1. Juli leicht, um Sie noch besser beraten zu können (siehe Postkarte letzte Seite).

**Unsere Tarifkommissionen**

**PRIVATES BANKGEWERBE**

- SZUKALSKI Stephan – Verhandlungsführer
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- FEIKES Ulla
- GAMBINO Giulio
- HEINRICH Norbert
- MACHON Udo
- RUCK Karin

**VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**

- BUFF Heinz – Verhandlungsführer
- ALBRECHT Thomas
- BENTERBUSCH Heinz Norbert
- BETZEN Sigrid
- BRAUNE Waltraud
- BURSKI Friedhelm
- HINKE Norbert
- WITTIGER Helmut

**VERSICHERUNGSGEWERBE**

- MAURACHER Martin – Verhandlungsführer
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- HÜTTE Friedrich W.
- KÖHLER Markus
- MATTHES Kurt Walter
- RUCK Karin
- SEIFER Sonja

**Infokasten: FREITAGmittag**

Kompakt auf einen Blick die wichtigsten Informationen zu einer Branche, wöchentlich aktuell: FREITAGmittag erreicht die Entscheider in Banken - und nach mehreren Kooperationen mit führenden Hochschulen auch diejenigen, die es werden wollen. Die Agentur FLEISCHER'S gibt den Newsletter seit rund drei Jahren heraus. Mittlerweile erreicht er mehr als 2.000 Leser in über 100 Banken und Sparkassen. FREITAGmittag im Test - kostenfrei und unverbindlich, das Probeabo läuft automatisch aus. Einfach hier bestellen: [www.freitagmittag.de](http://www.freitagmittag.de)



**Herausgeber:**

DBV –  
Gewerkschaft der Finanzdienstleister  
Oststraße 10, 40211 Düsseldorf  
Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79  
E-Mail: [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)  
Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>  
Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Oliver Popp, Frankfurt  
Ständige Mitarbeiter:  
Sigrid Betzen, Martin Mauracher  
Fotos: Oliver Popp, Ulla Feikes  
Agentur Fotolia ([www.fotolia.de](http://www.fotolia.de))  
Postanschrift: Der Finanzdienstleister  
Oststraße 10, 40211 Düsseldorf  
Satz + Gestaltung:  
WHD.esign  
Viersener Straße 179, 47877 Willich  
Tel.: 02 156/91 57 52, Fax: 02 156/91 57 51  
[kontakt@whd-esign.de](mailto:kontakt@whd-esign.de)

**Druck:**

Druckerei Rechtsverlag  
Hötzel, RFS & Partner GmbH  
Oststraße 119, 40210 Düsseldorf  
Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

Postverlagsort: Düsseldorf  
Bezugspreis:

Einzelheft EURO 1,25  
Jahresbezug EURO 2,50  
jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 2 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.

## Jung und unabhängig

*Liebe Leserinnen und Leser,*

in diesem Jahr brennen 115 Kerzen auf der Geburtstags-Torte. So alt wird kein Mensch, meinen Sie? Kein Einzelner, aber eine starke Gemeinschaft von uns allen schon – der Deutsche Bankangestellten-Verband feiert Jubiläum.

Und er hat genug Puste, um alle Kerzen auszublasen. Denn er ist jung geblieben und hat sich fit gemacht für die Zukunft. Allen voran der 31-jährige Banker, der mit Schöpfergeist und Tatkraft die Leitung des DBV übernimmt – 1903 war das Max Fürstenberg. Dieser junge Mann setzt sich dafür ein, Gehalt fürs Alter zurückzulegen – heute würde man wohl sagen, er verzichtet auf Konsum. Er legt nämlich 1909 die Grundlage für das Renten-Versorgungswerk BVV. Noch heute, hundert Jahre später, profitieren Banker von dieser zusätzlichen verlässlichen Stütze im Alter.

Fürstenberg war ein ungewöhnlicher Mensch in einem ebensolchen Berufsverband. Ich fühle mich ihm verbunden. Als ich in den DBV-Vorstand gewählt wurde, war ich noch keine 30 – es waren Mitte der 1990er Jahre harte Zeiten für uns. Fünf Jahre bin ich nun Ihre Bundes-Vorsitzende. Wir sind gut aufgestellt und auf sicherem Kurs. Ich möchte den DBV weiter mit Verstand und Elan gestalten.

Und ich freue mich, wenn noch andere junge Banker mich und den Vorstand dabei unterstützen. Zum Beispiel der Nachwuchs in unserer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), der in unseren Seminaren viel Neugier und Talent zeigt und beharrlich nachfragt. Später werden „unser“ DBV-Azubis ihren Kollegen in den Banken kompetente Antworten geben können. Alle JAVer lade ich auch herzlich ein, bei den Betriebsrats-Wahlen im kommenden Jahr anzutreten – dort könnt ihr noch mehr Einfluss nehmen! Ein neuer Atem tut den Gremien insgesamt gut.

Dies ist auch ein neuer Garant dafür, dass unsere Entscheidungen frei bleiben vom Einfluss anderer Gruppen. Wir stehen zu den Verabredungen, die wir mit den Arbeitgebern getroffen haben. Etwa im Tarifabschluss der Genossenschaftsbanken oder auch schon in den Jahren zuvor in



*Karin Ruck*

den Haustarifen für etliche Service-Gesellschaften. Damit erwarben wir uns Vertrauen, weiterzuverhandeln in schwieriger Zeit. So erzielten wir im April einen Abschluss für die Beschäftigten der Reisebank mit 4,5 Prozent mehr Gehalt plus einmalig 550 Euro über zwei Jahre.

In der Norisbank gelang uns auch ein zukunftsweisender Abschluss. Der Tarifvertrag von 2007 zeigt erst jetzt in der Krise seine wahre Stärke. Die Bonus-Zahlungen für die Mitarbeiter sind dort derart festgeschrieben, dass nach wie vor drei Viertel aller Mitarbeiter von diesem System profitieren. Im 1. Quartal 2009 ist die Zahl der Nutznießer sogar deutlich gestiegen.

Haustarife müssen aber die Ausnahme bleiben. Denn es kann nicht unser Ziel sein, den Flächentarif weiter zu untergraben. Darum muss der Tarifvertrag den Banken einen gewissen Spielraum zum Atmen geben – aber auch den Mitarbeitern einen größeren Anreiz. Damit sich ihr Extra-Einsatz für die Bank in der Krise auch auf der Gehaltsabrechnung widerspiegelt.

Sonnige Grüße aus Frankfurt!

*Herzlichst Ihre Karin Ruck*

## Dienstfahrzeug Drahtesel

### Ein Ausflug in eine Bankenwelt jenseits der Metropolen

Wer ins Wendland kommt, vergisst den Takt der Großstadt schnell. Einst war dies der östlichste Zipfel Niedersachsens, hineinragend in die DDR. Heute sind die Wege offen, doch strahlen weite Wiesen und Wälder sowie einsame Gehöfte immer noch Abgeschiedenheit aus. Oder anders gesagt Gelassenheit – wo sich die Menschen übern Gartenzaun hinweg aushelfen und sich in Vereinen oder zu Festen treffen.

Zum Beispiel auf dem Marktplatz in Wustrow – ein beschaulicher Fleck im Zentrum, um den sich kleine Häuschen gruppieren, Fachwerk, Backstein, viel Grün. Eine Idylle gewiss, aber eine, die auch heutzutage funktioniert. Die Grundlage dafür nimmt eine Seite des Marktes ein – die Volksbank. Drei Mitarbeiter nehmen sich hier Zeit für die Kunden, kennen und beraten sie genau, fragen, wie es den Kindern geht und was sie an Vorsorge brauchen. Meist kommen Ältere und Landwirte, die nach ihrem Sparbrief fragen oder vielleicht mal nach einem Landwirtschaftskredit, weiß auch Bankkaufmann Thomas Albrecht (siehe Titelbild).

1988 fing er die Lehre in der heimischen Volksbank Wustrow an, bis Ende 2001 saß er selbst am Schalter. Seit 2002 arbeitet er im eigenen Büro einen Stock höher, denn fortan ist er Betriebsrat – heute als freigestellter Betriebsratschef für 420 der über 600 Mitarbeiter der Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg. „Da

verändert sich schon die Sichtweise. Ich verstehe jetzt viel besser, wie so eine große Firma überhaupt funktioniert und wie groß der Beitrag jedes noch so einfachen Mitarbeiters ist.“

Eine Karriere, die der 40-jährige Vater von drei Kindern anfangs nicht ahnte. „Ich habe mich einfach mal beworben und irgendwie hatte ich dann die meisten Stimmen in der Betriebsratswahl“, gibt sich Thomas Albrecht bescheiden. Doch konnte er offenbar damals schon unkompliziert zuhören wie auch vermitteln und erwarb sich so Sympathie bei den Kollegen. Feste Wurzeln hat er ohnehin in dem Landstrich – „mich bekommt hier keiner mehr weg“, meint der Naturliebhaber. Obwohl in den Volksbanken ein oder zwei Tarifgruppen weniger als sonst bezahlt wird. Die Entlohnung ist zum Teil eben anders – das gute Betriebsklima mit gemeinsamen Grillabenden, das romantische Haus der jungen Familie unter knorrigen Bäumen, die Anerkennung als Jugendtrainer im Fußball, im Kirchenvorstand, in der Feuerwehr, im Widerstand gegen das nahe Atommüll-Lager Gorleben, in der Tschernobyl-Hilfe. „So setzen sich hier viele ein, und man bekommt entsprechend viel zurück“, erklärt er seine Kraftquelle.

Energie ist auch nötig. 80 mal 100 Kilometer im Vier-Länder-Eck Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern misst Albrechts heutiges Wirkungsfeld nach

*Bald sind sie Raiffeisen-Mechaniker*



einigen Fusionen der betreffenden Volksbanken und Raiffeisen-Warengenossenschaften. Von ursprünglich acht Volksbanken im Landkreis blieben heute zwei. Die Wustrower Volksbank mit sieben Mitarbeitern und 20 Millionen DM Bilanzsumme vor allem in Sparbüchern kam 1990 zur Lüchower Schwester, 1992 wurde eine Geschäftsstelle in Salzwedel / Sachsen-Anhalt eröffnet.

Im Jahr 2000 kam dann der Zusammenschluss mit der wesentlich größeren Volksbank Osterburg-Wendland. „Das war der eigentliche Anlass für mich, in den DBV zu gehen. Denn mit dieser Fusion hatten wir natürlich die Sorge, dass Leute eingespart werden, weil von Synergien die Rede war. Und da brauchst du jemanden, der dich vertritt“. Der DBV habe ihn mit schneller Unterstützung nicht nur in diesem Belang überzeugt, ein günstiger Mitgliedsbeitrag erleichterte die Entscheidung zudem. 40 der 150 Banker in dieser Volksbank sind heute im Deutschen Bankangestellten-Verband und damit weit mehr als im Schnitt anderer Banken. „Das ist schon ein wichtiger Rückhalt in meiner Alltagsarbeit“, betont der Familienvater.

150 Banker (plus 20 Reinigungskräfte) sind aber eben nur ein Teil des Verbundes der Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg. 250 andere Kollegen arbeiten im Warenbereich des Instituts, der als Raiffeisen bekannt ist – das grüne Logo findet sich an vielen Verkaufsstellen in der Gegend. Die Waren schlagen in der Masse, nicht aber in der Bilanzsumme stark zu Buche – vergleichsweise geringe 468 Millionen Euro weist die Volksbank für 2008 insgesamt aus. Doch ist es eine lange Liste im Warengeschäft: Ein Futtermittelwerk, ein Kartoffellager und drei Landmaschinen-Werkstätten sind hundertprozentige Töchter. Dazu kommen 21 Tankstellen, Garten- und Baumärkte, eine Viehvermarktungs-GmbH.

Das Geschäft brummt auch an anderer Stelle. „Im vorigen Jahr haben die Kollegen 288.000 Tonnen Getreide angenommen“, nennt er einen der Hauptumsatzbringer der „Bank“, die mit ihrer Kombination aus Geld- und Warengeschäft eine



*In der „Arena“ wird mit Herz ausgedient*

der größten ihrer Art in Deutschland ist. Nicht zu Unrecht stehen die Silo-Türme von Dannenberg als ebenso stolze Markenzeichen der Volksbank wie die Türme von Frankfurt für das Zentrum der deutschen Geldwirtschaft. Gleich nebenan lockt die „Arena“ Dannenberg die Stammgäste und Touristen zur Einkehr. Die auf Sport ausgerichtete Gaststätte wird als Unikat gleichfalls von der Volksbank betrieben. Sonnenklar, dass sich Banker und Warenkollegen hier gern nach Feierabend zur Live-Übertragung treffen.

Mit dieser Mischung ist die Volksbank bisher gut durch die Finanz-Krise gekommen. „Wir waren vorher als verstaubt verrufen. Heute bin ich so froh, denn wir wirtschaften nach wie vor solide, weil wir nicht nur auf einem Standbein stehen.“ Das ist einer der Gründe, weshalb der leidenschaftliche Radfahrer selten mit Schlips und Kragen übers Land fährt, um etwa die Arbeitszeitkonten der Tankstellen-Mitarbeiter auszuwerten. „Wenn ich da im Anzug käme,



Die Türme von Dannenberg

würden unsere Waren-Kollegen denken – „na dem abgehobenen Schnösel brauchst du nichts von deinen Problemen erzählen“.

Doch kennt Thomas Albrecht inzwischen alle Gesichter. Auch die drei angehenden Mechaniker für Landmaschinen Dennis Göhrmann, Pascal Schiebel und Martin Kraßmann, die im Raiffeisen-Lager am Rande Dannenbergs ihre Lehre machen. „Das ist viel besser als in jeder Auto-Werkstatt, weil du hier jeden Tag was anderes machst. Mal ist ein großer Erntevorsatz auf der Richtbank, mal schweißen wir Beregnungsrohre, später liefern wir eine Zugmaschine aus“, meint Pascal Schiebel und füllt Öl nach bei einem großen Traktor. Ihre Konten haben die Drei natürlich bei der Volksbank, und auch das Saatgut für Feld und Garten der Eltern kaufen sie im firmeneigenen Raiffeisen-Gartenmarkt nebenan. „Sonst sehen wir die Volksbanker aber meist nur bei der Betriebsversammlung“, verweist Lehrling Dennis Göhrmann auf die Größe des Firmenverbundes.

Viele verschiedene Berufsgruppen und Interessen müssen da abgestimmt werden, weiß auch der Betriebsratschef. „Wir haben nicht nur die Trennung von Bank und Ware, sondern auch verschiedene Waren-Tarife zwischen Ost und West“, verdeutlicht Albrecht, dass die Firma immer noch zusammenwachsen muss nach den schnellen Erweiterungen. Der gelernte Banker

ahnt, dass seine Finanz-Arbeiter oft auf hohem Niveau klagen. „1400 Euro brutto bekommen unsere Leute an der Tankstelle, im Osten ist es noch etwas weniger. Da müssen beide Partner arbeiten, damit das Haushaltsgeld reicht.“ Auch deswegen gingen Mütter im östlichen Zweig der Volksbank nur ein Jahr in Erziehungsurlaub, im Westen waren es bisher oft drei Jahre Elternzeit – zudem, weil hier die Kinderkrippen fehlen.

Der Betriebsrat mit Thomas Albrecht an der Spitze strebt eine angemessene Bezahlung für die Mitarbeiter im Warenhandel an. Doch bekommt er dann schon mal zu hören, dass die Arbeitsplätze dann insgesamt in Gefahr wären. Schließlich bezahle die private Konkurrenz an Tankstellen oft noch deutlich weniger. Zu verschenken habe niemand etwas in dem Geschäft mit engen Preisspannen. „Immerhin sind 8 Euro tariflicher Stundenlohn noch besser als 5 Euro tariflos woanders“, nennt der Arbeitnehmer-Vertreter die Relationen, bekennt aber zugleich, dass der Bankentarif für diesen Teil der Belegschaft eine Illusion bleibt.

Doch sind auch die Geldinstitute der Volksbank nicht sorgenfrei. Eine schmerzhafteste, weil bisher neue Erfahrung war, dass seit vorigem Jahr nun ein externer Dienstleister die Zahlungs-Belege der Bank bearbeitet. Drei Mitarbeiter aus diesem Bereich und fünf aus anderen Zweigen bekamen in der Folge die Kündigung. „Auch wir konnten sie nicht retten. Vier klagten dagegen, doch stimmten sie schließlich auch unter Tränen einem Vergleich zu. Wenigstens konnte unser DBV-Rechtsbeistand Ute Beese ihnen eine Abfindung sichern“, zeigt sich auch Thomas Albrecht betroffen. Einige Service-Mitarbeiter schieden zuletzt ebenfalls ohne Nachfolge aus, „das müssen wir nun auffangen“, berichtet Claudia Brendel von einer Entwicklung, die von den großen Städten nun auch auf dem Land durchschlägt.

Nach der Lehre 1996 betrieb die Bank-Fachwirtin eine 1-Frau-Filiale in Zernien, die in der Woche an drei Nachmittagen geöffnet hatte für die Dörfer und Weiler in Richtung Uelzen. „Das war eine gute Schule, weil die Leute mich bald als die

„Frau von der Bank‘ kannten. Da ist man persönlich viel mehr in der Pflicht, sorgfältig zu beraten.“ Inzwischen arbeitet Claudia Brendel zusammen mit 14 Kollegen in der Filiale am Dannenberger Markt, hat moderne Teamziele und spürt die Konkurrenz der Direktbanken – private Banken gibt es außer der Commerzbank und Postbank in Lüchow sonst nicht im Landkreis. Doch trotz Kosten- und Zeitdrucks „sind die Leute nach wie vor bereit, Gebühren für eine ordentliche Beratung zu bezahlen, wenn wir ihnen nur genau erklären, was wir hier machen und wie wir anlegen.“

Dazu kommt eine nicht zu lernende besondere Nähe zu den Menschen, die in die Bank kommen. „Eine Kollegin hat mit den Älteren immer noch auf Plattdeutsch geschnackt, das kam an“, zeigt sich Editha Arkun begeistert. Die erfahrene Betriebsrätin erinnert sich noch lebhaft an die blecherne Frauenstimme, mit der der erste Geldautomat Dannenbergs um 1975 die Kundschaft begrüßte. Ebenso unvergesslich sind die großen oft handgeschriebenen Konto-Gegenbücher, für die viel Zins- und Prozentrechnen im Kopf nötig war. „Unsere jungen Kollegen müssen das ja nicht mehr so können, dafür gibt’s ja Taschenrechner“, schmunzelt Frau Arkun. Doch schätzt auch sie die Möglichkeit, ab und an zum Theater oder für Shoppen nach Hamburg, Berlin oder Hannover fahren zu können. Für den jobsuchenden Nachwuchs aus dem Wendland ist das oft der einzig sinnvolle Weg.

Hans-Eckhard Bollow wird nicht mehr weggehen (müssen). Der 58-Jährige hatte das Glück, seit 42 Jahren in immer der gleichen Bankfiliale arbeiten zu können – etwas anderes hat er sich nie gewünscht. Der Senior sah viele Bankleiter kommen und gehen. Etwa den ersten, für den er die Kontoauszüge noch persönlich in Dannenberg austrug und auch die Obstbäume im Garten verschnitt. „Das war für uns damals selbstverständlich, eben ein fast familiäres Miteinander.“ Im Dezember musste wochenlang durchgearbeitet werden, oft bis 22 Uhr, denn der Jahresabschluss in allen Büchern kostete viel Zeit. „Nach Neujahr kamen dann tatsächlich die meisten unserer

Kunden, um zu sehen, wie viele Zinsen das Jahr gebracht hat. Wir haben in einem Fall stundenlang nach einem Pfennigbetrag gesucht“, berichtet Hans-Eckhard Bollow über Bank-Geschäfte jenseits des Rendite-Strebens.

Seit Herbst 2008 beschäftigt die Finanzkrise auch Bank-Berater Bollow und seine Kunden. „Ich denke, wir sind in den Jahren zuvor ehrlicher geblieben als manch‘ andere Fondsvermittler. Wenn Kunden besorgt oder wütend sind, dann lasse ich sie ausreden und begründe ihnen dann in Ruhe, dass wir ihr Geld nicht fahrlässig verspielt haben, sondern alles getan haben, um es abzusichern.“ Nur ein Anleger hat bisher einen Teil seiner Anlagen in der Volksbank in Dannenberg aufgelöst wegen angeblich schlechter Beratung. Ein Erfolg, der in keiner Bilanz auftauchen wird und doch das beste Zeugnis ist für die verlässliche Arbeit der Banker im hintersten Winkel Niedersachsens.

*Oliver Popp*

*Stolze Türöffner – Dannenbergs Volksbanker*



## „Die Leute kapieren, dass Solidarität zählt“

*Gewerkschaften und Berufsverbände sind unverzichtbare Garanten des sozialen Friedens im Land, sie haben viel zum allgemeinen Wohlstand nach dem Zweiten Weltkrieg und für die Herausbildung eines mündigen Bürgers beigetragen. Das ist die eine Sicht. Die andere ist – der Zusammenhalt in der Arbeitnehmerschaft hat sich abgeschwächt zwischen Individualisierung, einer immer größeren Spanne von Berufsbildern und der Angst vor Arbeitslosigkeit. Gewerkschaften sind demnach zahnlos und weit weg vom Arbeitnehmer. **mittendrin** sprach mit **Dr. Norbert Blüm**, von 1982 bis 1998 Bundesminister für Arbeit- und Sozialordnung, heute freier Publizist, über die Lage und Zukunft der Gewerkschaften.*

### Hat eine Banker-Gewerkschaft wie der DBV mit seinen Forderungen in der schwersten Finanz- und Wirtschaftskrise seit 1929 Aufmerksamkeit verdient?

Natürlich! Mein Verständnis einer freien Gesellschaft bleibt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Gleichgewicht sind. Egal in welcher Branche. Die Freiheit in unserem Land ist ja das Resultat einer Machtbalance auf allen Gebieten.

### Welche Rolle können die Gewerkschaften im Finanzsektor einnehmen?

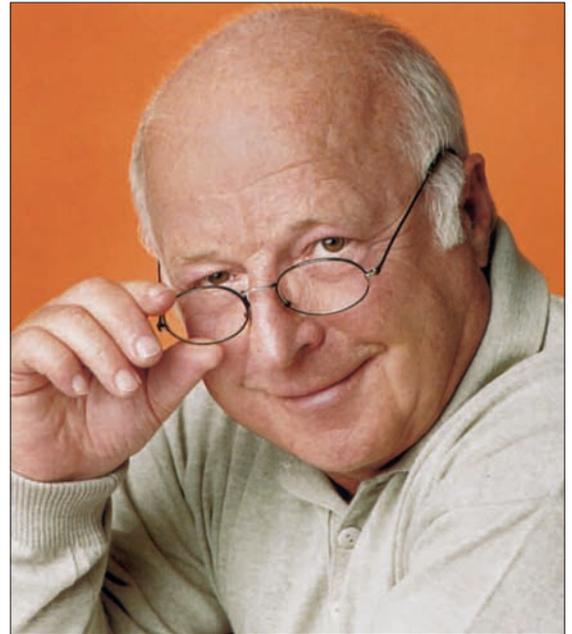
Sie sind in den Banken traditionell sicher nicht so stark organisiert wie in der Industrie. Doch auch die Bankangestellten sollten überlegen, ob es nicht besser ist, in einer starken Interessenvertretung zu sein. Die Stimme des Einzelnen ist zu schwach, und auch in die Banken regnet es inzwischen rein in Form von Arbeitslosigkeit und Einkommenseinbußen.

### Die logische Folge wäre, dass sich mehr Beschäftigte Sicherheit holen bei Arbeitnehmer-Vertretungen. Sehen Sie dafür Anzeichen?

Ja, zuletzt am 1. Mai vor dem Opel-Werk in meiner Heimatstadt Rüsselsheim. Da kamen die Autobauer mit der klaren Erwartung, dass sie ernst genommen werden und dass man ihnen hilft. Viele von ihnen haben gezittert, denn sie sind so existenziell gefährdet wie noch nie. Wir erleben das Ende der Tralala-Gesellschaft, die Leute kapieren, dass Solidarität wieder zählt. Und sie verschwinden nicht ins Private, sondern erheben ihre Stimme. Das ist neu und wichtig.

### Ist der typische Arbeitnehmer denn ein anderer als vor 20 Jahren?

Der Begriff Arbeitnehmer weitet sich aus. Viele Selbstständige sind so abhängig wie Arbeitnehmer. Die alten Definitionen reichen nicht aus.



### Sollten die Gewerkschaften also nun massiv auftreten?

Sie müssen verstärkt Arbeitnehmer-Rechte einfordern und neue schaffen, wo es Lücken gibt. Für einen neuen Klassenkampf bin ich dagegen nicht zu begeistern.

### Wie können Gewerkschaften ihren Einfluss steigern?

Sie sind schwächer geworden, weil Arbeit lokal organisiert ist, das Kapital dagegen global strömt. Gewerkschaften müssen Grenzen überwinden und sich international abstimmen. Solche sozialen Netzwerke wie Attac und das Weltsozialforum zeigen da den richtigen Weg.

### Müssen die Gewerkschaften dafür größer werden?

Ich bin jetzt 59 Jahre im DGB und daher ein Anhänger der Einheitsgewerkschaften. Entscheidend ist aber, dass es eine offene Kommunikation in der Organisation gibt, als wenn dort einer eine Einheitsmeinung befiehlt. Dann kann man auch nahe an den Mitgliedern sein. Es ist gut, dass es eine Koalitionsfreiheit gibt, dann können die Arbeitnehmer selbst entscheiden, wo und wie sie sich organisieren. Da gibt es keine Musterlösung.

### Sind Sie inzwischen nicht auch verheiratet mit der Welt der Gewerkschaften?

Nein, verheiratet bin ich nur mit meiner Frau Marita. Und in meinem Reden und Handeln für die Gewerkschaften bin ich nicht allein auf der Welt. Solidarität ist ein Überlebensmittel. *op*

Wir suchen

## Zuverlässiges Mitglied im Wahlvorstand für BR-Wahlen (m/w)

und

## engagierte/n Betriebsrat/-rätin (m/w)



*Firma:*

an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz /  
in Ihrer jetzigen Firma, die mehr als 5 Mitarbeiter beschäftigt

*Besetzungszeitpunkt*

zur nächsten Betriebsratswahl /  
die Wahlvorbereitungen beginnen im IV. Quartal 2009!

*Amtszeit*

zunächst bis 2014 – nach Absprache auch länger

*Das bringen Sie mit – rechtlich*

- Sie sind volljährig.
- Sie sind nicht derart strafgerichtlich verurteilt, dass Sie keine Rechte aus öffentlichen Wahlen mehr erlangen dürfen.
- Sie arbeiten seit dem 1. Mai 2009 oder länger bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber mit einem gültigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag.

*Das bringen Sie mit – persönlich –*

- Sie gehörten bisher noch keinem Betriebsrat an oder wollen Ihr bestehendes Gremium zukünftig besser vernetzen.
- Sie sind ein Gruppen-Arbeiter und übernehmen gern Verantwortung für sich, Ihren Betrieb und Ihre Arbeitskollegen, ohne das als eine zusätzliche Belastung zu empfinden.
- Sie blicken gerne über den Tellerrand hinaus und fällen gemeinsam mit Ihrer Geschäftsleitung Entscheidungen zum Wohle des Betriebs und seiner Beschäftigten.

*Dann sind Sie bei uns richtig!*

- Wir vom **DBV** bieten Ihnen -
- erweiterten gesetzlichen Kündigungsschutz bei unverändertem Einkommen.
  - ein bundesweites Netzwerk von engagierten Kollegen/Kolleginnen, die vor der gleichen Situation standen und Ihnen heute vor Ort behilflich sind.
  - qualifizierte Rechtsberatung fast rund um die Uhr in unseren Geschäftsstellen.
  - angemessene Wahlunterstützung in Ihrem Betrieb.

*Neugierig geworden?*

Dann richten Sie noch heute Ihre Bewerbung an:  
Deutscher Bankangestellten-Verband  
Gewerkschaft der Finanzdienstleister  
Stichwort: Wahlen  
Oststraße 10  
40211 Düsseldorf  
Telefon 0211 / 36 94 558

*Nachdenklich geworden?*

Geben Sie uns bitte Ihr Feedback zu dieser „etwas anderen“ Ansprache, neue Kolleginnen und Kollegen zur aktiven Beteiligung an der betrieblichen Demokratie aufzurufen. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen – schreiben Sie uns eine Mail an [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de).

Wolfgang Ermann

## Die neue Fahne grüßt

### Zur Frühjahrstagung des DBV in Magdeburg am 14./15. Mai gab es manch frische Farbe

Seit 115 Jahren setzt sich der DBV nun für seine Mitglieder in den Banken ein – und schenkte sich zum Geburtstag eine kräftige Fahne in weißen Lettern auf dunkelblauem Grund als Symbol neuer, alter Stärke. Sie wird nun öfter bei großen Veranstaltungen wehen, für die der Verband einlädt.

Ein anderes Aushängeschild ist sicher das DBV-„Baby“, das Rentenversorgungswerk BVV, das der Verband 1909 als „Beamten-Versicherungs-Verein des deutschen Bank- und Bankiersgewerbes“ mit aus der Taufe hob. Ein Kind, das mit 100 Jahren durchaus schon eine gewisse Reife gewonnen hat, berichtete denn auch BVV-Vorstand Rainer Jakobowski, der als Gast die Hauptrede in Magdeburg hielt. „Schließlich sind wir auch aus der Weltwirtschaftskrise nach 1929 gestärkt herausgekommen“, verweist der „Hüter“ des Versorgungswerkes auf die konservativen Anlage-Strategien des BVV.

Die sorgten auch dafür, dass die Verluste aus Kapitalanlagen im Krisenjahr 2008 begrenzt blieben. „Wir haben im letzten Jahr immerhin 4,5 Prozent Guthaben-Zinsen an die Versicherten ausgeschüttet, nach 5,6 Prozent 2007. Und da sind schon die Rückstellungen für ein noch schlimmeres 2009 abgezogen“, präsentiert Jakobowski Zahlen und Kurven mit einem gewissen Stolz. Nun zahlen 677 Mitgliedsunternehmen, sprich Finanz-Institute, in die BVV-Kassen ein – 33 mehr als 2007.

Die Zahlen der Pflichtversicherten und damit die erwarteten Einnahmen sanken allerdings leicht auf 156.000 – es

werden mehr Banker arbeitslos, spürt auch das in Berlin ansässige Versorgungswerk. Es werden auch immer mehr Rentner, die aus dem BVV-Topf bezahlt werden, doch darauf hat sich die Kasse seit mehr als einem Jahrzehnt eingestellt. Ebenso lang reicht auch die stabile und gute Prognose in die Zukunft. Dies zählt sicher zu den Gründen, weshalb Bankangestellte mit die höchste Lebenserwartung haben.

Dabei gibt es auch immer wieder Banker-Nachwuchs auch im DBV, zeigte der anschließende Bericht des Vorstands. Christine Enz ist neu gewählte Aufsichtsrätin in der Deutschen Kreditbank – die erste überhaupt. Christian Schulz ist seit vorigem Jahr neben Heinz Buff aufgerückt in den Aufsichtsrat der Berliner Volksbank. Die Mitarbeiter der CitiCorp wählten Petra Langensiepen neu in den Aufsichtsrat, wo sie nun gemeinsam mit ihrem wiedergewählten Kollegen Norbert Heinrich die Interessen der Belegschaft vertritt. In der Aufsichtsratswahl der Talanx-Versicherungsgruppe erreichten DBV-Spitzenkandidatin Eva Kastorff und ihre Gruppe zwar kein Mandat, aber zur Premiere immerhin 30 von 108 Delegiertenstimmen.

Neuland waren auch die Seminare des Verbandes in der Volksbank Ostthar in Quedlinburg und in der Volksbank Chemnitz im März beziehungsweise April 2009. Sie machten den DBV auch dort zu einem Ansprechpartner mit Gesicht.

Neue Tarifabschlüsse im Frühjahr 2009 geben in der Krise Hoffnung. In der Konsul Inkasso GmbH, Tochter der Deutschen Bank, erreichte die DBV-Tarifkommission ein Lohnplus von 4,5 Prozent plus 325 Euro über eine Laufzeit von zwei Jahren, in der Kredit Service GmbH, ebenso Deutsche-Bank-Ableger, eine Steigerung von 3,8 Prozent plus einmalig 300 Euro über zwei Jahre. Bei der ReiseBank erhandelte der Verband sogar 4,5 Prozent plus einmalig 550 Euro für insgesamt zwei Jahre. In der Postbank schloss der DBV im Dezember eine Tarifgemeinschaft mit der



DPVkom und der Komba, um hier noch druckvoller verhandeln zu können.

Für die Mitglieder und die Öffentlichkeit will sich der DBV noch besser einsetzen – in Gestalt des seit Januar neuen Pressesprechers Oliver Popp. Er stellte etwa vor, auf welche Weise das Thema „Variable Vergütung“ in den Fachmedien kommuniziert werden kann, und wie ein Info-Abend für Commerz- und Dresdner-Banker organisiert wird, der den DBV als Anker in Finanzkrise und Umstrukturierung zeigt. In der Diskussion riet das Plenum, die Meinungsbildung innerhalb des DBV auf eine größere Basis zu stellen. Dazu ist angedacht, ein Diskussionsforum etwa auf der Internetseite des Verbandes ([www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de)) einzurichten, in dem DBV-Mitglieder Themen und Fragen aus ihren Banken sammeln, für die der Verband greifbare Antworten zur Auswahl entwickelt. Dies, damit der DBV und seine Mitglieder mit klarerer Stimme sprechen können, ohne auf eine Einheitsmeinung angewiesen zu sein.

## Bericht aus den Häusern



Norbert Heinrich

Mit Augenmerk und Tatkraft setzen sich die DBV-Betriebsräte Tag um Tag für die Anliegen „ihrer“ Mitarbeiter in den Banken ein. Sie haben ein Gehör für Neueinsteiger und Profis, sie verhandeln sachlich im Ton, aber hart in der Sache mit der Geschäftsführung, sie streben stets nach einem fairen Miteinander im Betrieb. Zehn von ihnen berichteten in Magdeburg über die vergangenen Monate.



Rudolf Gmeinwieser

Ein vergleichsweise gutes Bild konnte Norbert Heinrich von der Citibank zeichnen. „Bei uns sind die Arbeitsplätze recht stabil, es werden sogar zusätzliche Auszubildende aufgenommen“, bilanziert er. Grund ist die Übernahme der deutschen CitiCorp durch die französische Genossenschaftsbank Crédit Mutuel im Herbst 2008 – die Belegschaft erhofft sich mehr Sicherheit und kann dabei auf erste Zusagen und Planungen der neuen Geschäftsleitung bauen. „Ein positives Zeichen ist ja, dass unsere neue Mutter massiv in die EDV investieren will“, verweist Heinrich darauf, dass endlich vier Jahre Entwicklung umgesetzt werden. Doch ist die Umstellung der Daten-Systeme zugleich eine



Christoph Müller



große Belastung. Viele Vertriebsmitarbeiter müssen zu Schulungen und fehlen damit in den Filialen. „Die Kollegen müssen hart rudern, um die Ziele zu erreichen. Da versuchen wir vom Betriebsrat, den Druck zu senken.“

Die Bayerische Landesbank ist dagegen in schwerem Fahrwasser. Die EU Kommission wird wahrscheinlich beschließen, dass die BayernLB zur Gesundung ihre Bilanzsumme halbieren und dafür einige Töchter abgeben muss. In diesem Umfeld vertritt DBV-Personalrat *Rechtsanwalt Rudolf Gmeinwieser, MBA* die Interessen der Belegschaft. „Die Stimmung ist am Boden, und einer der Hauptgründe ist die Aussetzung der Direktzusage im März“, betont er. Die Direktzusage ist die Verleihung einer beamtenähnlichen Position verbunden mit erweitertem Kündigungsschutz, Nettogehaltsvorteil, Beihilferecht und beamtenähnlicher Pension für Mitarbeiter, die mindestens 20 Jahre als Banker und 10 Jahre davon in der BayernLB tätig sind. Damit fällt für viele mitten im Umbruch der Bank die Basis ihrer persönlichen Sicherheit weg, ohne dass die Bank anderweitig Orientierung gibt. Werte wie Sicherheit, Verlässlichkeit, Berechenbarkeit und Vertrauen, die das Haus prägten, werden gegenwärtig verraten. Teil dieser Entwicklung ist das Kulturbarometer. „Das kommt gar nicht gut an“, weiß der Personalrat. Mit diesem Instrument befragt die BayernLB anonym in einer Stichprobe Mitarbeiter, um die Unternehmenskultur und Veränderungstrends zu messen. „Inzwischen sehen viele Kollegen die Bank als Energievampir. Die Familien müssen diesen Miss-Stand dann auffangen. Darauf hat die Bank mit der Unterstützung durch psychosoziale Beratung reagiert“, merkt Rudolf Gmeinwieser an.

Neues Gesamtbetriebsrats-Mitglied in der *Norisbank* ist *Christoph Müller*. Als nun 100-prozentige Tochter der Deutschen Bank befindet sie sich noch im grundlegenden Neu-Aufbau, auch, was die Zahl der Stellen angeht. Viele von Ihnen sind bankfremd und müssen noch eingearbeitet werden. „Uns fehlt unter anderem immer noch eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit“, betont der junge Arbeitnehmer-Vertreter. So ist die Folge, dass die Vertriebsleiter Urlaubsansprüche unterschiedlich auslegen. Auch in der Vergütung nach Leistungspunkten sehen die Filialen große Unterschiede. „Der leistungsbezogene Anteil schwankt enorm, was nicht immer leicht zu begründen ist“, benennt Christoph Müller eine andere Frage, die zu klären ist. op



Thomas Benedikt  
 Mirgeta Deskaj  
 Rebecca Ehrenberg  
 Tim Felkers  
 Marina Gentgen  
 Tristan Heuchling  
 Sebastian Keggenhoff  
 Irene Klassen  
 Astrid Lempa  
 Juliane Linde  
 Julia Möller  
 Mareike Notermanns  
 Martin Purkl  
 Aleksandar Stankovic  
 Jörg Toegel  
 Ramona Wazanini  
 Sandra Weber

## Eintrittskarte in die Karriere

### ***Durchstarten in der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV)***

Im Ring war er nicht zu stoppen. Christian Schulz jubelte 2005 über seinen Weltmeistergürtel im Kickboxen und hatte auch beim Boxen in seinem Club Hertha BSC eine große Karriere vor Augen. Bis ihn vor zwei Jahren eine Verletzung zum Rückzug aus dem Sport zwang.

Heute trägt der Berliner Schlips und Kragen – mit Stolz. Sein Plan B war eine Lehre zum Bankkaufmann in „seiner“ hauptstädtischen Volksbank. Auch dort, in der Finanzwirtschaft, strebte er mit Erfolg weiter nach oben. „Am Anfang war ich auch einfacher JAVler wie ihr. Heute bin ich in der obersten Interessenvertretung, Mitglied des Aufsichtsrates in der Berliner Volksbank“, skizziert der heute 28-Jährige den 17 Bank-Auszubildenden seinen Weg. Sie sind aus Köln, Hildesheim oder München zu diesem dreitägigen JAV-Seminar des DBV gekommen,

um zu erfahren, wie sie sich besser in der Bank einsetzen können für ihre jungen Kollegen und sich selbst.

Ein Referent wie Christian Schulz ist da natürlich ein fesselnder Motivator. „Nutzt die Chance, eure Bank in Gänze zu verstehen. Wer sich in der JAV engagiert, wird nach der Ausbildung oft leichter übernommen“, versichert er seinen Zuhören, alle um die 20 Jahre. Denn die zusätzliche Aufgabe signalisiert der Geschäftsführung, dass sie auf ihre jungen JAVler auch später unter Belastung gut bauen kann.

Weggewischt ist damit schnell die Vorstellung, die Arbeit in der JAV sei zu wenig nütze. „Ich glaube, nach dem Seminar kann ich auch bei meinem Vorgesetzten stärker auftreten, weil ich nun meine Rechte besser kenne“, so Azubi Martin Purkl, der seine Ausbildung in der Düsseldorfer Filiale der Deutschen Bank Privat- und Geschäftskunden AG macht.

Der Einblick in Recht und Gesetz für die JAV-Arbeit ist der Schwerpunkt des Seminars. Wie sind Betriebsverfassungsgesetz, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu verstehen, wie kann ich sie mir zu Nutze machen? „Die Interpretation juristischer Texte war eine richtig konkrete Hilfe, jetzt habe ich den Einstieg. Doch eine Vertiefung wäre nicht schlecht, weil das Seminar für so viel Stoff doch zu kurz war“, hofft Tristan Heuchling (ebenfalls Deutsche Bank PGK AG Düsseldorf) auf eine

Fortsetzung. Themen-Vorschläge dafür hat JAV-Kollege Purkl schon einige: „Ich hätte gern eine Praxis-Schulung, ein paar Infos zum Thema Mobbing oder auch, wie es genau für uns JAVler später weitergeht.“

Mareike Notermanns, Azubi in der Deutschen Bank PGK AG in Köln, hat die meisten Seminarinhalte schon von ihrem Unterricht im Berufsschulblock zuvor gespeichert. „Schön für mich war vor allem, in Berlin so viele Kontakte knüpfen zu können“, meint sie. Der kurze Draht funktioniert auch noch Wochen nach dem Seminar-Kollegen aus Süddeutschland besuchen sie am Rhein, umgekehrt fährt sie bald zum Gegenbesuch nach München. Das erste Netzwerk in einer hoffentlich langen Karriere. Bis auf Juliane Linde aus der Volksbank Hildesheim waren beim Berliner Seminar alles „Deutschbanker“. Sie treffen sich jenseits des Privaten zum Teil alle zwei Monate zur Gesamt-JAV Sitzung, was den Erfahrungsaustausch nach Einschätzung aller erheblich erleichtert.

Doch sind den jüngsten Arbeitnehmer-Vertretern die Wege auch in der gleichen Bank nicht immer geebnet, dies wurde deutlich. Während sich die Nürnberger JAVler von ihrem Betriebsrat gut eingebunden fühlen, bekommen die Kölner trotz Nachfragen gerade eine monatliche Info-Rundmail. Sie weichen auf das Intranet der Bank als Informationsquelle aus. „Macht euch mit euren Problemen bemerkbar, denn schließlich sind die Betriebsräte verpflichtet, euch angemessen zu betreuen“, war der Rat von Referentin Ulla Feikes.

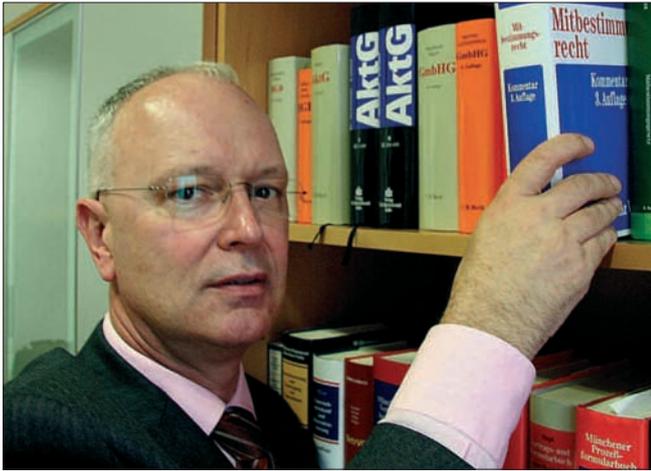


Mitreibend: Ulla Feikes, Christian Schulz

Ein Problem ist für einige Nachwuchsbanker zudem, dass Ihnen ihre Ausbildungsbank schon recht verbindliche Vertriebsziele vorgibt. Zum Beispiel, fünf bestimmte Anlagen an einem bestimmten Tag an den Kunden zu bringen. In dieser Form gehört so etwas nicht in den Lehrplan, waren die DBV-Referenten einig. Lehrling Aleksandar Stankovic (JAV in München) sah dies aber differenziert: „Mit dem fast echten Verkaufstraining lernen wir ja auch, mit dem Druck klarzukommen. Entscheidend ist doch, dass der Chef die Grenzen kennt“, argumentierte er.

Grenzen, die die JAVler selbst ziehen müssen, empfiehlt Aufsichtsrat Christian Schulz: „Nehmt das ernst, was ihr da macht. Denn schließlich seid ihr das Bindeglied zwischen den Fragen der Kollegen und letztlich der Geschäftsführung, die Lösungen finden muss.“ Und somit sind die JAV-Azubis unersetzlich für das Funktionieren der Bank insgesamt. Dies ist ein wichtiger Ansporn, sich weiter für die Interessen anderer einzusetzen. op





Anwalt Dr. Norbert Pflüger  
hat die Arbeitnehmer-Rechte stets im Blick

## Die Krise abmildern

### **Arbeitsrechtler Dr. Norbert Pflüger über Kündigungen, Prozesse und Reformen**

Ein Paar hält sich am rettenden Stein fest, während drumherum der Sturm braust. Dieses Gemälde empfängt wartende Mandanten in der Frankfurter Kanzlei von Dr. Norbert Pflüger. Der 54-jährige Rechtsanwalt beschwichtigt – ganz so schlimm ist die Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt dann doch noch nicht. Doch sind er und seine Kollegen zunehmend gefragt als Anker, wenn Banken ihre Mitarbeiter loswerden wollen.

Neunzig Prozent seiner Fälle fallen in die Kategorie Kündigung. „Zum Glück gibt es bei uns kein Hire and Fire, da ist auf das deutsche Arbeitsrecht Verlass. In Großbritannien mussten schon tausende Financer gehen“, vergleicht Pflüger. Und benennt das deutsche Kündigungs-Schutzgesetz, das den Arbeitgeber zu einer klaren Argumentationskette zwingt, wenn er Mitarbeiter entlassen will. „Doch das Gesetz ist beileibe keine Hindernis per se.

Wenn Fachkräfte abgebaut werden sollen, dann passiert das auch“, verweist der Arbeitsrechtler darauf, dass der Druck wächst.

Der Fachanwalt vertritt viele einzelne Arbeitnehmer, aber auch Betriebsräte im Kollektiv. Sowohl Betriebsräte als auch Arbeitnehmer sind auf präzise Sozialpläne und Interessenausgleichsvereinbarungen angewiesen. Pflüger vermerkt allerdings kritisch: „Solche Vereinbarungen sind oft voll-er Lyrik, die den Betroffenen vorgaukelt: So schlimm wird’s schon nicht.“ Bei Kündigungen komme es auf klare Formulierungen an. „Das Komplizierte ist nicht immer das Beste.“ Mit drei Punkten im Sozialplan ließen sich 95 Prozent der entlassungsbedingten Nachteile schon vernünftig regeln – „ein belastbarer Abfindungsanspruch, wenn der Job wegfällt, eine Ausgleich bei Wechsel des Arbeitsorts und bei Übernahme einer schlechter qualifizierten Tätigkeit.“

Eigentlich sind dies einfache Dinge. Doch die Zeiten ändern sich – früher konnten sich viele Banker auf einen Handschlag des Vorgesetzten verlassen. Sicher Geglauhtes ist heute aber nicht immer verlässlich, wie das Beispiel Deutsche Bank zeigt: „Hier kann keiner auf Abfindung klagen, weil die Bank den Passus im Sozialplan so ausgehandelt hat, dass Mitarbeiter und Firma dem Ausscheidungs-Geld zustimmen müssen.“

Immerhin schaffen auch Gerichtsentscheidungen manchmal eine größere Sicherheit für den Arbeitnehmer. Beispielsweise ein Ende 2008 ergangenes Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zur Zahlung eines Zielbonus. Wenn der Arbeitgeber keinen Willen zeigt, eine Zielvereinbarung mit dem Angestellten zu schließen, kann zugunsten des Arbeitnehmers durchaus eine 100-prozentige Leistungserbringung unterstellt werden. Der Bonus unterliegt also nicht der Willkür des Vorgesetzten.

Seit 1983 ist der Nordhesse aus Witzenhausen nach Studium in Marburg und Frankfurt Anwalt, heute mit sieben Kollegen in der Frankfurter Kaiserstraße. In 26 Jahren las er tausende Urteile und Gesetzes-Novellen und stuft sie in ihrer Bedeutung ein. Betriebsräte beraten, die selbst nicht mehr durchsteigen, Filialleitern dabei helfen, ihre eigenen Rechte zu erkennen. „Arbeits- und

Sozialrecht war sicher nicht der attraktivste Zweig für Juristen. Viele hier, auch ich, kommen aus der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerecke und setzen sich darum für die Beschäftigten ein“, erklärt Norbert Pflüger.

Die Anfangsjahre für ihn und Kollegen waren schwer. Das 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz musste erst mit Leben gefüllt werden. Dass auch der Betriebsrat das Recht auf einen Anwalt hat, akzeptierten noch in den Achtzigern viele Arbeitgeber nicht. Verhandlungen wurden verbissen geführt. Eine Einigung kam oft erst dann in Sicht, wenn die gegenseitige Blockade der Betriebspartner drohte. In der Verhandlungskultur bestehen auch heute noch regionale Unterschiede, etwa zwischen dem liberaleren Frankfurt und dem konservativeren München, hat der Kanzleichef beobachtet.

Immerhin ist die Arbeitsrechtskultur mit den Jahren deutlich besser geworden und bewährt sich auch in der Krise. Der Kalender ist dennoch voll, sieben Fälle sind es an diesem Tag. Eine dramatische Steigerung ist noch nicht zu sehen. Auch das Grundmuster bleibt: Wenn die Kündigung nicht zu verhindern ist, geht es darum, für den Arbeitnehmer eine möglichst große Abfindung und sonstige finanzielle Vorteile herauszuholen. „Dann üben wir Druck aus. Wir überprüfen dann zum Beispiel, ob Versetzungen und Abmahnungen Teil einer Diskriminierung waren oder ob die Personalabteilung vom betreffenden Mitarbeiter illegal Daten gesammelt hat“, benennt der Anwalt Rechtsverstöße des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer eine Entschädigung bringen könnten. Auch zur Schweinegrippe gilt – schon dem Krankheitsgespräch mit dem Arbeitgeber, erst recht aber der Speicherung der Daten muss der Betriebsrat zustimmen.

Doch ändert sich auch manches Selbstverständnis im Arbeitsrecht wieder. Viele Bank-Mitarbeiter klagen darüber, mehr und mehr neue Aufgaben übernehmen zu müssen. „Dann sollten die Angestellten auch selbst nach einem Änderungsvertrag nachfragen, der ihnen eine andere Bezahlung und Weiterbildung eröffnet.“ Oft geht es aber auch um die Verteidigung der vertraglichen Arbeitsbedingungen.

Reformen sind in den Augen von Norbert Pflüger unumgänglich, auch Arbeitnehmern und Betriebsräte sähen das zunehmend ein. Und nennt als Beispiel den gern zitierten generellen Kündigungsverzicht bis 2011 in der vereinigten Commerzbank. „Den halte ich nicht für intelligent. Das Betriebsklima wird durch den trotzdem vorhandenen Personalabbaudruck extrem belastet. Außerdem verlassen Experten die Bank, sobald sie woanders eine neue Stelle gefunden haben“, gibt er zu bedenken. Er meint, dass Verhandlungen über eine verlässliche Zukunft für die gelb-grünen Banker nun lediglich drei Jahre verschoben sind. Andere Großbanken würden „ihren“ Betriebsrat bei Restrukturierungen besser einbinden. Das setzt aber voraus, dass der Betriebsrat auch Verantwortung für notwendige Änderungsprozesse übernehme – mit dem Ziel des langfristigen Erhalts von Arbeitsplätzen.

Ob die Betriebsräte der Anker im Sturm sein können, könnte sich nach der Bundestags-Wahl am 28. September zeigen. Jedenfalls stehen heute viele Mittel bereit, um ein solides Fundament zu gießen.

Aktuelle Urteile im Arbeits- und Sozialrecht und ihre Kommentierungen finden Sie auf unserer Internet-Seite [www.dbv-gewerkschaft.de](http://www.dbv-gewerkschaft.de) in der Rubrik „**Recht so**“.

Hintergründe und Ansprechpartner finden Sie außerdem auf der Homepage der Kanzlei auf [www.k44.de](http://www.k44.de).  
op

*Energisches Anwalts-Quartett (v.l.n.r.)  
Peter Krebühl, Dr. Norbert Pflüger, Julia Thelen, Petra Braun*





Heiner Birstiel

## Gesunde Arbeit – gute Arbeit

### ***Eigene und fremde Wertschätzung ist ein wichtiger Schlüssel zur Gesundheit***

Die Idee zu diesem Artikel ist vor einigen Wochen geboren worden, als ich vor Dutzenden von hoch motivierten und engagierten Kolleginnen und Kollegen der Konsul Inkasso GmbH, Essen, einen Vortrag zum Thema „Gesunderhaltung im Job“ gehalten habe. Schon damals wollte ich nicht mit dem Finger auf Einzelne zeigen und „mahnen“, besser auf die Gesundheit zu achten; denn dabei zeigen meist drei Finger wieder auf einen selbst zurück. Ich wollte eher die Bereitschaft wecken, sich stetig mit diesem Thema (beruflich wie privat) zu befassen, um nachhaltig Veränderungen in den Betrieben zu generieren.

Bevor ich auf die einzelnen Faktoren des „betrieblichen Gesundheitswesens“ und die Rolle eines Jeden dabei eingehe, möchte ich gern basisorientiert denken und analysieren, was überhaupt erstens GESUNDHEIT bedeutet und zweitens beleuchten, was GESUNDE ARBEIT darstellt.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) erklärt den Begriff GESUNDHEIT nicht nur mit der „Abwesenheit von Krankheit“, sondern auch mit der „Anwesenheit von psychischen und seelisch-geistigen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und unmittelbar im Zusammenhang mit der Arbeit stehen“. Mit dieser Definition komme ich schnell zur „GESUNDEN ARBEIT“. Auch hier finden wir im Wesentlichen psycho-soziale Erklärungen wieder. GESUNDE ARBEIT bedeutet, dass meine erbrachten Leistungen anerkannt werden; dass

mein Engagement nicht nur wertgeschätzt, sondern auch adäquat bezahlt wird. GESUNDE ARBEIT heißt, alle Informationen zu erhalten, die wichtig für den Job sind und selbstbestimmt zum Unternehmensziel beitragen. Heißt demnach: „Ich arbeite gern in meiner definierten Arbeitszeit und kehre zufrieden und motiviert in meinen Privatbereich zurück“.

Soweit zur Theorie. Und die Praxis? Da sehen sich die Kolleginnen und Kollegen häufig überzogenen Leistungsanforderungen, einer oft unklaren Organisations- und Kompetenzstruktur, sowie vor allem schlechtem Führungsverhalten gegenüber. Kaum Lob, wenig Anerkennung und selten positive Herausforderungen. Stattdessen permanenter Druck und wiederkehrende Überforderung der Beschäftigten. – Diese Kriterien sind keine „Behauptungen“, sondern klare Ergebnisse ganz unterschiedlicher Umfragen.

Kein Wunder, dass sich viele Arbeitgeber so vehement sperren, wenn es um die gesetzlich geforderte Gefährdungsanalyse hinsichtlich „psychischer Belastungen“ geht und suggerieren, dass es sich bei unseren Mitbestimmungsrechten (u. a. §§ 81, 87, 88, 89, 90, 91 MitBestGes) um rein technokratische Faktoren handelt. Mahnen wir da Veränderungen an, erreichen wir meist schnell das Herz der Arbeitgeber. Geht es aber um den psycho-sozialen Bereich, so rutscht dann selbigen schnell das Herz in die Hose. Dabei verzeichnen die Krankenkassen gerade in diesem Spannungsfeld momentan die größten Zuwachsraten in den Krankheitsstatistiken.

Die Folgen kennen wir doch (fast) alle am eigenen Leib oder sehen die Auswirkungen bei Anderen:

Demotivation, mangelnde Identifikation mit dem Unternehmen, Minderleistung, Resignation (innere oder reale Kündigung) und im schlimmsten Fall dann Krankheit, die sich in ganz unterschiedlichen Bildern zeigt. Unsere Kolleginnen und Kollegen leiden unter Depressionen, erhöhter Infektanfälligkeit, Herz- und Kreislauferkrankungen, muskulären Problemen, Schlaf- und Ernährungsstörungen, Suchtauffälligkeiten usw.

Die Krankheitsformen sind so vielfältig wie die Argumente der Führungskräfte, die erkannten Symptome auf Ursachen im Privatbereich zu schieben. Dabei ist eindeutig erwiesen, dass sich bei unseren Beschäftigten die Erkrankungen privat wie beruflich bedingen. Will sagen: liegt die Ursache im Privaten und ist das Berufliche stabil und positiv, so sind die Auswirkungen im Job geringer (aber vorhanden!). Stimmt es dagegen im Job überhaupt nicht oder liegen gar die Ursachen darin, so leidet das Private und potenzieren sich die Negativfolgen dramatisch. In allen Fällen aber sind die Abläufe im Betrieb tangiert. Manchmal bekomme ich den Eindruck, unsere

Führungskräfte kennen gar keine Krankheiten; sind immer pumperlg'sund und hoch motiviert. Treffe ich sie jedoch im „stillen Kämmerlein“, erlebe ich oft wahre Schicksale. Dann „menschelt“ es doch. Nach außen bloß keine Schwäche zeigen – und nach innen zusammenbrechen!

Das macht mich zwar nicht froh, zeigt mir allerdings, dass es Hoffnung gibt, Änderungen herbeizuführen, weil Kannen bekanntlich nur so lange zum Brunnen gehen, bis sie brechen.

Ein Leitspruch meines Handelns lautet: **„Alles beginnt bei mir – ich kann viel mehr bewirken, als ich glaube“.**

Warten Sie nicht, bis Ihr Arzt ein „psychisches Belastungssyndrom“ (umgangssprachlich besser bekannt als „Burn-out-Syndrom“) bei Ihnen diagnostiziert. Gehen Sie wertschätzend und aufmerksam mit sich selbst um. Lernen Sie sich besser kennen. Dann gelingt es Ihnen auch zunehmend, den Blick auf die wesentlichen Dinge zu lenken. Fragen Sie sich, was für Sie ganz persönlich GUTE ARBEIT bedeutet. Holen Sie sich Verbündete, um sich auszutauschen und gegenseitig zu motivieren. Werden Sie sich Ihrer Rolle im Betrieb bewusst. Überlegen Sie, wer und was Sie unterstützen kann, BESSERE ARBEIT zu leisten. Achten Sie auf Ihr persönliches Zeit- und Organisationsmanagement. Lernen Sie, das kleine

Wörtchen „NEIN“ häufiger einmal zu gebrauchen, um sich abzugrenzen und damit Raum zu schaffen, sich neu zu positionieren. Ein gutes Mittel kann sein, u.U. diese zehn Punkte (aus: Lothar Seiwert: „Die Bärenstrategie“) zu beherzigen:

1. **Schreibe Deine Lebensvision auf,**
2. **Lege unnütze Hüte ab,**
3. **Nutze Deine kostbare Zeit,**
4. **Plane den Tag,**
5. **Erledige Wichtiges zuerst,**
6. **Gönne Dir eine persönliche Auszeit,**
7. **Gewinne Zeit für neue Aufgaben,**
8. **Mach mal Pause,**
9. **Nutze den Tag und**
10. **Verwirkliche Deine Träume!**

Ich weiß, dass viele Menschen so etwas als „esoterischen Kram“ ansehen, der im harten Berufsalltag unangebracht erscheint. Doch, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir alle haben nur **eine** Gesundheit und in den „**harten**“ Krisenzeiten von heute stapeln sich die Job-Angebote auch nicht gerade im Briefkasten. Das macht deutlich, dass wir jetzt Veränderungen kreativ angehen müssen. Dass wir gemeinsam an einem Strang ziehen, um die **Verhältnisse** in den Unternehmen zu verändern. Dazu gehört neben viel Energie und Bereitschaft auch ein hohes Maß an Solidarität. Sie beweisen dies, indem Sie gerade in einer Gewerkschaftszeitung lesen.

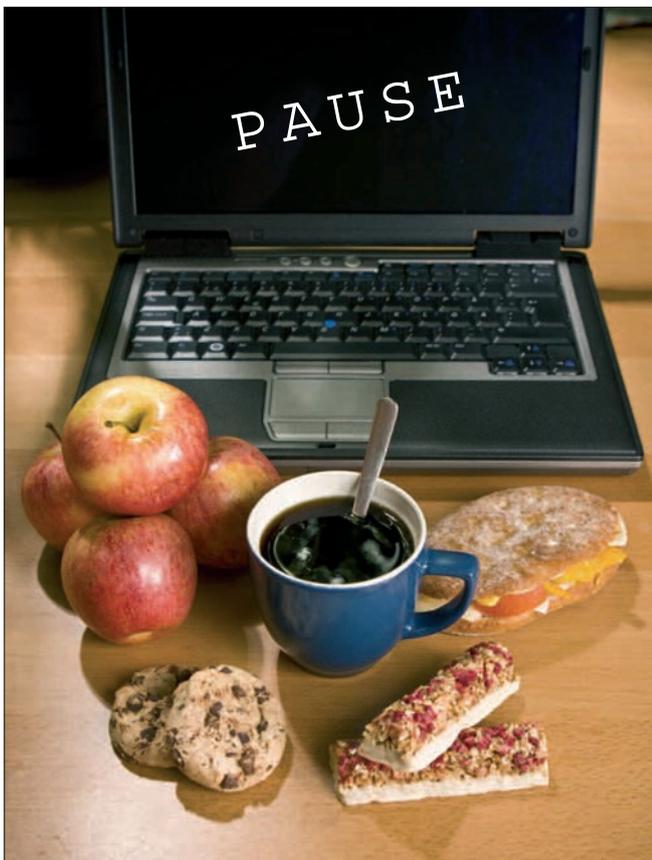
In den Teams der Unternehmensbetriebsräte sollten sich flächendeckend Gesundheitszirkel bilden, die sich immer wieder mit Verantwortlichen aus Geschäftsleitung und Mitarbeiterschaft austauschen, an Regelungen, Betriebsvereinbarungen und Verabredungen feilen, die der Gesunderhaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen und die dann letztendlich wieder den Unternehmen zugute kommen. Als wichtiges Beispiel seien hier das **„Betriebliche Wiedereingliederungs-Management“** erwähnt oder die bereits beschriebene **„Gefährdungsanalyse“**.

Wer noch Impulse, Anregungen, Ideen und Werkzeuge dazu benötigt, kann sich gern an mich wenden. In meinem BR-Team in Hannover bei der Deutschen Bank haben wir das Thema „Gesundheit“ ganz oben auf die Agenda gesetzt und können Sie gern mit viel Material in Ihrer wertvollen Arbeit unterstützen.

*Ich wünsche Ihnen  
viel GESUNDHEIT und GUTE ARBEIT!*

*Ihr Heiner Birnstiel*

*Betriebsrats-Vorsitzender und Aufsichtsratsmitglied (dbv)  
Deutsche Bank PGK AG  
Mail: hrbirnstiel@arcor.de*



## 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**  
**Oststraße 10**  
**40211 Düsseldorf**

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**  
**0211/36 96 79**

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: \_\_\_\_\_  
 Bankleitzahl: \_\_\_\_\_  
 Konto-Nr.: \_\_\_\_\_  
 Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

## Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich von der Gehaltsgruppe 5 in eine der Gehaltsgruppen 6-9 bzw. von der Gehaltsgruppe 9 außertariflich umgruppiert wurden, bitten wir Sie, zwecks Beitragsanpassung, um Mitteilung.

Die Beitragstabelle finden Sie auf der letzten Seite dieser Zeitschrift.  
 Herzlichen Dank im Voraus!

## Hier finden Sie uns

### Hauptgeschäftsstelle

**DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister**

**Oststraße 10**  
**40211 Düsseldorf**  
**Tel.: 02 11 / 36 94 558**  
**Tel.: 02 11 / 55 04 67 30**  
**Fax: 02 11 / 36 96 79**  
**info@dbv-gewerkschaft.de**  
**www.dbv-gewerkschaft.de**

### Geschäftsstelle Ost

**Borngasse 9**  
**04774 Dahlen**  
**Tel.: 03 43 61 / 68 783**  
**Fax: 03 43 61 / 68 784**  
**Mobil: 0172 / 37 02 983**  
**hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de**

### Geschäftsstelle Mitte

**Linnéstraße 15**  
**60385 Frankfurt am Main**  
**Tel.: 0 69 / 48 000 733**  
**Mobil: 0173 / 64 79 555**  
**popp@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

**München**  
**Mobil: 0173 / 54 10 897**  
**mauracher@dbv-gewerkschaft.de**

## Regionalverbände

### Regionalverband Nord

Gundelrebe 8  
 30655 Hannover  
 Mobil: 0179 / 22 11 690  
 mail: heinrich@dbv-gewerkschaft.de

### Regionalverband West

Neusser Str. 13  
 41516 Grevenbroich  
 Mobil: 0173 / 36 62 952  
 mail: feikes@dbv-gewerkschaft.de

### Regionalverband Mitte

Raimundstr. 151  
 60430 Frankfurt am Main  
 Mobil: 0174 / 14 65 188  
 mail: machon@dbv-gewerkschaft.de

### Regionalverband Ost

Max-Liebermann Straße 6  
 04159 Leipzig  
 Mobil: 0172 / 37 65 638  
 mail: witt@dbv-gewerkschaft.de

### Regionalverband Süd

Daiserstr. 56  
 81371 München  
 Mobil: 0172 / 85 07 487  
 mail: mark@dbv-gewerkschaft.de

### Regionalverband Süd-West

Im Stauerfeld 18  
 89522 Heidenheim  
 Mobil: 0175 / 41 50 196  
 mail: burski@dbv-gewerkschaft.de

# DBV

## – Gewerkschaft der Finanzdienstleister –

Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft. Aus unserem Selbstverständnis heraus jedoch der Berufsverband der Mitarbeiter aller Kredit- und Finanzinstitute zur Vertretung Ihrer Interessen.

### Was wollen wir?

● Dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer der Kredit- und Finanzinstitute einen gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung ihrer Arbeitgeber erhalten.

● Den Geist freundschaftlicher Teamarbeit unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Kredit- und Finanzinstitute erhalten und fördern.

● Aktiv dazu beitragen, dass die Kredit- und Finanzinstitute unserer Mitarbeiter den größtmöglichen Erfolg für uns alle erzielen, ohne dass dabei das Wohlergehen und die Anliegen der Belegschaften mehr als nach den Umständen unvermeidbar beeinträchtigt werden.

● Bei unseren Mitgliedern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kredit- und Finanzinstitute Interesse an allen Angelegenheiten der betrieblichen Mitbestimmung wecken und die Teilnahme fördern.

● Einsatzfreudige Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kredit- und Finanzinstitute dazu bewegen, in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaft und dem Unternehmen zu dienen, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.

● Tatkraft, Entscheidungsfreudigkeit, Ideenreichtum und Zivilcourage in allen Bereichen entwickeln und fördern.

● Die freiheitliche und demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft auf der Grundlage der sozialen Marktwirtschaft verteidigen.

● Den Missbrauch aller Einrichtungen und Rechte der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, insbesondere zur Erreichung von betriebsfremden und/oder politischen Zielen, verhindern.

Werden Sie Mitglied bei uns. Wir kämpfen für Ihre Rechte. Wir wollen, dass Sie Ihren gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung unseres Gewerbes erhalten und von den Arbeitgebern mit zumindest der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie die Kapitaleigner. Kein Shareholder-Value (Wertzuwachs für den Aktionär) ohne Employee-Value (Wertzuwachs für die Angestellten des Unternehmens). Die allgemeine Politik überlassen wir den Politikern. Wir sind deshalb politisch neutral und für jedermann offen, der unsere Ziele billigt.

**Werden Sie Mitglied im**

**DBV**

Gewerkschaft  
der  
Finanzdienst-  
leister

**Werben Sie Mitglieder!**

**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.**

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

Konto-Nr. \_\_\_\_\_ BLZ \_\_\_\_\_  jährlich  vierteljährl. Zahlungsweise

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



**Der DBV steht zur  
Gewerkschaftsvielfalt  
und bejaht den  
Wettbewerb.**

**Der DBV verfolgt keine  
branchenfremden  
Interessen und vertritt  
eine Tarifpolitik, die sich  
einzig an den Anforderun-  
gen der Betroffenen  
orientiert.**

**Auf den DBV können  
Sie sich vor Gericht  
und in allen Rechts-  
angelegenheiten  
verlassen.**

**DBV-Beiträge  
werden nur für  
Verbandszwecke ver-  
wendet, deshalb  
bietet der DBV  
günstige Beiträge.**

**Beim DBV  
bestimmen ehren-  
amtlich engagierte  
Mitarbeiter, nicht  
branchenfremde  
Berufsfunktionäre.**

## **DBV** Gewerkschaft der Finanzdienstleister *Ein gutes Gefühl*



**Wir lassen Sie nicht im  
Regen stehen!**

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

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

**Monatsbeiträge neu ab 1. Juli** bei Anwendung  
des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundeswehr und Mitarbeiter mit Altersregelung € 4,00
2. bis € 1.854,- brutto € 8,00
3. von € 1.855,- bis 2.909,- brutto € 12,00
4. von € 2.910,- bis 4.093,- brutto € 16,00
5. ab € 4.094,- brutto € 20,00

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte  
ausreichend  
frankieren, falls  
Marke zur Hand

**DBV – Gewerkschaft  
der Finanzdienstleister  
Hauptgeschäftsstelle  
Oststraße 10  
40211 Düsseldorf**

**Finanzdienstleister  
haben gemeinsame  
Berufsinteressen,  
die in einem  
geschlossenen  
Berufsverband  
besser und nach-  
haltiger formuliert  
werden können.  
Überschaubare Ziele  
bilden Vertrauen  
und Übersicht.**

**DBV  
der kompetente  
Partner für  
Finanzdienst-  
leister**