



**Endlich  
gehobener Schatz:  
Rebecca ist  
einer von vieren**

**Betriebsrat leicht gemacht**

**Mit 60 Jahren  
gern im Betrieb**

THEMEN	SEITE
► <b>Titelthema Ein Jahrgang fürs Geschichtsbuch</b>	<b>2-5</b>
► <b>Interview Viele kleine Schritte</b>	<b>6-7</b>
► <b>Service Kluge Fragen und bestechende Antworten</b>	<b>8-9</b>
► <b>Aus dem Verband Gegen Mobbing: Einbinden statt Ausgrenzen</b>	<b>10-11</b>
► <b>Mitmachen Das Alter aus dem Abseits holen</b>	<b>12-13</b>
► <b>Aufgefallen Die Versicherung in der Versicherung</b>	<b>14-15</b>
► <b>Aktuell Mit neuem Schwung in die Verhandlungen</b>	<b>15</b>
► <b>Organisation</b>	<b>16</b>

**Unsere Tarifkommissionen**

- PRIVATES BANKGEWERBE**  
 GAMBINO Giulio – Verhandlungsführer  
 BECKMANN Helmut  
 BEESE Ute  
 BETZEN Sigrid  
 FEIKES Ulla  
 HEGEWALD Ingrid  
 HEINRICH Norbert  
 LADENTHIN Manja  
 MACHON Udo  
 PFAUNTSCH Eva  
 RODENHAUSER Joachim  
 RUCK Karin  
 THOELE Jörg  
 ULM Christoph  
 WOLFF Karsten
- VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**  
 BUFF Heinz – Verhandlungsführer  
 ALBRECHT Thomas  
 BENTERBUSCH Heinz Norbert  
 BETZEN Sigrid  
 BURSKE 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,  
 Agentur Fotolia ([www.fotolia.de](http://www.fotolia.de))  
 Agentur Photocase ([www.photocase.de](http://www.photocase.de))  
 Postanschrift: Der Finanzdienstleister  
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf  
 Satz, Gestaltung und 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.

## Überall regt sich Bildung und Streben...

*Vom Eise befreit sind Strom und Bäche  
durch des Frühlings holden, belebenden Blick;  
im Tale grünet Hoffnungsglück.  
Der alte Winter, in seiner Schwäche,  
zog sich in raue Berge zurück. ...*

Liebe Leserinnen und Leser,

der „Osterspaziergang“ von Goethe inspiriert mich gerade in dieser Jahreszeit immer wieder – er lädt ein zum Aufbruch aus dem verbrauchten Gestern in ein ersprießliches Heute. Ein paar Zeilen weiter weckt die Sonne neue Farbe, Bildung und Streben der Menschen. Auch in diesem Heft wollen wir aufbrechen – und berichten über vielfältig aufkeimende Bildung in Banken und Versicherungen.

Bildung steht nicht nur fürs Lernen an sich, sondern auch fürs neu Anfangen. Die vier jungen Bankkaufleute unseres Titelbeitrags ab Seite 2 strahlen diese Begeisterung aus, endlich loslegen zu dürfen. Sie alle haben den Abschluss mit „Eins“ gemacht und in ihrer Volksbank damit Maßstäbe gesetzt. Ihr Erfolg gründet nicht zuerst auf Schulbuchwissen, sondern aus dem zusammen Wachsen in der Gruppe – Bildung als Türöffner für ein selbstbewusstes Leben, nicht nur im Beruf. Wir drücken ihnen die Daumen!

Wer sich bildet, erkennt Chancen, kann Kräfte sammeln und sich (wieder) fit machen. Viele Betriebsräte sind nun ins Amt gewählt – herzlichen Glückwunsch! Für die einen ist es Neuland, für andere die Fortsetzung eines vieljährigen Engagements für die Kollegen im Betrieb. Wir berichten auf den Seiten 6 und 7 über die Bildung eines neuen Betriebsrates und die besonderen Herausforderungen in der „Stunde Null“ und geben nicht nur ihnen den Rat von erfahrenen Kollegen auf den Seiten 8 und 9. Rat zu Fragen wie – wie mache ich mir ein umfassendes Bild von meinem Betrieb? wer kann mir auf welche Weise im Betriebsratsalltag helfen? Wir stellen eines unserer DBV-Seminare vor (Seiten 10 und 11) – in einem Themenfeld, das in vielen Betrieben gern ausgeblendet wird und das dennoch täglich für viele Missbildungen sorgt.

Bildung ist die lebenslange Veränderung von uns allen, die Vervollkommnung unserer Fertigkeiten. Bildung zu haben heißt Erfahrung zu haben, und darum sind gerade die langjährigen Mitarbeiter in jeder Bank ein unverzichtbares



Karin Ruck

Kapital. Die Generation „50 plus“ ist dennoch bei manch' Vorstand am Bildrand – angeblich zu langsam und unflexibel, um die kurzfristigen Leistungsziele zu erreichen. Wir setzen dem auf den Seiten 12 und 13 ein anderes Bild entgegen: das des Experten, der auch den jüngeren Kollegen Wissen und Haltung geben kann. Ein starkes Rückgrat lässt sich nicht verbiegen – ein stabiles soziales Netzwerk ist die Grundlage für Wertschätzung und Zusammenhalt im Betrieb. Wer umsichtig ist und sich bilden will, leistet dafür einen guten Beitrag.

Bildungsfähig zu sein ist keine Frage des Lebensalters, sondern des Wunsches und des Mutes. Wünsche sind die Vorboten der Fähigkeiten, die in uns liegen. Und Mut? „Was immer du tun kannst oder erträumst zu können, beginne es. Kühnheit besitzt Genie, Macht und magische Kraft“, wünscht uns Goethe einen gelungenen Aufbruch.

*Ich wünsche Ihnen einen guten Start in den Sommer – lassen Sie sich inspirieren!*

Herzlichst Ihre Karin Ruck

## Ein Jahrgang fürs Geschichtsbuch

*Wie Bank und Auszubildende eine besondere Partnerschaft eingehen*

Dieses Quartett hat Grund zum Strahlen. Marcel Weidensee, Maximilian Kettler, Tim Kappelhoff und Rebecca Zachrau sind seit einigen Wochen frisch gebackene Bankkaufleute der Volksbank Waltrop, gleich nördlich von Dortmund. Zur Belohnung führen sie mit ihrer IHK-Berufsschulklasse nach Frankfurt, durften die Börse erkunden und natürlich kräftig anstoßen. Alle Vier bekamen einen unbefristeten Arbeitsplatz. Doch mehr als das – die jungen Banker werden auch einen festen Platz in der großen Chronik ihrer Volksbank haben, die im vorigen Jahr ihr 125-jähriges Bestehen feierte. „Auf die vier Azubis sind wir sehr stolz. Wenn sie so weitermachen, steht ihnen einer Karriere im Hause nichts mehr im Wege“, bekundet Bank-Vorstandschef Ernst Henzl.

Das Lob kommt nicht von ungefähr. Alle vier Jung-Banker haben nämlich den Abschluss mit „Eins“ geschafft, und damit der gesamte Auszubildenden-Jahrgang der Volksbank Waltrop. Obendrein auf eigenen Wunsch verkürzt

von drei auf zweieinhalb Jahre – deswegen sind sie auch schon zu Jahresanfang fertig und nicht erst im Sommer. „Wir konnten es schon nicht glauben, als wir im Dezember alle mit Eins aus der schriftlichen Prüfung kamen. Und da haben wir uns dann schon Druck gemacht, es auch mündlich zu packen. Ich war als letzte dran und hörte am Ende „Eins“ – kneif mich“, ist Rebecca noch heute begeistert, genau wie ihre drei Kollegen.

Den großen Erfolg ahnte niemand aus dem Quartett, als sie am 1. August 2007 zur Bank kamen. „Ich hab mir einen guten Anzug wie heute angezogen und bin zur Filiale – mal schauen, wer da noch kommt“, gibt sich Tim unkompliziert. Die Vier kannten sich nicht, sie fanden aber schnell heraus – wir wohnen ja gleich in den Nachbarorten und ticken auch ähnlich! Dort, wo sich Ruhrgebiet, Westfalen und Münsterland treffen und wo die Volksbank in Oer-Erkenschwick, Henrichenburg, Datteln, Waltrop, Brambauer und Lünen seit Anbeginn ein Heimspiel hat. Denn hier gibt es nicht den schönen Schein mancher deutschen Vorzeigeregion, wo sich Touristen und Vermögende sammeln und Bankgeschäfte wie von allein laufen. Stattdessen haben viele Landwirte traditionell ihr Konto bei der Volksbank, ebenso die Handwerker aus den vielen kleinen Gewerbebetrieben. Ihnen ist Vertrauen wichtig, und deshalb fühlen sie sich mit den grundsoliden Anlagen und dem persönlichen Berater in der Nähe gut aufgehoben bei der Genossenschaftsbank.

Auch Rebecca: „Früher hab ich hier immer meine Spardose hergebracht. Außerdem hat meine Tante in der Volksbank Waltrop gearbeitet“, nennt sie einen anderen Türöffner. Anfang August wurden die Vier wie die neuen Azubis in anderen Banken begrüßt – in Waltrop mit einem großen Frühstück und einem Willkommensordner. Die Kollegen am jeweiligen Ausbildungsplatz lernten die jungen Azubis schnell kennen – für die Volksbank arbeiten auf einem recht großen Gebiet 138 Mitarbeiter und 33 Teilzeitkräfte. „Wir wollen unseren Auszubildenden eine Heimat geben. Deshalb



*Der richtige Dreh: Rebecca, Marcel, Tim und Maximilian...*

gehören sie vom ersten Tag an voll dazu“, unterstreicht Mentor Ernst Henzl.

Dazu gehört das intensive Zuhören und Erklären vonseiten der erfahrenen Banker im Büro, nicht nur zwischen Tür und Angel. Die Vier hatten außerdem wie die anderen angehenden Bankkaufleute mit den Azubi-Beauftragten Annette Kaczmarek und Katharina Wotschel verlässliche Betreuer, wann immer es nötig ist. Außerdem hatten sie auch den Mut, mit Fragen und Problemen direkt zum Vorstand zu gehen – der das schätzte und schnell half. Die intensive Betreuung und offene Türen sind aber vor allem Hilfe zur Selbsthilfe. Die Azubis sollen sich selbst die Struktur der Bank erschließen – wer macht was wie mit welchen Mitteln. Vorstand Henzl: „Wir trauen ihnen was zu, und das heißt auch Kundenkontakt ab dem ersten Tag.“ Der Sprung ins kalte Wasser und die damit verbundenen weichen Knie ist auch den „Einsern“ noch gegenwärtig. „Es war schon immer wieder neu, nie konnte ich mich zurücklehnen. Wie intensiv werden die Kunden nachfragen, und mache ich da zumindest immer einen kompetenten Eindruck, auch wenn das letzte Wissen fehlt“, erinnert sich Maximilian. Schnell lernte er die Kundenansprache – ohne Aufdringlichkeit, sondern mit Aufgeschlossenheit und immer einer Prise Humor. „Das war total anders als Schule, man lernt viel direkter und schneller“, meint Tim.

Damit war die Ausbildung in Waltrop ein großer Gewinn an Persönlichkeit. Alle Vier sind heute 22, aber um einiges abgeklärter und entscheidungsfreudiger als viele Altersgenossen. Fachlich sind sie längst auch sattelfest und haben alle 15 Geschäftsstellen und weitere interne Abteilungen der Bank durchlaufen. Rechnungswesen, Organisation, Kundenservice, monatlich ging's in eine neue Rolle. „Früher fand ich immer die n-tv-Börse im Fernsehen sehr spannend. In unserer Ausbildung hab ich gemerkt, dass das echte Leben viel aufregender sein kann – da willst du selbst was erreichen“, sagt Maximilian, der nun erst einmal zum Zivildienst geht, später aber



...auch in der Kundenberatung sind sie längst Fachkräfte.

schon fest eine Stelle im Geschäftsbereich Oer-Erkenschwick im Blick hat.

Pro Lehrjahr hatten die vier Azubis drei Monate Berufsschule im Kuniberg-Berufskolleg Recklinghausen und tauschten sich dort mit den Auszubildenden anderer Banken aus. „Natürlich haben wir alle denselben, strengen Lehrplan mit denselben Grund-Inhalten. Aber man bekommt mit – nicht überall gibt es so viele spezielle Projekte für uns Azubis wie in Waltrop“, bekundet Marcel. Zum Beispiel schrieben sie bald ein Konzept, wie Senioren für das Internetbanking fit gemacht werden können, waren beim großen Börsenspiel dabei und hielten ihrerseits fest, was die Volksbank für die Auszubildenden des folgenden Lehrjahres noch besser machen kann. Im vergangenen Juni führten sie ein Rollenspiel auf, was der Genossenschafts-Gedanke in der Bank für sie bedeutet – in historischen Kostümen der Zeit von Hermann Schulze-Delitzsch, der um 1850/60 das System der gemeinschaftlichen Eigentümerschaft und Haftung sowie Selbstverwaltung in den Banken einführte. „Wir haben uns extra Kostüme aus der damaligen Zeit vom Theater Hamm ausgeliehen“, berichtet Tim vom Großereignis.

Die Aufführung war Teil der großen Vertreterversammlung, zu der jedes Jahr 300 Vertreter der inzwischen 33.785 Mitglieder der Volksbank Waltrop zusammenkommen. „Wir laden dazu auch unsere jüngsten Azubis



Miteinander gewachsen: Azubi-Beauftragte Katharina Wottschel, die vier Durchstarter und Bankvorstand Ernst Henzl

ein, weil wir wollen, dass sie live dabei sind und früh sehen sollen, wie bei uns die Entscheidungen zustande kommen und wo die Chancen liegen“, erklärt Bankchef Ernst Henzl. Stolz soll ankommen bei den Auszubildenden. Henzl: „Wir brauchen hier nicht junge, brave Formular-Ausfüller wie vielleicht ganz früher. Sondern Banker mit Übersicht und dem Willen, Leistungsträger werden zu wollen.“ Dafür gibt es den besonderen Förderpool der Bank, in dem selbstredend auch Tim, Maximilian, Rebecca und Marcel unterstützt werden sollen. Das beinhaltet etwa Gesprächstraining und Kleingruppenunterricht innerhalb der Bank. Dafür mussten

alle vier aber auch deutlich mehr einbringen als das Azubi-Mindestmaß.

Zum Beispiel den Willen, schon während der Lehre zum Bankkaufmann ergänzende interne Schulungen zu belegen. Max, Marcel und Rebecca besuchen seit dem Ende der Ausbildung das BankColleg in Dortmund, Tim ist zur Zeit bei der Bundeswehr, möchte danach aber auch berufsbegleitend studieren. „Klar müssen wir uns da schon in der Freizeit etwas einschränken“, bekennt Marcel, der auch eine Pfadfindergruppe leitet. Die Zusatzausbildung im BankColleg ist zum Beispiel Voraussetzung, um später Privatkundenberater werden zu können. Und auch nach Abschluss wissen alle vier um die Vergänglichkeit des Wissens. „Schon heute ist einiges an Lehrinhalten von Beginn unseres Jahrgangs 2007 veraltet. Wir werden ständig weiterlernen müssen“, meint Tim. Solche Sätze klingen aus dem Mund von Bildungspolitikern nach gestanzter Phrase.

Doch die jungen Azubis aus der Volksbank Waltrop können aus der Praxis belegen, was sie meinen und was ihnen die Mühe des Lernens bringt. Keine schnelle Selbstbestätigung, sondern schon bald mehr Sicherheit und Offenheit im Job. Zum Beispiel Marcel, nun in der Electronic-Banking-Abteilung in der Zentrale Waltrop: „Die Software beim Online-Banking sorgt wegen der Komplexität der Systeme immer mal wieder für Probleme. Manches Mal kann man den Rechner der Firmenkunden per Fernwartung wieder auf die richtigen Zahlen bringen, manchmal muss man aber auch zu ihnen hinfahren. Ohne unsere regelmäßigen Schulungen hätten wir bald keinen Durchblick mehr.“

Tim arbeitet in der Marktunterstützung Firmenkunden in Oer-Erkenschwick und betreut dort eine große Anzahl an Kreditnehmern. „Das reicht vom Landwirt bis zum Freiberufler – ein großer Unterschied, was das Auswerten von Bilanzen angeht. Außerdem sehen wir unsere Kunden im Back Office nur auf dem Papier. Unsere Weiterbildungen in der Bank

vermitteln uns zum Beispiel die Fertigkeit, sich von innen und außen zusätzliche Informationen zu holen.“ Lernen also anhand des Beispiels, das sich einprägt und das Lehrbuchwissen bestätigt und ergänzt. Nachfragen bei erfahrenen Kollegen bringt den Azubis die letzte Sicherheit und schafft auch einen guten Draht für später.

Erfolg hatten die Vier in der Azubi-Zeit vor allem auch wegen der Gruppenarbeit untereinander. „Auch bei schwierigen Themen hat mindestens einer von uns den Stoff verstanden und konnte es den anderen erklären“, versichert Marcel. So war es auch nach zwei Jahren Lehre, kurz vor den entscheidenden Prüfungen. „Vor dem Abschluss jetzt im Winter war ich dann doch aufgeregter als vor dem Abitur“, sagt Maximilian. Eine Zwei ist mit Fleiß und harter Arbeit für alle Bank-Azubis zu schaffen – zu einer Eins muss auch Talent kommen und ein bisschen Glück, in der passenden Gruppe und Bank zu sein. In einem 2-Wochen-Kurs haben alle vier noch einmal ihr Wissen konzentriert und waren eben zum entscheidenden Zeitpunkt topfit.

Heute haben alle aus dem Quartett ihre Wunsch-Stelle gefunden. „Nun kümmern auch wir uns um die jüngeren Azubis. Bei uns ist ja alles noch ganz frisch und einfach zu erklären“, freut sich Rebecca. Sie sind wie selbstverständlich Teil der Bank, die sich als Familie begreift und dort auch die Kunden mit einbezieht. „Ich nenne es Beziehungs-Banking. Wir gratulieren unseren treuen Kunden zum Geburtstag und geben konkreten Rat. Das heißt aber auch, dass wir dem einen oder anderen Jugendlichen auch mal einen Kreditwunsch verwehren, wenn er sich damit in zu große Schulden stürzt. Denn schließlich sehe ich auch hier Verantwortung“, betont Vorstand Ernst Henzl.

In seinen Augen hat die Bankenbranche ihr Vertrauen durch immer größere Gier verspielt und versuche nun verspätet, aus der Image- und Finanzkrise zu lernen. „Jetzt entdecken auch die Institute die kleinen Kunden wieder, die früher ihr Heil im internationalen Geschäft

gesucht haben. Die Frage ist, wie glaubwürdig das nun ist“, bilanziert Ernst Henzl. Die regional und konservativ wirtschaftenden 1200 Volksbanken in Deutschland seien sich in den vergangenen zwei Jahren treu geblieben und gut durch die Verwerfungen an den Finanzmärkten gekommen – was aber in der deutschen Öffentlichkeit kaum registriert werde. Das merkt die Volksbank Waltrop stark bei den Bewerberzahlen. „Früher haben wir Wäskörbe voll guter Bewerbungen bekommen, heute sind es viel weniger Schulabgänger und auch weniger passende, die zu uns kommen wollen“, so Henzl.

Deshalb stellt sich die Bank inzwischen selbst in den oberen Klassen der Schulen vor und wirbt mit einer Karriere im Geldinstitut, im Rahmen des Projektes „Azubis werben Azubis“. Stellen werden angesichts des Durchschnittsalters von 40 Jahren immer wieder frei. Nach sechs neuen Azubis 2009 und sieben in diesem Jahr plant die Volksbank Waltrop, 2011 acht neue Auszubildende aufzunehmen. Sie sind die Garanten für beinahe verlässlich gute Zahlen – die Bilanzsumme stieg in den vorigen Jahren um je 20 Millionen Euro auf zuletzt 669 Millionen Euro (2009). Die Kundenforderungen kletterten 2009 auf 380 Millionen Euro und die Einlagen auf 506 Millionen Euro. Ernst Henzl: „Wir wollen unser Geschäft ausbauen auf eine professionelle und faire Art und Weise.“ Maximilian, Rebecca, Tim und Marcel haben die besten Argumente, dazu viel beizutragen.



*Auch die Arbeit im Back Office ist abwechslungsreich.*

## Viele kleine Schritte

Die Deutsche Bank übertrug seit 1998 viele Kunden-Dienstleistungen an die tariflose Private and Business Clients Services GmbH (PBC) der Deutschen Bank. Bis dato arbeiten die meisten Mitarbeiter in den beiden Standorten Ratingen und Bonn, kleinere Bereiche in Mannheim, Hamburg und Berlin. In wenigen Monaten sollen die Bonner und Ratinger in einem neuen Standort in Essen zusammengeführt sein, die anderen PBCler an ihren Arbeitorten anders eingesetzt werden. Das bedeutet in der Summe den Abbau von früher 1100 auf am Ende 700 PBC-Stellen in Essen – sozialverträglich, aber doch deutlich spürbar für alle Mitarbeiter.

Die Rationalisierung bietet aber auch die Chance, den an den Standorten auseinander laufenden Arbeitsbedingungen endlich einen einheitlichen Standard zu geben. Derzeit verhandelt eine fachkundige und engagierte Gruppe von Mitarbeitern aus der PBC einen solch grundlegenden Haus-Tarifvertrag an der Seite des DBV. Bei der Betriebsratswahl am 19. und 20. Mai hat die Gruppe in der Liste „Gemeinsam neue Wege gehen“ 8 von 13 Sitzen gewonnen. Es herrscht Aufbruchstimmung, nun endlich selbst für mehr und einheitliche Rechte im Betrieb arbeiten zu können. Denn es gibt viel zu tun. Listenführer sind Volker Schock und Klaus Mertin, die im Standort Ratingen arbeiten. Im Standort Bonn herrschen ganz andere Bedingungen, wie Andrea Beyer und Korbinian Walgenbach während ihrer Zeit dort erfahren haben.

**Warum wollen Sie sich als Gruppe im Betriebsrat engagieren? Der Gestaltungs-Spielraum scheint erst einmal nicht groß zu sein...**

**Andrea Beyer:** Es wird nicht leicht, aber ich habe Hoffnung auf viele kleine Schritte, die in Essen konkret helfen. Zum Beispiel die Einführung eines Jobtickets und reservierte Parkplätze, angesichts der dann weiteren Pendelwege. Besonders für die Frauen in der Spätschicht, die sonst nach 22 Uhr durch dunkle Straßen laufen müssten. Außerdem – wenn nicht jetzt, wann dann? Ich möchte meine und unsere Zukunft im Betrieb mitgestalten und nicht länger zuschauen.

**Korbinian Walgenbach:** Wir möchten als Betriebsrat erreichen, dass alle wieder gern zur Arbeit gehen.

Das ist keine Utopie. Wichtig ist etwa, dass ich einen konstanten Arbeitsplatz habe und mir nicht jeden Morgen einen freien Rechner suchen muss. Oder dass ich neben dem Job ein Privatleben organisieren kann, das nicht nur vom guten Teamwillen abhängig ist.

**Muss man denn Sorge haben, dass das in Essen nicht möglich sein wird?**

**Korbinian Walgenbach:** Zweifel sind angebracht, denn die Geschäftsführung hat bei vielen wichtigen Umstrukturierungen kaum Präsenz bei den Kollegen gezeigt, sondern einige für die Belegschaft kritische Entscheidungen auf die Gruppenleiterenebene abgeschoben, die es dann erklären sollten...

**Andrea Beyer:** ...außerdem bekamen etliche Mitarbeiter das Gefühl festzuhängen, weil weder das Gehalt noch der fachliche Aufstieg so recht vorankommen.

**Klingt nach einer großen Motivationsbremse. Was haben Sie selbst für Job-Erfahrungen in Bonn gemacht?**

**Korbinian Walgenbach:** Ich habe 2004 bis 2007 dort gearbeitet, als Quereinsteiger. Ja, es hat mir Spaß gemacht, weil ich eine Affinität für Zahlen und Prozesse habe. Ich kam in einer stürmischen Zeit, es war viel Auftrags-Rückstand aufzuholen. Und trotzdem haben wir die Nerven behalten, auch weil in Bonn alle recht jung waren und keine Berührungsängste hatten.

**Andrea Beyer:** Nach mehreren Stationen in Ratingen und Düsseldorf bin ich seit kurzem Leiterin eines Teams, von dem der Großteil in Bonn sitzt – mein Büro ist aber in Ratingen. Drei Tage pro Woche bin ich in Bonn, was zwei Stunden Autobahn kostet. Oft gibt es außerdem noch Meetings in Ratingen. In der Summe kann ich deshalb nicht so intensiv für meine Bonner Kollegen da sein, wie ich das eigentlich möchte.

**Bonn und Ratingen sind doch zwei Standorte des gleichen Unternehmens?**

**Andrea Beyer:** Aber nicht mit gleichen Rechten. Bonn ist schon seit 1998 eine GmbH und deshalb schon länger abgekoppelt von der Tarifentwicklung, die es in Ratingen noch gab. Das heißt konkret ein geringeres Gehalt, keine Jubiläumzahlungen, 60 Euro weniger Antrittsgeld für Samstag und der Rosenmontag als normaler Arbeitstag. Das sind zu viele Einschnitte.



Erfolgsteam: Klaus Mertin, Korbinian Walgenbach, Andrea Beyer und Volker Schock (v.l.n.r.)

### Die Geschäftsleitung hat ja jetzt den Bonner Mitarbeitern für Essen Umzugskostenbeihilfe und Fahrkarten als zusätzlichen Bonus angeboten...

**Andrea Beyer:** ...das kann den Mehraufwand der Strecke von weit über 100 Kilometer nicht ausgleichen, unter 2000 Euro brutto Einstiegsgehalt im Schnitt und wenig Bewegung nach oben. Obendrein verlängert sich die Arbeitszeit unzumutbar auf Kosten der Freizeit.

### Wie reagieren die Bonner darauf?

**Andrea Beyer:** Einige Kollegen ziehen nach Essen, notgedrungen. Genauso viele suchen sich aber in Bonn eine neue Stelle außerhalb der Bank, hier haben wir schon Mitarbeiter verloren, Allein aus meinem Team vier Kolleginnen und Kollegen zum 30. April 2010.

### Deutschbanker zu sein hatte doch einen gewissen Stolz – da geht man nicht so schnell?

**Andrea Beyer:** Bis zur Einführung der GmbH auf jeden Fall, aber heute – da fehlt uns diese Identität oder der so erhoffte „Spirit“...

**Korbinian Walgenbach:** ...ich bin schon unter neuen Bedingungen eingestiegen. Richtige Deutschbanker können wir wohl nicht mehr werden. Aber wir wollen uns mehr Respekt bei der Geschäftsführung erarbeiten.

### Wie soll das in der Praxis gelingen?

**Korbinian Walgenbach:** Wir setzen darauf, dass die Geschäftsführung den Betriebsrat als Partner und Vermittler will. Und wir möchten uns ja für die Zukunft des Betriebes einsetzen. Dann liegt es doch nahe, zugleich für bessere Arbeitsbedingungen der Kollegen einzutreten, denn nur so bleiben sie auf Dauer motiviert und leistungsfähig. Die Leute werden von uns als Betriebsrat zu Recht viel einfordern, denn wir fangen fast bei Null an. Da ist klar, dass wir auch einiges nach Feierabend zu tun haben.

### Wir wünschen Ihnen beim Neuanfang in Betrieb und Betriebsrat viel Erfolg!

## Kluge Fragen und bestechende Antworten

Sägen, Bohren, Hämmern – die Fassade der Deutschen Bank-Niederlassung in Nürnberg bekommt gerade eine Schönheitskur. Doch im Inneren des großen Komplexes an der Karolinenstraße herrscht Ruhe, und das nicht nur akustisch. Mit einfachen Mitteln hat dort der Betriebsrat binnen einiger Jahre ein gemütliches Casino für alle Mitarbeiter eingerichtet, dass von den Kollegen für Essen, Unterhaltung, Raucherpause, aber auch Feiern gern genutzt wird. Aber auch das Miteinander an den Arbeitsplätzen – zwischen Mitarbeitergruppen und zwischen ihnen und den Teamleitern – wirkt stimmig, und bei den unvermeidlichen Problemen gibt es eingespielte Wege, Konflikte zu erkennen und zu lösen. Die Filialen der weit gespannten Vertriebsregion Bayern-Nord sind regelmäßig und gut angebunden.

Doch fiel diese vergleichsweise gute Lage dem Betrieb nicht in den Schoß, sondern es ist das Ergebnis einer Entwicklung, die die Arbeitnehmer-Vertreter vorangetrieben haben. Seit Mitte 2006 steht Wolfgang Ermann an der Spitze des Betriebsrates der Deutschen Bank AG Region Bayern-Nord. „Ich bin zwar seit 25 Jahren Vertriebler und insofern viel im Kontakt mit Menschen, aber diese zusätzliche Rolle als Betriebsrat der Kollegen ist damit gar nicht zu vergleichen“, erinnert sich der 42-jährige, groß gewachsene Franke an seine ersten Schritte auf neuem Gebiet.

Drauflos-Poltern ist dabei nicht seine Sache, sondern mit Zuhören und klugen Fragen unaufdringlich präsent sein und dann mit bestechenden Argumenten überzeugen. Zunächst als Nachrücker kam er im Jahr 2000 in den Betriebsrat der damaligen Deutschen Bank 24 und arbeitete sich dann als Schriftführer ein. „Das ist ein ungeliebtes Amt, aber so beschäftigt man sich sehr genau mit dem Innenleben des Betriebes und dem Werdegang der einzelnen Kollegen.“ Daher konnte er recht kompetent übernehmen, als die langjährige Betriebsratschefin im Sommer 2006 ging und er kurz darauf vom Gremium als Vorsitzender 2006 des 11-köpfigen Betriebsrats gewählt wurde.

Die erste Zeit war vom Neugestalten des BR-Büros geprägt, das vertrauliches Arbeiten ermöglicht – dort arbeiten mit Ralf Wassmer und Heidrun Bermüller zwei weitere „Mitarbeiter-Anwälte“. Doch das Büro muss auch im Takt des Unternehmens laufen, wenn es funktionieren soll. „Wir haben unser Büro analog dem Betrieb organisiert, z.B. mit dem gleichen Gruppenterminkalender, ebenso haben alle BR-Kollegen laufend Zugriff auf die aktuell vom Arbeitgeber vorliegenden Informationen und Sitzungs-Tagesordnungen, die schnell auf die Vorhaben des Arbeitgeber reagieren“, gibt Wolfgang Ermann Beispiele. Der Regionsleiter der Deutschen Bank in Nürnberg entscheidet sehr strategisch – also hat sich die BR-Gruppe erlernt, mit eigenen Konzepten, mit gutem Paragrafen-Wissen und einem genauen Stimmung-Spiegel der Belegschaft auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung mit zu beraten und manchmal auch voraus zu sein.

Die gute Kenntnis der Lage im Betrieb stammt aus unzähligen Vier-Augen-Gespräche, mit denen der oft reisende BR-Vorsitzende binnen anderthalb Jahren nach Amtsübernahme beinahe alle Kollegen der Region von Würzburg bis Passau persönlich kennenlernte. „Da hält man nichts schriftlich fest, aber im Kopf – ist der- oder diejenige sportlicher Single oder bodenständiger Familienmensch. So weiß ich um viele persönliche Wünsche, die ich sonst nie erfahren hätte. Und die Kollegen bauen Vertrauen zu uns auf.“ Immerhin arbeiten in der Region Nürnberg an 12 Standorten 25 Teams mit 430 Mitarbeitern, inklusive Auszubildende.

Wichtig ist in seinen Augen vor allem das Gespräch mit allen Mitarbeitern, nicht nur mit denen, die gerade in Schwierigkeiten sind. „Sonst denken die Kollegen und auch der Arbeitgeber: Das ist doch eh' nur der Problem-Magnet. Und dann verliert man die Übersicht für das Umfeld, in dem ja die Lösung gefunden werden muss, und es entwickeln sich womöglich Hemmschwellen.“ Ein Betriebsrat muss die richtige Mischung aus Nähe und Distanz finden. Wenn sich Kollegen etwa sehr schnell mit persönlichen Details wegen eines „problematischen“ Mitarbeiters in ihrer Gruppe an den Betriebsrat wenden, muss dieser darauf achten, mit seinem Handeln keinem Mobbing Vorschub zu leisten.

Mitarbeiterrechte werden meist in Form eines Netzes von Betriebsvereinbarungen fixiert. „Doch dieser Rahmen muss atmungsfähig bleiben – viele Vereinbarungen passen nur ein paar Jahre lang und müssen dann neuen Bedingungen angepasst werden“, betont Wolfgang Ermann. Zum Beispiel wird bundesweit das Elterngeld für nur noch 12 Monate



Konstruktiv:

Ralf Wassmer, Heidrun Bermüller und Wolfgang Ermann (v.l.) auf Themensuche.

gezahlt – dann kehren die jungen Mütter wieder an den Arbeitsplatz zurück. Diese Welle trifft in den Jahren 2011 und 2012 zusammen mit Müttern, die früher verstärkt 3 oder 3,5 Jahre Auszeit beantragt hatten. Deshalb erwarten die Deutschbanker in der Region Bayern-Nord die Rückkehr von 24 Müttern aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz, viermal so viele wie bisher gewohnt. Dies stellt eine selten große Herausforderung dar für die rückkehrenden Mitarbeiterinnen, aber auch für die aufnehmenden Teams, weiß nicht nur Wolfgang Ermann.

Schon länger zeichnet sich auch eine andere Entwicklung ab – in Nürnberg sind schon 22 Prozent der Mitarbeiter in der Deutschen Bank PBC Teilzeitkräfte, bis Ende 2012 werden es 30 Prozent. Diese hohe Quote ist Ergebnis der geringen Arbeitslosigkeit in Nürnberg in Verbindung mit recht geringen Lebenshaltungskosten, weshalb in der Familie ein Vollverdiener und ein Halbverdiener gut machbar sind und ausreichen. „Wir bauen derzeit an Strukturen und Lösungen, welche die Integration der neuen Teilzeit-Mitarbeiterinnen sicherstellen“, so der BR-Vorsitzende. In solchen Fragen weiß er den Rat des DBV zu schätzen.

Statt fixen Regelungen ist es wichtig, dass der BR bestehende Hilfsangebote publik macht. Nicht nur in Nürnberg können Kollegen auf den Familienservice, das Gesundheitsprogramm Check Up 40+ der Bank und eine gute externe Krisenberatung zurückgreifen. Ohnehin kann der Betriebsrat nicht alle Probleme lösen – beim individuellen Arbeitsvertrag ist meist der Rechtsanwalt der bessere Ansprechpartner. Auch Drogenberatung und psychologische Hilfe können selten innerhalb eines Betriebes organisiert werden.

Aber der Betriebsrat muss einen schnellen Draht zu den Fachleuten vermitteln können. „Konkrete Hilfe leisten wir Betriebsräte neben dem Büro oft in der Mittagspause und auf den Fluren. Drei oder vier Stunden pro Woche in der Summe muss auch der nicht freigestellte Betriebsrat einplanen. Am Anfang einer Legislaturperiode ist es sinnvoll, wenn sich der Betriebsrat einmal wöchentlich zur Sitzung trifft, um sich Ziele für die neue Amtszeit zu setzen. Später reicht häufig auch einmal im Monat.“ Für Neueinsteiger in den Betriebsrat und Nachrücker gaben Ralf Wassmer und Wolfgang Ermann gerade einen Start-Workshop, um einen Einblick in die Grundlagen der BR-Arbeit zu geben, die Erwartungen der Ersatzmitglieder zu erfragen, neue Themen zu finden bzw. bekannte Problemfelder zukünftig anders zu gewichten.

Für neue Mitarbeiter gibt's eine Willkommens-Mail und eine Einladung zu einem Kennenlern-Gespräch. „Da sind alle Fragen willkommen, denn es sollen sich in unserem Betrieb alle verstanden und wohl fühlen. Es ist wichtig, den neuen Mitarbeitern von Beginn an ein funktionierendes Netzwerk im neuen Unternehmen anzubieten, damit sie schnell im Kollegenkreis ankommen können.“ Seines Erachtens nach ist das die Basis, damit die relativ hohe Fluktuation im Betrieb sinkt, hofft Wolfgang Ermann. Binnen sieben Jahren wechseln alle arbeitsmarktfähigen Mitarbeiter in der Region Bayern-Nord einmal durch. Wir versuchen den wechselwilligen Kollegen gezielt zu helfen, um einen attraktiven Arbeitsplatz bevorzugt im eigenen Hause zu erhalten, auf dem sie sich auch länger wohl fühlen“, benennt er das „Nürnberger“ Projekt der nächsten Jahre. Ihm und seinen Kollegen ist die Lösung allemal zuzutrauen – denn im Grunde haben sie erst vor vier Jahren angefangen.

**Infokasten** ▶

## Infokasten:

- **Der ideale Betriebsrat sollte...**
- 1. langjähriger Mitarbeiter des Betriebes sein
- 2. aus der Mitte der Belegschaft stammen – kein „Außenseiter“
- 3. als unabhängiger Problemlöser und nicht als Beteiligter gesehen werden
- 4. den Mitarbeiter als Kunden sehen
- 5. die eigene BR-Karriere in Phasen gliedern: erst Zuhörer, später Problemlöser, nach Jahren strategischer Karriere-Coach für die Mitarbeiter sein
- 6. Kontakt zu allen Mitarbeitern suchen, bevor sie Probleme haben
- 7. ein Idealbild des Betriebes und einen festen Standpunkt haben, aber auch
- 8. ohne Selbstzweck vermitteln können
- 9. Zielstrebigkeit und Hartnäckigkeit zeigen, aber auch
- 10. Gelassenheit für Entscheidungsprozesse entwickeln
- 11. Kritik und Lob an der richtigen Stelle zum passenden Zeitpunkt anbringen
- 12. sich in der Betriebsversammlung verkaufen können
- 13. das vorleben, was er anderen verspricht bzw. von anderen erwartet
- 14. seine Arbeit an Betriebsabläufen ausrichten und nicht konträr zu ihnen
- 15. sein Netzwerk in alle Richtungen erweitern und pflegen
- 16. die eigenen Grenzen zu anderen, speziellen Helfern kennen
- 17. in der Region verwurzelt sein und sich dort auch informieren
- 18. in der Summe schließlich als verlässliche Größe im Betrieb wahrgenommen werden

## Gegen Mobbing: Einbinden statt ausgrenzen

In den Banken wachsen mit Krise und Restrukturierung für viele Mitarbeiter die Schwierigkeiten, ihren Job rundum gut machen zu können. Dann sind zunächst einmal die Betriebsräte gefragt, Probleme zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten. Doch in einigen Fällen übersteigt das ihre Möglichkeiten – deshalb bietet der Deutsche Bankangestellten-Verband allen Betriebsräten Seminare an, damit sie in ihrem Betrieb wirkungsvoller die Rechte von Mitarbeitern vertreten können. Unsere Referenten Karin Ruck und Sigrid Betzen sind mit der Arbeitsrecht-Reihe „Kollegen erfolgreich beraten“ in vielen Häusern regelmäßige und gern gesehene Gäste.

So auch in der Volksbank Chemnitz eG, die 2003 mit der Volks- und Raiffeisenbank Werdau-Zwickau mit nunmehr 250 Mitarbeitern in Westsachsen fusionierte.

Gabriele Fritsch steht seit 2008 an der Spitze des seit 1998 bestehenden Betriebsrates mit neun Mitgliedern – mit starken 88 Prozent Wahlbeteiligung zuletzt im März haben sie und ihre Kollegen viel Vertrauen der Belegschaft im Rücken für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Von der DBV-Seminarreihe im Haus erhofft sie sich praktische Hilfe. „Mit einer solchen Schulung wollen wir noch besser lernen zu erkennen, wo wir was bewegen können. Das geht so richtig nur mit einem Blick über den Tellerrand unserer BR-Arbeit hinaus, in einer anderen Atmosphäre“, erklärt Gabriele Fritsch.

Fast alle Teilnehmer waren bereits bei den ersten beiden, grundlegenden Seminar-Teilen in den vergangenen 2 Jahren dabei. Nun, im dritten Teil „Beratung in Krisenfällen“, steht „Mobbing“ auf der Tagesordnung. Viele in der Gruppe haben Ideen, was das ist: Unsachliches Verhalten von Kollegen gegenüber einem Mitarbeiter, um ihn aus der Gruppe auszugrenzen, Anschwärzen beim Chef, Vorenthalten von Informationen, Ausschluss bei Betriebsfesten sind einige der Antworten. Doch in der Volksbank Chemnitz selbst habe man bisher noch keine schlimmeren Fälle erleben und klären müssen, verweisen die Banker auf eine noch vergleichbar günstige Lage vor Ort, die sich durch wachsenden Druck aber auch bald ändern könne.

Anhand eines Schaubildes klärt Karin Ruck den genauen Tatbestand Mobbing – es ist eine „konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einem oder mehreren Kollegen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“. Kürzer lässt es sich kaum fassen, erklärt die DBV-Trainerin, denn es müssen all diese Faktoren überprüft werden und zusammenkommen, damit von Mobbing die Rede sein kann. Deshalb, so ihr Rat, sollten Betriebsräte in der Beratung genau hinhören, was noch Streit / Missverständnis unter Kollegen oder aber tatsächlich Mobbing ist.

Welche Folgen hat Mobbing? In kleinen Gruppen erarbeiten sich die Chemnitzer Banker die Antworten selbst. Leidenschaftlich wird diskutiert, schnell füllen sich die Zettel in der Cafeteria. Ohnehin ist das Seminar kein Frontalvortrag, sondern Zuhören, Nachfragen, Ausprobieren, sich in Pausen austauschen, Wiederholen im Wechsel. In der Runde mit elf Teilnehmern kommt jeder zu Wort. „Die Seminarpraxis ist gut, weil es hier nicht wie sonst oft nur ein stupides Abarbeiten ist, sondern ohne Druck über was Neues nachdenken, verschiedene Meinungen vergleichen, einen gemeinsamen Standpunkt bilden“, urteilt etwa Hendrik Pacyna. Er und seine Gruppe begründen nachher genau, wie Mobbing die Arbeitsleistung des betroffenen Teams senkt und den Egoismus steigert. Für den Betrieb entstehen hohe Ausfallkosten durch Krankheit, im schlimmsten Fall leidet das Image der Firma. Die Gesellschaft muss damit rechnen, dass in Folge von Mobbing sich auch Konflikte im Privaten verschärfen und dass die Kosten für die Sozialsysteme steigen. DBV-Fachfrau Sigrud Betzen ergänzt, dass allein die mobbingbedingte Frühverrentung in Deutschland jährlich 1,5 bis 3 Milliarden Euro Kosten verursacht.

Vor allem aber soll das Seminar praktikable Wege zeigen, wie das systematische Ausgrenzen zu lösen ist. Wie reagiert ein Mobbingopfer zunächst? Den Teilnehmern fällt einiges ein: Einigeln, Wut, Gegenmobbing, aber auch ein stärkendes Gespräch mit anderen Kollegen und Hilfe holen bei Dritten. „Sich durchschlagen hilft nicht auf Dauer. Besser ist, sich Unterstützung zu holen in der Familie und unter Kollegen“, so Karin Ruck. Entscheidend ist aber, Gegenwehr zu organisieren. Das ist zunächst Stressabbau für das Opfer und eine genaue Analyse seiner Lage. Schließlich kommen juristische Mittel ins Spiel. Im Strafrecht geht das bis zur Körperverletzung, im Arbeitsrecht bis zur Kündigung des Mobbers, im Zivilrecht ist es meist Schadenersatz für ärztliche Therapien. Rechtsexpertin Sigrud Betzen will den Seminarteilnehmern die Angst vor dem Blick ins Gesetzbuch nehmen: „Viele Fragen lassen sich nach Stichwörtern leicht einkreisen, der Paragraph erläutert dann recht genau, was für einen bestimmten Tatbestand erfüllt sein muss.“



Mit Augenmerk: Die Chemnitzer Volksbanker

Eine solche Hilfe auf dem Rechtsweg ist der Kern der Unterstützung, die ein Betriebsrat für Mobbingopfer geben sollte – wenn der Fall nicht mehr anders zu lösen ist. „Oftmals kann man auch gegen den Arbeitgeber selbst vorgehen, wenn er vom Mobbing weiß und nichts dagegen tut“, betont die DBV-Fachanwältin. Dafür ist aber ein Mobbing-Tagebuch unabdingbar. In diesen über mindestens sechs Wochen lückenlos geführten Protokollen muss der Betroffene festhalten, wann er wo von wem auf welche Art genau gemobbt wurde, unterlegt möglichst von Zeugen und ärztlichen Behandlungsscheinen. „Sonst haben Sie in einem Rechtsstreit keine Chance“, gibt Sigrud Betzen mit auf dem Weg.

Schnell machen die beiden Referentinnen klar, dass dies nur der akute Teil der Mobbing-Beratung des Betriebsrates ist. Im Vorfeld sollten Mitarbeiter und Betrieb vor Mobbingfolgen aufgeklärt werden, und der BR sollte sich fachlich fit machen. Möglichst auch vorher sollte eine konkrete Anti-Mobbing-Betriebsvereinbarung geschlossen werden – Muster gibt es viele, kann Karin Ruck auf viele Quellen in der Literatur und im Internet verweisen. Nach einem Mobbingfall muss ein besseres Betriebsklima (wieder) hergestellt werden – eine bleibende Aufgabe.

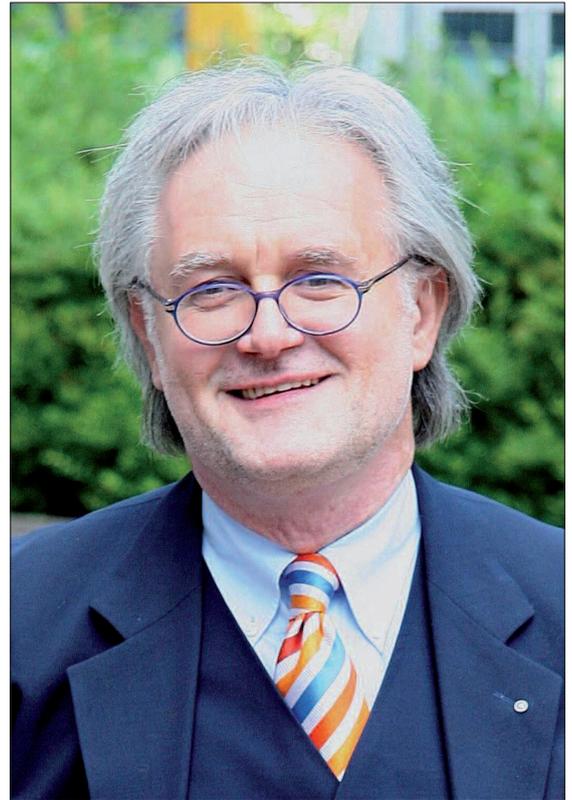
In der anschließenden Feedback-Runde konnten alle Teilnehmer einen konkreten Rat benennen, den sie mitnehmen. Etwa Ines Wirth, Leiterin der Zweigstelle in Flöha und BR-Nachrückerin: „Ich denke, ich bin sensibler für Mobbing-Probleme und würde sie mit meinen Kollegen nun lieber früher als später besprechen.“ Oder Marek Leichsnering: „Mobbing hat ja mit Ausgrenzen zu tun. Ich glaube, es bringt viel, wenn wir bei uns im Betrieb den Info-Fluss zwischen allen Ebenen noch mehr verbessern, das ist ein realistisches Ziel.“ Und BR-Vorsitzende Gabriele Fritsch war sich sicher, dass sich noch einige Themen für DBV-Folgeseminare finden werden – für praxisnahe Hilfe auf Augenhöhe.

## Das Alter aus dem Abseits holen

Die Deutschen werden immer älter – Männer heute im Durchschnitt 74 Jahre, Frauen 81 Jahre. Zugleich wollen die meisten Arbeitgeber auch im Bankenbereich ihre MitarbeiterInnen ab 55 Jahre über verschiedene Altersmodelle in den Ruhestand schicken, weil sie angeblich nicht mehr so leistungsfähig und beweglich wie Jüngere sind. Und dies erfahren dann auch die meisten älteren MitarbeiterInnen in Form von mangelnder Wertschätzung für ihre langjährige Berufserfahrung und ihre speziellen Lebensanforderungen. Sie flüchten in die Rente weit vor dem gesetzlichen Eintrittsalter von 65 Jahren (für die Jüngeren schon heute steigend auf 67 Jahre), weil sie sich im Betrieb als nur noch geduldet und nicht mehr anerkannt fühlen und zugleich – nach dem Ausscheiden aus dem offiziellen Arbeitsleben – oftmals in ihrem sozialen Umfeld eine für sie adäquate Betätigung finden.

Das daraus folgende Problem ist bekannt: Die umlagefinanzierte Rente, in der seit mehr als 100 Jahren die ArbeitnehmerInnen Beiträge für ihre spätere Rente anlegen, ist für einen Rentenbezug von höchstens fünf Jahren ausgelegt, um sich selbst zu tragen. De facto wird die Rente aber nun 20 Jahre und länger gezahlt. Die Rentenkasse ist deswegen schon seit mehr als einem Jahrzehnt desolat und wird nur mit den Beiträgen der nächsten Generation notdürftig aufgefüllt. Doch es werden immer weniger Menschen geboren – so fehlen inzwischen pro Jahrgang 300.000 Heranwachsende, um das Rentensystem tragfähig zu halten. Hier tickt eine Zeitbombe. Umso wichtiger ist es, die Wirtschaftskraft der bewährten MitarbeiterInnen in den Betrieben solange wie möglich zu erhalten.

Doch viele Vorgesetzte warten auf Entscheidungen des Gesetzgebers, statt selbst aktiv zu werden. Oder sie versuchen gar, die Entwicklung einfach zu verdrängen. Dabei wird das Altersband der „Leistungsträger“ auch von unten immer schmaler, denn wegen der Finanzkrise sehen viele Auszubildende die Banken nicht mehr als solide Branche mit Zukunft – gerade die Besten bewerben sich in den Geldinstituten nicht mehr im gewohnten Umfang. Ein simples „Weiter so“ wird der DBV darum nicht akzeptieren. Wir werden dem Thema „Alter“ in den kommenden Jahren die notwendige Bedeutung zukommen lassen und u. a. in den Tarifverhandlungen auf angemessene Lösungen drängen, zum Beispiel: partiell kürzere Arbeitszeiten und altersgerechte Arbeitsplätze. Führungskräfte müssen den Mut und das Ziel haben, viel flexiblere Arbeitsmodelle durchzusetzen, die Arbeit, Familie und Gesundheit vereinbar machen (Stichwort: Work-Life-Balance). Wir werden aber auch Vermittlungs- und



*Ehrgeizig: Norbert Hinke in der apoBank.*

Überzeugungsarbeit bei Politikern und Fachleuten in Gesundheits- und Arbeitsmarkt-gremien in Berlin und den Ländern leisten.

Glücklicherweise gibt es schon heute auch Arbeitgeber und Interessenvertreter, die das „Alter“ sehr bewusst im Fokus haben und wissen, dass es mehr ist als reines Gutmenschen-tum. „Die Bank braucht erfahrene MitarbeiterInnen, die in einem immer hektischer werdenden Marktsegment besonnen und nachhaltig Erträge erwirtschaften und die ihr Unternehmen und deren Kultur loyal repräsentieren“, meint Norbert Hinke, der seit 28 Jahren in der Deutschen Apotheker- und Ärztebank – kurz apoBank – arbeitet und für seine KollegInnen als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat tätig ist.

Als langjähriger Interessenvertreter kennt er die besonderen Anliegen der MitarbeiterInnen über 50 Jahre, aber auch das anfängliche Zögern der Geschäftsführung, das Thema „Arbeiten im Alter“ energisch anzugehen. Darum hat der engagierte 53-Jährige das Projekt „Demografischer Wandel“ seit 2003 immer wieder auf allen Ebenen der Bank ins Gedächtnis gerufen und die Dringlichkeit mit Lösungsansätzen im kleinen und großen Kreis

erklärt. Er sammelt auch weiterhin Ideen aus der Belegschaft und anderen Banken. „Wir wollen keine Antworten vorgeben, sondern die Menschen sensibel machen – nach dem Motto: Denk doch mal nach, was du wie im Alter machen willst“, erklärt Norbert Hinke. Jetzt gehe es darum, einen auf einzelne Karrierewege und auf betriebliche Belange abgestimmten Gestaltungsrahmen zeitnah zu schaffen, in dem sich alle Beschäftigten wiederfinden.

Das Szenario, das er zeichnet, wenn sich nichts ändert, soll nicht bedrohen, sondern nennt Fakten und Auswirkungen. Schon in zwei oder drei Jahren werden sich die Banken besonders um die wenigen nachgewachsenen Spezialisten streiten – wer bekommt dann noch Fachkräfte auf dem freien Markt? Dann muss auch die apoBank verstärkt auf ihr Stammpersonal zurückgreifen, ohne die betreffenden, meist älteren MitarbeiterInnen auf das Arbeiten weit über die heute üblichen 55 oder 60 Jahre hinaus vorbereitet zu haben. „Wer ist unter diesen Bedingungen noch motiviert, weiter zu arbeiten? Und dann werden viele innerlich kündigen, krank werden und früher in eine Rente mit noch höheren Abschlägen gehen.“ Das bisher gute, mühsam aufgebaute Miteinander in der Bank wäre Vergangenheit und im Tagesgeschäft wären steigende Reibungsverluste vorprogrammiert.

Das positive Gegenbild erfordert Anstrengung und Mut, schnell umzudenken und sich der Realität zu stellen. Bis heute trauen sich nur wenige Politiker eine sachgerechte, aber deutliche Argumentation in der Öffentlichkeit zu. Alle Seiten werden aber von einem altersgerechten Umbau profitieren. Norbert Hinke beschreibt eine zukunftsfähige Bank als Mehrgenerationenhaus. „Altersförderung fängt in der Jugend an. Damit die Neueinsteiger fit werden für den Bankalltag, brauchen sie neben dem Fachwissen auch einen verlässlichen Mentor. Diese Rolle können ältere KollegInnen übernehmen, die nicht als drängende Konkurrenz, sondern als temporäre Begleiter unterwegs sind.“ Sie erklären komplexe Prozesse in einfachen Schritten – zum Beispiel als Halbtags-Schnellkurs, ohne dass die Bank einen externen Trainer einkaufen muss. Das erspart einen hohen Sachaufwand. Und umgekehrt können die älteren von den jüngeren KollegInnen in der Praxis den Umgang mit der neuesten IT erlernen – wenn die Bank dafür Freiräume schafft. „Ganz klar – die Geschäftsführung muss auch von der Sinnhaftigkeit dieses Themas überzeugt sein und mitziehen“, betont Norbert Hinke.

Gegenseitige Wertschätzung müsse auch ihren Ausdruck in regelmäßigen Sport-, Ernährungs- und Gesundheitsprogrammen im Betrieb, die Alt und Jung zu Gute kommen, finden. Diese Programme können mit flexiblen Betriebsvereinbarungen je nach Alter und persönlichen Erfordernissen ausgebaut werden, um

älteren Angestellten Kraft und Vitalität zu geben, bis 67 in der Firma zu bleiben, und zwar hoch motiviert und gesund. Ein mögliches Stufenmodell ist in Fünf-Jahres-Gruppen gegliedert. Beginnend ab 50+ Jahren käme dann beispielsweise ein Tag Urlaub hinzu, ab 55+ noch zusätzlich ein monatlicher Gesundheitskurs (Massage oder autogenes Training). Über 60+ würden dann zusätzlich auch Anwendungen für Atemwege und den Bewegungsapparat (Rückenschule) hinzukommen. „Dies ist erst einmal ein Gedankenanstoß. Ein voraus denkender Arbeitgeber signalisiert damit seinen älteren MitarbeiterInnen: ‚Hier ist noch Platz für dich‘, und damit sichert er sich die Experten vor dem Hintergrund einer schnell wachsenden Konkurrenz um die erfahrenen Köpfe.“

Die über 50-Jährigen können der Bank einen ungeahnten Ertrag bringen – zum Beispiel riskante Anlagemodelle klarer erkennen und so Verluste vermeiden. Darüber hinaus bringen sie für die Kunden statt Wortgeklingel mehr Offenheit und Ehrlichkeit in die Beratung. „Vergleiche zeigen, dass auch junge Kunden bei größeren Anlagen lieber zu älteren Beratern gehen, weil sie mehr Sorgfalt und Souveränität ausstrahlen“, so apoBank-Aufsichtsrat Norbert Hinke. Das Rennen nach immer höheren Vertriebszielen ist ohnehin oft eine fehlgeleitete Energieverschwendung und mit viel Korrekturarbeit verbunden. Die Ü50-Crew entscheidet dagegen ruhiger, besonnener und nach genauer Überlegung realistischer.

Natürlich nur, wenn die Älteren dazu die Möglichkeit haben. „Hier gilt es, mit guten und überzeugenden Argumenten das Thema „Alter“ voranzutreiben und auf eine breite Basis zu stellen. Schließlich übernehmen wir alle damit die Verantwortung für die Zukunft in unserem Unternehmen“, sagt der ehrgeizige Arbeitnehmervertreter. Er sieht ein Zeitfenster von maximal 3 Jahren für das Umlenken nicht nur in der apoBank. „Ich bin aber zuversichtlich. Je mehr Menschen sich mit dem Thema beschäftigen, desto schneller können wir handeln“, bekräftigt er.



## Die Versicherung in der Versicherung

Das Bild ist seit über 100 Jahren das Gleiche: Versicherungen als Fels in der Brandung, als ewig verlässliche Garanten für Schutz und Sicherheit ihrer Kunden. Und es gibt auch noch den klassischen Versicherungsvertreter im Außendienst – seriös und diskret vermittelt er Absicherungen gegen fast alle Risiken des Lebens.

Seit mehr als zehn Jahren verändert sich aber die Struktur der dahinter stehenden Konzerne unablässig und im immer stärkeren Maße. Der Talanx-Konzern kaufte 2007 den Gerling-Konzern, aus der Marke HDI (Werbemotto „Hilft dir immer“) wurde HDI-Gerling. Das ist nicht nur Teil einer wohldurchdachten Strategie, sondern auch Reaktion auf weniger Neukunden, was zum Kostensparen und zum Zusammenlegen von Geschäft zwingt. „Wir sind schon zwei Jahre früher als die Banken in schweres Fahrwasser gekommen“, erklärt Eva Kastorff, die seit 29 Jahren, also seit 1981 für den HDI in München arbeitet, nun aber unter zwei anderen Dachgesellschaften.

Sie sieht auch in der Zukunft erst einmal wenig Grund zum Durchatmen. Auf der vorigen Betriebsrätekonferenz registrierte DBV-Versicherungsfachfrau Ute Beese mit dem Projekt „Fokus“ die Ankündigung eines Konzernumbaus, bei dem weder die Standorte noch der Verbleib der einzelnen Gesellschaften im Arbeitgeberverband geklärt sind. Damit steht auch in Frage, ob die betreffenden Mitarbeiter weiter im Tarif bleiben oder nicht. Außerdem sollen Service-Mitarbeiter („Retail Deutschland“) und Kollegen aus der IT-Datenverarbeitung („Projekt Apollo“) in zwei konzernerneigene Gesellschaften ausgelagert werden – für voraussichtlich weit mehr als 100 Mitarbeiter bedeutet das den Verlust der angestammten Tarifrechte, wenn die Pläne der Geschäftsführung 1:1 umgesetzt werden. Sorge gibt es auch bei der Altersvorsorge – in den Talanx-Konzernbereichen existieren unterschiedliche betriebliche Modelle, ohne die Aussicht auf eine gemeinsame Regelung. Besonders Wechsler zwischen den Bereichen müssen dann mit Nachteilen rechnen.

Doch Eva Kastorff will da mit anderen Kollegen noch entschlossen verhandeln – seit 16 Jahren ist sie Betriebsrätin im HDI München. Als BR-Vorsitzende war sie anfangs für 200, später nach der Fusion für 400 Kollegen die Versicherung in der Versicherung. Die

quirlige Versicherungskauffrau will bei der täglichen Arbeit von Krise nichts wissen. Sie weiß schwierige Situationen mit Menschenkenntnis und bayrischer Hartnäckigkeit zu meistern. „Ich bin eigentlich ganz nett, aber die Vorgesetzten wissen schon, dass ich mich durchaus bemerkbar machen kann“, bekräftigt Eva Kastorff.

Die Arbeit als BR hat sich in den vergangenen Jahren sehr gewandelt. Gern erinnert sie sich an jede einzelne verhinderte Kündigung, aber vor allem an die Betriebsvereinbarung Gleitzeit von 1995. „Selbst aus heutiger Sicht ist das eine richtig moderne Vereinbarung – keine Kernzeit mehr, bis zu 26 Tage Gleitzeit im Monat, und beinahe nicht kündbar. Unter diesen Standard kann der Arbeitgeber heute nicht mehr zurück“, so Eva Kastorff. Darüber hinaus war im HDI die Wiedereingliederung von Müttern nach der Elternzeit kein Problem – weil das Betriebsratsgremium von Anbeginn auf kindgerechte Arbeitszeiten drängte.

Heute werden die Entscheidungen über Veränderungen und Umstrukturierungen im großen Stil aber zunehmend auf höherer Ebene getroffen – im HDI-Gerling-Gesamtbetriebsrat und beim Talanx-Konzern



Verlässliche Größe: Eva Kastorff

selbst, beide in Hannover ansässig. Konsequenterweise stellte sich Eva Kastorff mit Erfolg zur Wahl im Strukturausschuss des Gesamtbetriebsrats der HDI-Gerling, seit den jüngsten Neuwahlen sitzt sie im Wirtschaftsausschuss. Das hieß und heißt öfter Pendeln von München nach Hannover, „die Mitarbeit im Wirtschaftsausschuss lässt aber oft erkennen, wohin der Weg in Zukunft geht.“

Im Februar 2009 kandidierte Eva Kastorff dann auch bei der Aufsichtsratswahl der Talanx und erreicht mit der DBV/DHV-Liste aus dem Stand 30 von 105 Stimmen des Arbeitnehmer-Lagers. Das war zwar knapp zu wenig, um einen Posten zu gewinnen. „Ich würde aber auch ein zweites Mal antreten, wenn sich bundesweit wie schon 2009 noch einmal die richtigen Kollegen finden“, blickt die ambitionierte Frau nach vorn.

Das Zusammengehen der Belegschaft von HDI und Gerling hat in den Münchner Fluren auf Ebene der Mitarbeiter gut geklappt, so Eva Kastorff. Doch ansonsten gibt es in der Firmenkultur nach wie vor viel zu tun. „In der heutigen Zeit sind Hierarchien nicht mehr

so flach wie früher, und eine Beteiligung von uns nicht leitenden Mitarbeitern will hart erarbeitet sein.“ Leistungs- und Verhaltenskontrollen rücken in den Alltag. „Die Betriebsräte von heute müssen von Anfang an viel besser ausgebildet oder zumindest lernfähig sein, als ich das von früher kenne. Es ist nicht nur fachliche, sondern auch mentale Stärke gefragt“, weiß die Arbeitnehmer-Vertreterin, die zugleich auch zwei Töchter großgezogen hat.

Und doch ermutigt sie andere, ihrem Weg zu folgen. Wer selbstbewusst und nicht schüchtern ist, kann nach Ansicht von Eva Kastorff auch als einfacher Mitarbeiter über Jahre mehr Respekt und größere Spielräume bekommen. „Ich bin sehr freiheitsliebend, ein Schema F ohne gute Argumente dafür akzeptiere ich nicht. Gott sei Dank habe ich bisher immer tolle Vorgesetzte, die das geschätzt haben“, meint die Münchnerin, die sich nur dann freiwillig einengt, wenn sie ein schickes Dirndl trägt. Diese Tradition ist ihr ebenso wichtig wie der jährliche Betriebsausflug zum Oktoberfest – wenn alle vom Auszubildenden bis zum Chef am gleichen Tisch sitzen.

## Mit neuem Schwung in die Verhandlungen

Für das private Bankgewerbe wird wieder über einen neuen Tarif verhandelt – und die DBV-Tarifkommission tritt dabei mit einem neuen Mann an der Spitze an: Giulio Gambino aus der UniCredit, ehemals HypoVereinsbank in München. Er will mit Augenmerk und guten Argumenten einen Weg zu einer angemessenen Einigung bahnen – schließlich hat er auch schon die umfangreiche Integration der bayrischen HVB in die italienische UniCredit als Betriebsrat mitgestaltet.

Mit Erfolg meisterte er in der Tarifkommission des DBV seine Premiere beim Abschluss für das private Bankgewerbe in der Nacht vom 9. zum 10. Juni 2010. Die reinen Zahlen können zwar nicht befriedigen – mit einer Laufzeit vom 1. Mai 2010 bis 28. Februar 2012 erhalten die Tarifangestellten im August 2010 einmalig 300 Euro mehr und am 1. Januar 2011 außerdem eine Gehaltssteigerung von 1,6 Prozent. Seine Vorteile entfaltet der Tarifabschluss woanders – nämlich in der wiederbelebten Regelung zum Vorruhestand, die 2008 ausgelaufen war, und im fortgeführten Vertrag über die Altersteilzeit. „Für viele Bankmitarbeiter nicht nur bei uns in der UniCredit sind diese Regelungen für ein Ausscheiden aus der Bank zu fairen Bedingungen am allerwichtigsten. Das ist einfach eine soziale Absicherung, wenn die steigenden Jobanforderungen partout nicht mehr zu erfüllen sind“, beschreibt

Giulio Gambino die Bedeutung der beiden Modelle.

Eigentlich wären sie nicht im großen Umfang nötig, wenn die Arbeitsbedingungen in der Praxis so fair gestaltet wären, wie es dem Geist von Tarifverträgen – ein ausgleichendes Miteinander – entspricht. Da es aber oftmals nicht so ist, müssen mehr Schutzrechte im Tarif festgeschrieben werden. So setzte sich die DBV-Tarifkommission mit Erfolg für die Verlängerung der Langzeitkonten ein, bei denen Entgelt und Überstunden auf ein Konto eingezahlt werden, dass später eine längere Freistellung von Job erlaubt. Auch das Rationalisierungsabkommen ist nun leicht verbessert – mit Abfindungen, die um ein halbes Monatsgehalt stiegen, und mehr Beihilfen bei Versetzung an andere Standorte. Giulio Gambino zieht eine realistische Bilanz: „Wir haben das derzeit maximale Paket herausgeholt, wirklich angemessen ist aber etwas anderes. In der nächsten Tarifrunde hoffen wir auf einen echte Einigung zu Gunsten der Mitarbeiter.“



Giulio Gambino führt nun die Tarifgespräche

## 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  
Fax: 03222 / 242 83 74  
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  
Virchowstraße 2/I  
80805 München  
Mobil: 0173 / 54 10 897  
mauracher@dbv-gewerkschaft.de**

### Regionalverbände

#### Regionalverband Nord

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

#### Regionalverband West

Ansprechpartner: Ursula Feikes  
Mobil: 0173 / 36 62 952  
mail: feikes@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Mitte

Ansprechpartner: Udo Machon  
Mobil: 0174 / 14 65 188  
mail: machon@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Ost

Ansprechpartner: Silke Witt  
Mobil: 0172 / 37 65 638  
mail: witt@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd

Ansprechpartner: Henriette Mark  
Mobil: 0172 / 85 07 487  
mail: mark@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd-West

Ansprechpartner: Friedhelm Burski  
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 Finanzdienstleister

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.**

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

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** 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**