

**Zeit-Gewinn:
Die Deutschbanker
in Köln regelten
Arbeitszeiten neu**

**Commerzbank:
„Dann sag ich was“**

**Tarifabschluss
für
Geno-Banker**



THEMEN	SEITE
► Tarifabschluss	Geno-Banken: „Wir machen es nicht für uns“ 2-3
► Porträt	Commerzbank: Keine Duckmäuserin 4-5
► Wahlen	Deutsche Bank: Mit klarem Blick und großer Vielfalt 6
► Pro + Contra	Variable Arbeitszeit 7-9
► Aus dem Verband	Neuer Beratungsanker in Bayern 10-11
► Aufgefallen	Die Rechtsmedizinerin 12-13
► Gesundheit	Ein stabiles Haus baut man aus vielen Steinen 14-15
► Organisation	16

Aktuelle und hintergründige Informationen aus unserem Internet-Auftritt bekommen Sie immer regelmäßig automatisch über unseren e-Mail-Newsletter. Melden Sie sich einfach in wenigen Augenblicken an unter <http://www.dbv-gewerkschaft.de/index.php?id=131>. Bis bald und viel Erfolg!

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 sechs 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

Wir
ist
stärker
als ich!



Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
BEESE Ute
BETZEN Sigrd
FREUND Petra
GAMBINO Giulio
HAMACHER Karl-Heinz
HEINRICH Norbert
LANGENSIEPEN Petra
RUCK Karin
SCHOCK Volker
SZUKALSKI Stephan
TÖGEL Jürgen
WOLFF Karsten

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
ALBRECHT Thomas
BEESE Ute
BENTERBUSCH Heinz-Norbert
BETZEN Sigrd
HINKE Norbert
LATZSCH Holger
REHMISCH Steffen
SCHULZ Christian
STECKEL Rainer
WINGEN Reinhold
WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
BETZEN Sigrd
KÖHLER Markus
MATTHES Kurt Walter
RUCK Karin
SEIFER Sonja

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
Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>

Redaktion, verantwortlich für den Inhalt und Autor, wenn nicht anders benannt: Oliver Popp

Ständige Mitarbeiter:
Sigrd Betzen, Stephan Szukalski

Fotos: Oliver Popp
Agentur Fotolia (www.fotolia.de)
(Bild hintere Umschlagseite)
Agentur Photocase (www.photocase.de)

Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Oststraße 10, 40211 Düsseldorf

Satz, Gestaltung und Druck:

Druckerei Rechtsverlag
Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
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: EURO 1,25

Jahresbezug: EURO 3,75

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

Erscheinungsweise: 3 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.

Das Handwerk weiterführen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unter den Nachrichten des 31. Oktober 2012 ist eine, die mich besonders gefreut hat. Unser **Tarifabschluss** für die 160.000 Bankerinnen und Banker in den **Genossenschaftsbanken** für die kommenden zwei Jahre hat an diesem Tag erneut bewiesen, dass wir das Tarif-Handwerk können.

Gute Tarifarbeit ist ein Handwerk, das den Vergleich nicht zu scheuen braucht. So wie der Bau eines Hauses eine weitsichtige Planung, Durchhaltewillen und die Abstimmung zwischen vielen Gewerken braucht, so ist ein solides Tarifgebäude auf die zeitgemäße Absicherung guter Arbeit, Verhandlungskraft und die Einbeziehung möglichst aller Betriebe der Branche gebaut. Unsere Tarifkommission unter Führung meines Stellvertreters Heinz Buff (Herzlichen Glückwunsch nochmals von dieser Stelle aus, Heinz!) sicherte den Geno-Bankern bis 2014 ein ansehnliches Gehalt, das je nach Tarifgruppe pro Jahr weiterhin 330 bis 670 Euro über dem Verdienst der vergleichbar eingestufteten Privatbanker liegt. Und dies haben wir allein geschafft – ohne die Beteiligung der anderen großen Gewerkschaft mit ihren vielen Berufsfunktionären!

Wir haben damit zum dritten Mal nach 2008 und 2010 einen Abschluss erreicht, der Antworten auf die aktuellen Fragen der Volks- und Raiffeisenbanker liefert. Der nun tarifierte Gesundheitstag ermöglicht es mehr Beschäftigten als zuvor, ihre Vorsorge-Untersuchungen in die eigene Hand zu nehmen. Und wir bewerben gemeinsam mit dem Arbeitgeber-Verband eine neue Stellenbörse für Auszubildende, weil wir diese Initiative für sinnvoll halten. Sie erleichtert es den fast ausgelesenen Azubis, in eine andere Geno-Bank mit passenden Stellen zu wechseln, falls sie von der eigenen Ausbildungsbank nicht übernommen werden. Dies mag sich nach kleinen Schritten anhören, aber es sind konkrete Schritte auf wichtigen Themenfeldern, auf denen seit vielen Jahren Gewerkschaften nicht viel mehr als Absichtserklärungen erreichen konnten.

Und wir haben die tarifliche Altersteilzeit-Regelung zwei Jahre verlängern können. Viele ältere Mitarbeiter fragen nach dieser Möglichkeit, weil sie einfach nicht mehr können und wollen. Lieber wäre uns, sie könnten (und wollten) unter besseren Arbeitsbedingungen bis zum regulären Rentenbeginn arbeiten. Doch wenn das nicht geht, steht Ihnen nun weiterhin die Tür zu einem fairen Ausstieg in die Rente offen. Unser Tarifabschluss beinhaltet konkrete Schritte statt reine Absichtserklärungen andernorts – lesen Sie dazu unser Interview mit Heinz Buff auf den Seiten 2 und 3.

Sicher haben Sie in der Presse verfolgt, dass wie in anderen großen Banken auch in der **Deutschen Bank** im kommenden Frühjahr ein neuer Aufsichtsrat gewählt wird. Wir unterstützen dabei für die sechs zu vergebenen Angestellten-Mandate ein breites und unabhängiges Bündnis, das sich aus etwa 50 Mitarbeitern aller Betriebe des gewachsenen Konzerns zusammensetzt. Es ist uns wichtig, dass die Berufspraktiker ihre eigenen Interessen im höchsten Kontroll-Gremium vertreten können – im Sinne aller Beschäftigten des Unternehmens. Auf der Seite 6 stellt Ihnen die Listenführerin Henriette Mark die Gruppe näher vor.



Stephan Szukalski

In diesem November verkündete die **Commerzbank**, dass sie ihren Filialvertrieb und die Produktpalette erheblich umbauen will. Mehrere tausend Arbeitsplätze stehen laut Wirtschaftsmedien in den kommenden Jahren zur Disposition. Dieser erneute Umbau erfüllt uns mit Sorge. Denn er ist ein neuer Einschnitt in die Lebensplanungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank, die nach der sich vier Jahre hinziehenden Fusion von Alt-Commerzbank und Dresdner Bank mit Zusammenlegungen aller gelben und grünen Filialen gerade erst wieder Halt gefunden hatten. Wir wissen – es kommt erneut viel Arbeit auf alle Arbeitnehmer-Vertreter in der Bank zu. So zum Beispiel, um haltbare Sozialpläne zu schließen, damit alle Beschäftigten eine Perspektive bekommen. Auf den Seiten 4 und 5 stellen wir Ihnen eine Frau vor, die schon seit mehr als zehn Jahren darauf achtet, dass Kollegen gerecht behandelt werden.

Bei all den schwierigen Themen des Jahres muss aber auch gerade zum Jahresende Zeit für die schönen Dinge des Lebens bleiben. Freuen Sie sich mit mir auf den schönsten Tag des Jahres, auf Heiligabend. Freuen Sie sich mit mir auf die Freude in den Augen Ihrer Lieben, wenn Sie auch in diesem Jahr die richtigen Geschenke ausgewählt haben. Freuen Sie sich mit mir auf den Geruch von Plätzchen und Mandarinen, und auf den Moment, wo es nichts Wichtiges mehr neben Ihrer Familie und Ihren Freunden gibt. Und freuen Sie sich mit mir auf 2013, wenn der Maya-Kalender Unrecht hatte, und sich die Welt weiterdrehen wird.

Ich wünsche Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit und einen gelungenen Start ins Neue Jahr!

Ihr Stephan Szukalski

„Wir machen es nicht für uns“

Mit dem Abschluss am 31. Oktober 2012 erreichte die DBV-Tarifkommission ein ansehnliches **Tarifplus** für die etwa 160.000 Kolleginnen und Kollegen in den 1120 deutschen **Volks- und Raiffeisenbanken**. Im Dezember 2012 gibt es einmalig 15 Prozent brutto mehr zum Monatslohn, ab 1. Januar 2013 zuerst 2,7 Prozent und ab 1. Januar 2013 noch einmal 1,3 Prozent mehr mit Laufzeit bis Ende August 2014. Das sind aber nur die nackten Zahlen. Verhandlungsführer Heinz Buff (56, Berliner Volksbank) erklärt, wie das gesamte Tarif-Paket geschnürt wurde und was noch drinsteckt.

Wie stufen Sie den Tarif-Abschluss ein?

Ich denke, es ist in schwierigen Zeiten ein guter Abschluss. In der Summe sind das für die Kolleginnen und Kollegen mehr als 2,4 Prozent jährlich mehr, und das mit der Sicherheit von zwei Jahren. Das hat sicher viele überrascht – zumal wir noch mehr erreichen konnten...

Was ist das Mehr im Detail?

Zum einen ist der Gesundheitstag alle zwei Jahre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, endlich aus einem Guss etwas für die eigene Vorsorge tun, indem sich die Geno-Bankerinnen und -Banker an einem Tag gebündelt vom Ärzten und Therapeuten untersuchen lassen können. Das funktioniert aber nur, wenn jeder Vorgesetzte und Mitarbeiter diesen Tag auch ernst nimmt. Da sind wir als DBV auch gefragt, Empfehlungen zu geben. Außerdem haben wir im neuen Tarif gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) eine passgenaue Stellenbörse für die Auszubildenden vereinbart. Es ist zunehmend wichtig, dass junge Menschen in Lohn und Brot kommen und bleiben. Und so bleiben sie obendrein auch Teil der Genobanken-Familie. Und mit der

Absenkung der Variabilität im Vergütungs-Tarifvertrag (VTV) nehmen wir den Bankberatern einige Last, die sie zwischen bisher steigenden Vertriebszielen, öffentlichem Druck, Kundenmisstrauen und wachsender Beraterhaftung aushalten müssen.

Gibt es ein Erfolgsrezept für Tarifverhandlungen?

Nein, es hilft nur, möglichst gut im Thema drin und offen für andere Meinungen zu sein. Die Basis ist, dass wir als Tarifkommission gemeinsam auftreten und verhandeln. Wir haben uns ja 2012 auch erweitert um neue Köpfe zum Beispiel aus Westfalen und Bayern. Was wir noch ausbauen müssen (siehe Bild), ist die weibliche Sichtweise. Alles in allem haben wir alles Praktiker, erfahrene Betriebsräte, die in solchen Tarifrunden den Unterschied ausmachen, einen zuerst kaum für möglich gehaltenen Abschluss zu realisieren.

Haben Sie damit von Anfang an gerechnet?

Um ehrlich zu sein, konnte ich das gar nicht. Ich war schon entschlossen und auch immer bemüht, den richtigen Ton zu treffen, nachdem sich die Geno-Banken 2005 entschieden hatten, separat von den privaten Großbanken zu verhandeln und der DBV-Vorstand mich zum Verhandlungsführer berufen hatte. Das Entscheidende war aber, dass wir als Verhandlungsgruppe zusammengewachsen sind. Wir als Mitglieder der Tarifkommission stammen aus großen und kleinen Genossenschaftsbanken, aus der Stadt und vom Land. Diese Vielfalt hilft uns, nichts zu übersehen. Die Bedingungen in vielen Banken in Mecklenburg-Vorpommern sind ja nun mal völlig andere als in Baden-Württemberg.

Wie kann man diese Unterschiede in einem Tarifgebäude unterbekommen?

Zunächst mal verhandeln wir für die Beschäftigten in den Volks- und Raiffeisenbanken eine Tariftabelle, die für alle ein klares Plus bringt.



Erfolgreich: Die kleine Tarifkommission des DBV in den Geno-Banken.
Fotos: O. Popp

Und dann schaffen wir zusätzlich Tarifregeln, mit denen sich Betriebsräte je nach Bedarf, Verhandlungsstärke und der Situation der eigenen Bank entweder besser selbst durchsetzen können oder uns, den DBV, um Unterstützung bitten können. So ist das zum Beispiel schon seit 2010 beim Schutz vor Outsourcing von Stellen in tariflose Service-Gesellschaften oder auch nun im 2012er Abschluss bei der Fortsetzung der Altersteilzeit- und der Langzeitkonten-Regelung – alle Betriebsräte finden in unserem Tarif und mit zusätzlichen Musterverträgen von uns eine gute Basis für eine Betriebsvereinbarung, die die Mitarbeiter-Rechte überall besser durchsetzen.

Klingt nach einseitigen Zugeständnissen des Arbeitgeberverbandes AVR...

Insgesamt gesehen ist der Tarif aber nicht das Ergebnis einer Konfrontation, sondern am Ende ein Produkt gegenseitiger Vernunft. Das erwarten auch die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben. Sicher gab es zwischendurch auch diesmal immer wieder emotional angespannte Situationen, in der nicht nur der Zeitplan auf der Kippe stand, sondern auch ein Scheitern in Betracht kam. Beide Seiten, der DBV und der AVR, wussten aber, dass die tariflose Zeit ohne Einigung von 2006 bis 2008 weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber eine gute Zeit war. Und deswegen haben wir immer wieder ernsthaft geprüft, wo es hakt und wo Kompromisse möglich sind. Und die haben wir am Ende auch gemeinsam gefunden.

Was heißt das in der Praxis?

Zum Beispiel, das Unmögliche zu fordern, damit das Mögliche möglich wird. Im Mittelpunkt stand da unsere erste Forderung nach 6,2 Prozent Gehaltsplus, die erhebliche Verwunderung auf der Arbeitgeberseite auslöste. Aber wir wollten den AVR aufwecken, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Geno-Banken eine angemessene Erfolgsbeteiligung an den sehr guten vergangenen Geschäftsjahren zusteht. Und am Ende haben wir uns geeinigt, ohne dass eine Seite einseitiger Verlierer ist. Auch wir mussten etwa eine Forderung zurückstellen, dass zum Beispiel junge Eltern mit Babys einen unbedingten Anspruch auf Teilzeitarbeit bekommen, der nicht vom Einspruch des Bank-Arbeitgebers abgelehnt werden kann.

Wie sehen die Reaktionen der Kollegen in den Banken aus?

Wir haben Grund zur Freude, denn wir bekommen fast nur positive Rückmeldungen von den Kolleginnen und Kollegen in den Volks- und Raiffeisenbanken. Wir müssen aber besonders die kritischen Stimmen ernst nehmen und mitnehmen in die nächsten Verhandlungen 2014 – innehalten: Was müssen wir anders machen? Das Wichtigste ist: Wir machen die Verhandlungen nicht für uns als Tarifkommission, sondern für die 160.000 Bankerinnen und Banker. Mal 2,5 genommen für die Durchschnittsfamilie hängen also etwa 400.000 Menschen direkt oder indirekt an unseren Abschlüssen. Das ist eine nicht zu unterschätzende Verantwortung. Wir als Verhandler arbeiten ja auch selbst in den Banken, sind also selbst betroffen und kennen die langfristigen Auswirkungen. Das ist mit Sicherheit ein großer Vorteil gegenüber anderen Tarifkommissionen, in denen Funktionäre über die Köpfe der eigentlichen Empfänger hinweg verhandeln.



Verhandlungsführer: Heinz Buff.

Was sind die Ziele für die nächste Verhandlungsrunde 2014?

Wir wollen natürlich weiterkommen in Sachen Gesundheitsvorsorge, Arbeitsschutz und eine bessere Perspektive für die Azubis. Wir sind natürlich auch abhängig von der Entwicklung der Konjunktur, dem Kundenzuspruch und von der Stärke der gesetzlichen Regulierung der Banken. Da bin ich kein Prophet, sondern kann nur auf die Realität reagieren. Viele Anzeichen deuten aber darauf hin, dass es nicht leichter wird. Die Genossenschaftsbanken sind Teil des recht einmaligen deutschen 3-Säulen-Modells, das seit mehr als 60 Jahren besteht und nun aber in Folge von EU-Regulierung in Frage steht. Wir hoffen da auf stärkere Unterstützung der deutschen Politik. Auf der anderen Seite waren wir als Geno-Banker erfolgreich und haben begründete Hoffnung, dass das so bleibt. Denn die Kolleginnen und Kollegen in den Häusern bieten einen guten Service und Beratung, und die Kunden wissen das auch. Sie kommen gern, auch weil sie mit regionaler Stimme angesprochen werden. Und wenn das Geschäft der Geno-Banken läuft, gibt es auch mehr Verteilungsmenge für den nächsten Tarifabschluss.

Gespräch: Oliver Popp

Keine Duckmäuserin

Im Frühjahr 2013 wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der **Commerzbank** und aller ihrer Gesellschaften – insgesamt derzeit gut 56.000 Mitarbeiter – einen neuen Aufsichtsrat. Er prüft, ob der Vorstand das Konzernschiff in sicherem Fahrwasser in Richtung Zukunft steuert – keine leichte Aufgabe angesichts der Stürme, die die Finanzwirtschaft in den vergangenen Jahren durchschüttelten. Der Aufsichtsrat mag manchem Kollegen fern und abgehoben erscheinen, doch trifft es auf lange Sicht alle Beschäftigten, ob das oberste Kontroll-Gremium der zweitgrößten deutschen Bank genau und praxisbezogen kontrolliert oder dies eben nicht immer tut. Bodenhaftung bekommt der Aufsichtsrat auch mit Hilfe der zehn Arbeitnehmer-Vertreter in dem insgesamt 20-köpfigen Kreis. Andrea Metelmann-Lotz ist eine der KandidatInnen, die die wirtschaftlichen Entscheidungen des Vorstandes für die Gesamtbank ins Auge fassen und konstruktiv mitgestalten wollen – sie tritt darum im Frühjahr mit Konsequenz und Neugier an.

Die 39-jährige Rheinhessin kommt mit großer Offenheit, zugleich aber auch selbstbewusst und mit treffenden Argumenten. Ihr Lächeln ist keines aus der Werbung, sondern ein Angebot, unbefangen ins Gespräch zu kommen. Und sich dabei für Mitmenschen stark zu machen, die keine kräftige Stimme haben. „Ich kann nicht still sein, wenn Leute ungerecht behandelt werden. Dann sag’ ich was – an der richtigen Stelle und im passenden Tonfall“, meint Andrea Metelmann-Lotz. Sie hatte schon immer einen starken Sinn für Gerechtigkeit. Er war und ist ihr Kompass: In der Jugend, in der Ausbildung, seit einigen Jahren als Sachbearbeiterin Baufinanzierung im Kredit-Bearbeitungszentrum (KBC) der Commerzbank in Rüsselsheim und seit kurzem im Betriebsrat Zentrale der Bank. Und es ist ihr Antrieb für die Aufgaben, die sie sich vorgenommen hat.

Sie wächst inmitten der ersten Weinberge südlich von Mainz auf. Dort, in einer kleinen Gemeinde, baut sie in den 1980er Jahren mit der Jugendarbeit auf, wird auf einer alternativen Liste die zweitjüngste Gemeinde-Abgeordnete in Rheinland-Pfalz. In der Mainzer Volksbank lernt sie 1993 bis 1995 den Bankberuf – eine größere Volksbank mit 80 Filialen. „Das war eine gute Ausbildung. Was mich wirklich gereizt hat, war die Immobilienabteilung. Das ist was Greifbares – Geschäfte an der Börse waren für mich schon immer schwer greifbar“, berichtet sie. Leider stand das nicht im Ausbildungsplan – deshalb entschied sie sich zumindest für das nahe liegende Liegenschafts-Management: Wie werden Gebäude verwaltet, wie sind die Kosten? Schon in dieser Zeit fordert sie mit Erfolg einen Bildungsurlaub ein – ihr Einstieg in die Arbeitnehmer-Rechte.

Dieser Blick wird geschärft, als sie 2001 voll bei „Prompter“ einsteigt. Das ist die Service-Tochter der RheinHyp

für die Bearbeitung privater Immobilienkredite und gehört damit zur Commerzbank-Gruppe. „Die Firma wurde da groß aufgebaut, von 20 auf über 100 Mitarbeiter. Es war ein Testballon in der Commerzbank – die Mitarbeiter ohne Tarifbindung viele gestückelte Prozess-Abschnitte im Großraumbüro abarbeiten zu lassen. Service-Zeiten waren schon damals von 8 bis 20 Uhr.“ Die Aktenkisten mit dem Neugeschäft stapeln sich mannshoch – doch sind die meist jungen Kolleginnen und Kollegen bereit, hohe Ziele zu erfüllen. Bis dann die Geschäftsführung die zugesagte Erfolgsbeteiligung streicht. „Das wollten wir uns nicht gefallen lassen und gründeten 2002 einen Betriebsrat. Das musste ziemlich schnell gehen, aber wir haben uns eingelesen. Und dann wählten mich die Kollegen zur Vorsitzenden, obwohl ich das anfangs gar nicht vorhatte“, staunt die Gründerin noch heute ein wenig.

Der Kampf ums Ernstgenommen-Werden beginnt da aber erst. Differenzen mit dem Arbeitgeber steigern sich bis zu dem Punkt, als die Geschäftsführung den Beschäftigten „freiwillige“ Sonntags-Arbeit in großem Stil nahe legen will. „Da haben wir als Betriebsrats-Gremium entschieden, dagegen eine einstweilige Verfügung beim Gericht zu beantragen, denn Sonntagsarbeit braucht doch eine Sondergenehmigung. Die Chefetage gab dann nach – aber es ist doch bezeichnend, dass es erst so weit kommen muss“, meint Andrea Metelmann-Lotz.

Wenig später führen die Commerzbank, die Dresdner Bank und die Deutsche Bank ihre Immobilien-Töchter zusammen, die RheinHyp geht in der Eurohypo mit Hauptsitz in Eschborn auf. Damit kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bankentarif, was für viele einen großen Sprung nach vorn bedeutet. Andrea Metelmann-Lotz schaut damals viel von der BR-Vorsitzenden der Eurohypo, Brigitte Siebert, ab: „Das war eine patente, zupackende Frau, mit dem Herz am richtigen Fleck.“ So lernt die junge Betriebsrätin, die richtigen Ansprüche zu stellen, zum Beispiel in der Mitsprache bei Stellenausschreibungen. „Wir erreichen nicht 100 Prozent von dem, was wir wollen. Aber 30 Prozent sind besser als nichts, und wir müssen und können was verändern.“

Im Jahr 2005 wird der Mainzer Standort aufgelöst. Die gut 100 dortigen Angestellten ziehen um, in den 200 Köpfe zählenden KSC-Betrieb in Rüsselsheim. Bei den BR-Wahlen im März 2006 kann die Liste der „Neuen“ die Mehrzahl der Stimmen gewinnen, und Andrea Metelmann-Lotz ist erneut BR-Vorsitzende im Betrieb, der später auf 400 Kolleginnen und Kollegen anwächst. „Da habe ich dann schon eine Freistellung beantragt, die ich mir dann mit meinem Stellvertreter geteilt habe. Denn alles war nun ein paar Nummern größer. Wir sind bald wieder zu einer großen Familie zusammen gewachsen, weil wir alle wollten. Das zeigte auch schon die Wahlbeteiligung von mehr als 80 Prozent – die Leute interessieren sich für das, was im Betrieb passiert.“

Ein Jahr später, 2007, übernimmt die Commerzbank die Eurohypo vollständig, und Andrea Metelmann-Lotz ist per Betriebsübergang nun endgültig Commerzbankerin.



Willkommen: Andrea Metelmann-Lotz.

Foto: O. Popp

Damit wird aber auch der Standort-Betriebsrat aufgelöst und dem Betriebsrat Zentrale in Frankfurt zugeordnet. „Das war schon nicht einfach für uns. Schon davor gab es eine lange Hängepartie, wie und wo es für uns weitergeht, Infos der Geschäftsführung kamen spät. Und nach der Entscheidung konnten wir als BR ja nun nicht mehr direkt mitentscheiden“, bedauert sie.

Im Job wechselt sie von der Abteilung Auszahlung / Sicherheiten in die Filialbetreuung, später in die Zinsprolongation, beantwortet direkt die Fragen der Kunden zu ihren Immo-Krediten, bildet sich zur Immobilienfachwirtin weiter, wo sie bis heute arbeitet. „Es ist viel direkter Kontakt mit Menschen und ihren Bedürfnissen, ich mag das. So was beschäftigt mich auch weiterhin – warum gibt es zum Beispiel nicht mehr günstiges und umweltbewusstes Bauen in Deutschland“, fragt sie.

Sie selbst sieht sich nicht als sicherheits- oder karrierebestimmt. Sie bekommt aber dann doch einen anderen Blick – als Mutter, als sie Ende 2007 ihre Tochter zur Welt bringt und ein Jahr in die Elternzeit geht. „Sie ist mir ein großer Ansporn, nicht klein beizugeben. Ich will, dass sie später keine Duckmäuserin wird. Sie zeigt mir, was auch wichtig ist im Leben: Familie. Sie ist einer meiner Rückzugsorte. Kraft tankt sie auch bei einem guten Buch oder Konzert. Und dahin nehme ich keine Arbeit mit, denn sonst wirst du gaga.“

Insgesamt sieht die junge Mutter recht gute Teilzeitmöglichkeiten für sich und andere in der Firma. „Der Arbeitgeber achtet schon darauf, dass alle Kolleginnen und Kollegen die nötigen Infos bekommen. Doch ein Stückweit sind wir schon abgehängt, weil wir in Teilzeit nicht an den großen Projekten teilnehmen können. Ich

verstehe schon die Geschäftsführung, dass sie da vollen Einsatz erwartet. Aber warum machen sie es dann nicht anders? Heimarbeitsplätze werden von Rüsselsheimer Betrieb zum Beispiel nicht gefördert“, stellt sie fest.

Auch in Sachen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zieht sie eine gemischte Bilanz. „Es ist eine scheinbare Gleichheit. Wenn zum Beispiel Arbeitssitzungen bis 18 Uhr angesetzt sind, dann sind junge Mütter davon de facto ausgeschlossen, ohne dass das formal gemacht werden muss – weil die Kindergärten und Schulen da schon längst zuhause sind und die Kinder vorher abgeholt werden müssen.“ Andererseits ist der Tonfall gegenüber Frauen schon friedlicher, hat die Betriebsrätin erlebt: „Ich bin nur einmal angeschrien worden, männliche BR-Kollegen haben das in Mitarbeitergesprächen mit der Geschäftsführung schon öfter erlebt. Ich werde aber auch distanziert und korrekt, wenn die Luft brennt. Und das wirkt.“

Nach längerer Betriebsrats-Pause hat Andrea Metelmann-Lotz im November 2012 den Sitz der DBV-Liste im Betriebsrat der Zentrale in Frankfurt übernommen. „Es ist für mich eine schöne Aufbruchsstimmung, wieder aktiv sein zu können. Ich bekomme viele positive Reaktionen, besonders von den Rüsselsheimern, mit denen ich ja schon seit vielen Jahren zusammenarbeite. Ohne Lobhudelei. Ich will offen sein für alles, viel zuschauen und zuhören. Denn schließlich will ich mich ja nun um die Anliegen aller 13.000 Kolleginnen und Kollegen kümmern.“ Das heißt für sie vor allem, lange Protokolle zu lesen und viele Themen im Detail abzustimmen. Dort hat sie einiges im Blick. Zum Beispiel, dass Stellen fair besetzt werden auch bei den absehbaren Restrukturierungen in großen Teilen der Bank. Oder auch, dass das Job Ticket für den Nahverkehr endlich in Angriff genommen wird. Und, dass Familie und Beruf besser vereinbar werden und Frauen bessere Aufstiegs-Möglichkeiten in die Konzernspitze bekommen.

Im Gesamtbetriebsrat der Eurohypo ist sie schon einmal Teil einer großen Entscheidungsrunde gewesen. „Ich habe auch keine Scheu davor, im Gremium mit 39 Betriebsräten der Zentrale zuzuhören, zu argumentieren und mit zu entscheiden. 39 Frauen und Männer haben sicher unterschiedliche Sichtweisen, aber sie ergänzen sich auch und übersehen weniger Probleme in den Betrieben. Ich freue mich auf die Arbeit.“ Die sieht sie nicht als Selbstvermarktung, sondern als Sammeln und Durchsetzen von Ideen der Belegschaft. „Es ist so schade, weil ich glaube, dass zu viele Anstöße der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren gehen, ganz einfach, weil sie aus Sorge vor persönlichen Konsequenzen davor einknicken, drückende Probleme anzusprechen. Und dadurch kann die Geschäftsführung zu schnell glauben, dass in der Bank alles in Butter ist, was nicht stimmt.“ Die 39-jährige Rheinhessin packt im Betriebsrat nun mit an, dass die Commerzbank tatsächlich ein Haus für alle wird.

Ihre Kandidatur für den Aufsichtsrat ist zwar ein anderes Feld mit neuer Perspektive und neuer Arbeitsweise zum Wohl des gesamten Unternehmens. Doch ist die Kontrolle an der Quelle der Entscheidungen eben auch eine Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen im besten Sinne.

Oliver Popp

Mit klarem Blick und großer Vielfalt

Im Frühjahr 2013 sind **Aufsichtsratswahlen** – auch in der **Deutschen Bank** wählt die Belegschaft, im April. Der Aufsichtsrat der Bank besteht aus 20 Mitgliedern. Zehn davon sind Vertreter der Anteilseigner. Sie werden von der Hauptversammlung bestellt. Die anderen zehn Frauen und Männer vertreten die ArbeitnehmerInnen. Diese werden von der Belegschaft bzw. deren Delegierten gewählt. Diese zweite Gruppe setzt sich aus sechs Angestellten-VertreterInnen, einem/r Kandidaten/in der leitenden Angestellten und drei VertreterInnen der Gewerkschaften zusammen.

Henriette Mark (55) und Stefan Viertel (48) sind die Spitzenkandidaten einer der Listen, die sich für die Angestellten-Mandate bewerben. Ihre Liste heißt „Wir schauen aufs Ganze“ - und dieser Name ist Programm. „Als Aufsichtsräte werden wir wie bisher den Gesamtkonzern mit kritischem Blick betrachten und prüfen. Wir wollen nicht nur den Bankbetrieben sondern insbesondere auch den Tochtergesellschaften eine Stimme verleihen und die richtigen Fragen stellen“, verdeutlicht die Listenfürerin das Ziel und die Wurzel ihrer Aufgabe. So sehen es auch die anderen rund 40 Kandidatinnen und Kandidaten in dem breiten, unabhängigen Bündnis. Die beiden Listenfürer haben im Aufsichtsrat der Deutschen Bank AG bereits jahrelang Erfahrung gesammelt.

Henriette Mark ist Vorsitzende des Betriebsrats München und Oberbayern. Darüber hinaus gehört sie dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat an und ist Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats. „Wir haben immer angepackt, wenn es Arbeit zu tun gab. Und da ging es uns darum, die Sache voranzubringen, und nicht, wer wo organisiert ist und welche Politik er oder sie macht oder zu machen hat“, beschreibt sie ihre Prägung, die bis heute ihr Wegweiser ist. „Als örtliche Betriebsrätin liegt mir die kleinste Filiale im bayerischen Oberland am Herzen!“

Die Aufgaben einer Aufsichtsrätin sind jedoch ganz andere. „Wir müssen im obersten Kontrollgremium die Deutsche Bank als Global Player betrachten und die großen Zusammenhänge sehen“, sagt Henriette Mark. Gerade dabei werden ihr und den anderen Listenmitgliedern die engen Kontakte helfen, die sie in vielen Jahren untereinander und mit anderen im In- und Ausland geknüpft haben. „Der Austausch und die Zusammenarbeit im Konzernbetriebsrat hat uns viel von der Stimmung und den Nöten im Unternehmen vermittelt, und auch wie wir dieses Wissen in unser Wirken einfließen lassen



Henriette Mark.



Stefan Viertel. Fotos: O. Popp

können. Ähnliches gilt für den europäischen Betriebsrat, wo der Blickwinkel wieder ein anderer ist. Man ist dort mit völlig unterschiedlichen Problemstellungen, Mentalitäten und Sichtweisen konfrontiert. Da geht es schon deutlich hin zum Globalen.“

Ihren Ursprung hatte die Liste „Wir schauen aufs Ganze“ in intensiven Diskussionen, die Henriette Mark und Stefan Viertel immer wieder führten. Stefan Viertel repräsentiert die Liste der „Unabhängigen“ im aktuellen Aufsichtsrat der Deutschen Bank AG. „Aus unseren Gesprächen erwuchs die Idee für eine künftige, konzernweite unabhängige Angestelltenliste. Wir fanden viele Übereinstimmungen und entschieden uns für diesen gemeinsamen Weg. Stefan begeisterte mich durch seine Kreativität und seinen Ideenreichtum“, so Henriette Mark.

Stefan Viertel ist gebürtiger Rheinländer, wohnt und wirkt aber schon seit über 20 Jahren gern im Rhein-Main-Gebiet. Er ist im Geschäftsbereich Corporate Investment Banking (CIB) / Global Transaction Banking (GTB) / Cash Management Financial Institutions (CMFI) tätig, und dort zuständig für die Länder Österreich und Ungarn. Parallel dazu macht er sich als Betriebsrat im CIB für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen stark. „Seit der Gründung unserer gemeinsamen Liste finden wir ein großes Echo in der Mitarbeiterschaft und hoffen auf ein überzeugendes Ergebnis bei der anstehenden Wahl“, meint der Rand-Frankfurter.

Die einende Kraft der Liste sind gerade die Unterschiede der KandidatInnen die Vielfalt ihrer Herkunft, ihrer Arbeits- und Sichtweisen. Henriette Mark: „Wir sind sehr viele Unabhängige. Einige kommen aus den Gewerkschaften DBV, ver.di, DPVKOM und kombi.“ Was verbindet ist der Wille, die Interessen der ArbeitnehmerInnen klug im Aufsichtsrat zu vertreten. „Das heißt aber auch, das Wohl des Unternehmens im Blick zu haben, denn in der Geschlossenheit des Gesamtkonzerns werden Stellen geschaffen und gesichert.“

„Wir bedanken uns beim DBV, weil er uns insofern unterstützt, als er keine eigene Angestellten-Liste aufstellt, die uns ja Konkurrenz wäre“, unterstreicht Henriette Mark und setzt auf eine engagierte, sachliche Wahl.

Oliver Popp

„Unser VAZ-Modell hat sich bewährt“

*Stephan Szukalski ist Betriebsrats-Vorsitzender der **Betriebscenter für Banken (BCB) AG** in Frankfurt (dort rund 550 Mitarbeiter) und Gesamtbetriebsrats-Vorsitzender der **VÖB-ZVD Processing GmbH**, beide Postbank-Tochtergesellschaften für Zahlungsverkehr. Er hat überwiegend gute Erfahrungen mit dem Modell der **variablen Arbeitszeit (VAZ)** gemacht, die das BR-Gremium mit aushandelte und einführt.*

Unser Betrieb wurde vor gut fünf Jahren aus mehreren Vorgängerbetrieben mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen (VAZ und GLAZ, aber auch starre Arbeitszeiten) gebildet. Nach intensiver Diskussion entschlossen wir uns, die heutige Variable Arbeitszeit im Team (VAZiT) einzuführen.

Kern ist ein Ampel-Arbeitszeitkonto, das dem Mitarbeiter unterschiedliche Stufen der Freiheit lässt: In der Grün-Phase (+/-20 Stunden) entscheidet der Mitarbeiter allein verantwortlich über seinen Arbeitszeitsaldo. In der Gelbphase (+/-30 Stunden) ist der Vorgesetzte zu beteiligen, der Mitarbeiter behält aber seine Mitspracherechte. In der Rotphase (über +/-30 Stunden) geht die Verantwortung auf den Vorgesetzten über, der gehalten ist, Absprachen zu treffen, um den Saldo zurückzuführen. Absprachen können so aussehen, dass in Zeiten starker Beanspruchung (z.B. Jahresabschluss in Controlling) das Ampelkonto sogar noch weiter kontrolliert anwächst, nach Abschluss aber z.B. Ende März mehrere Tage oder gar Wochen Freizeitausgleich vereinbart werden. Wichtig ist allerdings, dass es klare und für den Betriebsrat nachvollziehbare Absprachen gibt („Frau Meyer wird vom ... bis ... VAZiT-Ausgleich nehmen“).

Als Zeiterfassung dient ein Excel-Sheet, das vom Mitarbeiter geführt, ausgedruckt, und gemeinsam mit dem Vorgesetzten unterschrieben werden muss. Diese Unterschriften haben Diskussionen mit dem Vorgesetzten, ob Stunden tatsächlich geleistet wurden, schlagartig beendet. Wichtig ist, dass auch der Betriebsrat eine monatliche Übersicht auf Mitarbeiterebene erhält. Wirklich funktioniert hat das System nach meiner Wahrnehmung erst, als der Betriebsrat seine Kontrollfunktion intensiv zu nutzen begann: Regelmäßige Anfragen bei den Vorgesetzten, welche Absprachen mit den Mitarbeitern getroffen wurden, führten dazu, dass Gespräche auch geführt wurden. Die VAZiT-Salden, die zu Beginn angestiegen waren, wurden mittlerweile sogar unter den ursprünglichen Wert reduziert. Das Ziel, dem Unternehmen Luft zum Atmen zu lassen, hat sich seit unserer „engeren Begleitung“ nicht negativ auf die Anzahl der Überstunden ausgewirkt.

Die Zeiterfassung mit Excel-Sheet funktioniert erstaunlich geräuschlos. Kleinere VAZiT-Betrügereien Einzelner werden in der Regel durch direkte Ansprache einvernehmlich abgestellt – zu



Stephan Szukalski.

Foto: O. Popp

arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist es bisher nicht gekommen. Überdies zeigen Studien, dass in Betrieben mit „Stechuhr“ nicht weniger betrogen wird als in Betrieben ohne. Die allermeisten Mitarbeiter sind ehrlich – und schwarze Schafe suchen und finden in jeder Zeiterfassung Lücken.

Alles toll? Nein, ein Problem bleibt: Diskussionen gibt es immer wieder über die Lage der Arbeitszeit. In der Regel entscheidet die Gruppe unter Berücksichtigung der individuellen Belange und der des Unternehmens (beide sind gleichwertig) über den Einsatz, aber in Streitfragen der Vorgesetzte. Leider sind viele Vorgesetzte immer noch der Ansicht, Mitarbeiter hätten sich ausschließlich am Arbeitsanfall zu orientieren. Selbst Arztbesuche oder Beerdigungstermine wurden schon versucht zu unterbinden – naturgemäß aufgrund der Intervention des Betriebsrats erfolglos. Andererseits kenne ich das Problem auch aus anderen Arbeitszeitsystemen. Es scheint sich also eher um menschliche als um System-schwächen zu handeln.

Insgesamt hat sich unsere VAZiT bewährt, und soll fortgeführt werden. Insbesondere die große Freiheit und Flexibilität für Mitarbeiter und Unternehmen wird immer wieder von allen Seiten gelobt.

In eine neue Richtung schauen

*Der Betriebsrat der nahezu 1000 Mitarbeiter zählenden **Deutsche Bank-Region Köln-Bonn-Leverkusen-Gummersbach** schloss nach 14-monatigen, kräftezehrenden Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite im Oktober 2012 eine neue Betriebsvereinbarung (BV) zur **variablen Arbeitszeit (VAZ)** ab. Damit sollen tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter wieder leichter dauerhaft erträgliche Arbeitszeiten einhalten können. Federführend für die neue Übereinkunft sind der BR-Vorsitzende Karl-Heinz Hamacher, sein Stellvertreter Richard Rasheedi und der Arbeitszeit-Experte im Betriebsrat, Rainer Fleischer (siehe **Titelbild** dieser Zeitschrift). Das Kölner Trio berichtet vom Werden der neuen Betriebsvereinbarung.*

Mit der neuen Betriebsvereinbarung VAZ konnten wir die uns wesentlichen Punkte sehr weitgehend regeln. Vorstellbar ist sogar, dass unsere BV VAZ ein Modell für andere Betriebe innerhalb der Deutschen Bank sein kann. Denn nun hat der Arbeitgeber hier eine bindende und weit reichende Vereinbarung abgeschlossen, die es Betriebsräten auch an anderen Standorten erleichtern könnte, ihre Rechte zielführender durchzusetzen.

Bis dahin war es aber ein weiter Weg. Als die alte Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit-Regelung 1996 abschlossen wurde, erschien diese als revolutionär und war auch viele Jahre tragfähig. Die Kernaussage lautete: ‚Entscheide du Mitarbeiter, wie du dein Arbeitspensum innerhalb deines Arbeitstages erbringst.‘ Es gab große Freiheiten und wenige Grenzen. Es entsprach den Wünschen der Zeit, dass nicht alles in starre Regeln gepackt wurde. Damals wurden in Köln alle Stechuhren abgeschraubt.

Im Laufe der Jahre hat sich das gesamte Umfeld rasant verändert. Die Mitarbeiter-Kapazität wurde immer weiter reduziert, die Arbeitsbelastung für den Einzelnen stieg gleichzeitig immer weiter an. Die zunächst sehr flexible (alte) BV diente mehr und mehr dazu, die ursprüngliche Freiheit des einzelnen Mitarbeiters in (immer öfter falsch verstandene) übersteigerte Selbstverantwortung zur Sicherung der angestrebten Ziele zu lenken.

In einer Regelarbeitszeit sind die Anforderungen aber immer seltener zu schaffen. Hier sind sowohl Mitarbeiter im Tarif betroffen, als auch Beschäftigte im außertariflichen Bereich (AT-ler), die in Köln mehr als 40 Prozent der gesamten Belegschaft ausmachen. Im Einzelfall wurden von Kollegen so bis zu 390 Überstunden pro Jahr aufgebaut, was einer 49-Stunden-Woche gleichkommt und damit gerade noch unter der gesetzlichen 10-Stunden-Grenze pro Tag liegt. Und die Dunkelziffer ist wohl noch viel höher, denn AT-Mitarbeiter waren in der Vergangenheit in unserer Region leider nicht verpflichtet, Ihre Arbeitszeitsalden zu erfassen.

Der inzwischen schon regelmäßige Arbeitgeber-Appell an die Kollegen, doch die „Extrameile“ zu gehen, ist leider zur gelebten Selbstverständlichkeit geworden. Und wenn die Mitarbeiter im

Gegenzug die berechtigte Frage nach Freizeitausgleich stellen, ernten sie nicht selten eine Reaktion von Unverständnis: ‚Das ist schon in deinem Gehalt und in den Zusatzvergütungen eingepreist, und außerdem kommst du mit Spitzen-Einsatz schneller auf die nächste Karrierestufe.‘ Diese ungesunde Mischung aus Vertriebsdruck, mangelndem Verständnis für die Arbeitnehmerseite und zunehmender Selbstausbeutung führt am Ende immer mehr dazu, dass jeder Mitarbeiter nur noch für sich versuchte, die vorgegebene steigende Taktung zu schaffen.

Folglich fehlte es dann einfach an der Zeit, auch mal nach dem Nachbarn oder den eigenen persönlichen Bedürfnissen zu schauen – die Zahl der Kurzfrist-Erkrankungen ist zwar gesunken, die Zahl der psychisch belasteten Langzeitkranken dagegen rapide angestiegen. Viele AT-ler nahmen – aus falsch verstandenem Selbstschutz – schlicht nicht an der für sie freiwilligen VAZ-BV teil, so dass wir als BR in der Vergangenheit keine Handhabe hatten, einzuschreiten.

Wir als Betriebsräte haben diese sich radikal verändernde Wirklichkeit schon sehr früh erkannt, und haben dies beim Arbeitgeber immer wieder reklamiert. Als die Situation unerträglich wurde, war die Konsequenz, in einem 1. Schritt die alte BV im August 2011 zu kündigen. Wir wollten und mussten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit langfristig für den Betrieb einfach einschreiten und etwas tun.

Schon vorher hatten wir in anderen Betrieben und auch Branchen Informationen eingeholt, wie Arbeitszeit dort geregelt ist, was realistisch umsetzbar und für alle Beteiligten akzeptabel ist. Einen durch den Arbeitskreis VAZ des Kölner BR erstellten Entwurf für eine neue BV ließen wir durch einen externen Gutachter prüfen, der uns eine handwerklich exzellente Arbeit bescheinigte. Hierdurch schafften wir die Voraussetzung für die ersten Verhandlungsrunden mit dem Arbeitgeber.

In drei Verhandlungsrunden gelang es uns jedoch nicht, eine abschließende Einigkeit zu erzielen. Die Verhandlungen wurden abgebrochen. Der nächste Schritt war daraufhin die Einrichtung einer Einigungsstelle mit neutralem Schiedsmann. Auch dies war eine Berg- und Talfahrt – wir wähten uns im Juni auf gutem Weg, als am Ende eines



Erholung nötig: Die Vereinbarung in der Deutschen Bank Köln soll den Mitarbeitern eine kalkulierbare Freizeit sichern.

Foto: Dan Race / fotolia.com

Verhandlungstages für die Arbeitgeberseite eine Vermittlung plötzlich wieder undenkbar schien. Wir haben alle gemeinsam hier viele Nerven gelassen, aber auch viel gelernt – was z.B. kann in einer VAZ-BV geregelt werden und was ist bereits in Vergütungsregeln vereinbart.

Nach erneuten Gesprächen, die eine gewisse Annäherung erkennen ließen, kamen wir schließlich beim vierten offiziellen Termin im Oktober 2012 überein, dass eine solide neue BV allen Beteiligten mehr bringt als ein abgespekter Einigungsstellenspruch. Dies wäre ein Torso mit einer Reihe weiterhin offener Fragen gewesen – eine unbefriedigende Alternative. Der Arbeitgeber strebte für die Einigung natürlich möglichst kostengünstige Lösungen an, er sah aber auch durchaus, dass erschöpfte Mitarbeiter in den Überstunden den nachhaltigen Unternehmensertrag tendenziell weniger sichern können.

Mit unserer neuen Betriebsvereinbarung haben wir nun eine gute und weit reichende Lösung für die vielschichtigen Probleme der Vergangenheit. Zunächst einmal gibt es eine neue Rahmenarbeitszeit: Montag bis Freitag von 7 bis 20 Uhr. Ganz wichtig: alle Mitarbeiter, Tarif und auch AT, müssen nun teilnehmen! Sie geben die Arbeitszeitlänge an, inklusive der Länge der Pausen – 8 Stunden durcharbeiten geht nun etwa nicht mehr, da wird systemseitig automatisch die gesetzlich vorgeschriebene Pausenzeit abgezogen. Betriebsrat und HR/Personal bekommen im VAZ-System tagesaktuell und automatisch gemeldet, wenn es Arbeitszeitverstöße gibt, so dass direkt der Kontakt zu Verursacher und Verantwortlichen erfolgt.

Unsere Ampelphasen sind im Sinne einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung als Leitplanken zu verstehen. Bei mehr als 40 Stunden müssen für Tarifmitarbeiter diese innerhalb von 8 Wochen zurückgeführt werden, was Mitarbeiter und Vorgesetzter in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten, und was Betriebsrat und Personalabteilung im Auge behalten. Teilzeit-Kolleginnen und

-Kollegen nehmen an der Ampel entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit teil. Auch Azubis können erstmals maximal 10 Plus- oder Minusstunden ansammeln, damit sie sich schon an einen korrekten Umgang mit flexibler Arbeitszeit gewöhnen und dabei auch die notwendige Regeneration nicht außer Acht lassen.

Weiterhin gibt es die Möglichkeit einer verbindlichen Absprache der Arbeitszeiten im Team, wobei der Teamchef als Teil des Teams nun die Verantwortung trägt. Diese Absprache sichert eine Mindestbesetzung und deckt auch die Servicezeiten je nach Filiale oder Abteilung ab. Die persönlichen Interessen eines jeden Mitarbeiters stehen dabei neben den betrieblichen Belangen absolut gleichwertig. Freizeit-Ausgleich für Überstunden kann an bis zu drei aufeinander folgenden Tagen genommen werden.

Für außertarifliche Mitarbeiter bleiben fortan jedes Jahr bis zu 78 Überstunden, also zwei vollständige Arbeitswochen, erhalten. Sie werden ins nächste Jahr übertragen. Eine Streichung aller Stunden zum Jahresende – wie bisher geschehen – gehört damit endlich der Vergangenheit an. Diese übertragenen Plusstunden (maximal 78) sind bis zur Mitte des Folgejahres in Form von Freizeit zur persönlichen Erholung zu nehmen. Wir sind gespannt, wie dieser gelungene Kompromiss zwischen flexiblem Einsatz und Abbau-Anreiz gelebt wird.

Alles dient letztendlich einem ausgewogenen Verhältnis von Arbeit und Freizeit, welches mit Geld allein nicht zu regeln ist. Die neue BV ist mit 15 Seiten ausführlich und dennoch verständlich geschrieben und damit für alle Beteiligten ein pragmatisches Rüstzeug im täglichen Miteinander. Wir sind gespannt, wie unsere neue BV ab dem 1. Januar 2013 wirkt, aber auch zuversichtlich, dass zukünftig die Mitarbeiter die ihnen nun zustehende Freizeit mit deutlich gesteigertem Selbstbewusstsein und gutem Gewissen einfordern. Dies werden wir als Betriebsrat beobachten.

HR/Personal, die Geschäftsleitung und wir als Betriebsrat zeigen mit Unterzeichnung die neue Vereinbarung klar, dass wir gemeinsam zu dieser Vereinbarung stehen. Wir werden im Rahmen unserer Monatsgespräche weiterhin auch über die VAZ sprechen, sind uns dabei aber absolut einig, dass wir auf die Einhaltung der BV größtes Augenmerk legen.

Neuer Beratungsanker in Bayern

Einige BankerInnen haben das neue DBV-Trio im Süden bereits in den vergangenen Monaten kennen gelernt – und viele andere können künftig diese Hilfe bei Fragen und Problemen auf kurzem Weg in Anspruch nehmen. Henriette Mark, Wolfgang Ermann und Jürgen Tögel (siehe Bild) sind seit Sommer 2012 das Rückgrat des **DBV-Regionalverbandes Süd** und für die Beschäftigten aller Geldinstitute kompetente AnsprechpartnerInnen. „Wir werden den DBV im Süden mehr erlebbar machen. Betriebsratsgremien, aber auch MitarbeiterInnen aus Banken ohne Betriebsrat können uns per E-Mail einfach erreichen“, öffnet Wolfgang Ermann die Eingangstür für eine weit reichende Unterstützung. (Anmerkung: Die E-Mail-Adressen finden Sie am Ende des Beitrags.)

Henriette Mark leitet dabei weiterhin den DBV-Verband Süd, vertritt seine Anliegen überregional und nach außen und stärkt so dessen Stimme und die der KollegInnen. In den Banken Bayerns unterwegs sind Jürgen Tögel (Schwerpunkt Südbayern) und Wolfgang Ermann (Nordbayern). „Es ist schon eine große Fläche. Zu Zweit sind wir kurzfristiger vor Ort verfügbar“, betont Wolfgang Ermann.

Im Laufe der ersten Wochen stellten sich einige Themen heraus, die die BankerInnen überall beschäftigen und auf die die DBV-RatgeberInnen ein besonderes Augenmerk legen. „Oft fragen KollegInnen – zu welchem Tarifgebiet gehöre ich als BankerIn denn nun eigentlich, also welcher Tarif zählt für mich, wenn das der Arbeitsvertrag offen lässt und mein Bankbetrieb oft umstrukturiert oder sogar ausgelagert wurde? Davon leiten sich viele Rechte und eben auch Unterschiede ab“, blickt Wolfgang Ermann auf den Tarif des privaten Bankgewerbes, auf den der Genossenschaftsbanken, auf besondere Haustarife oder auch Tariflosigkeit.

Derzeit sorgt besonders der neue Flächentarifabschluss in den Volks- und Raiffeisenbanken für Fragen. So sollten etwa die Vereinbarung zur Altersteilzeit und zu den Langzeitkonten mit einer Betriebsvereinbarung unterlegt werden, damit die MitarbeiterInnen sie bestmöglich in Anspruch nehmen können. „Wer Probleme bei der Umsetzung des alten oder neuen Tarifs hat, dem erklären wir alle Punkte ausführlich und kommen gern auch ins Haus zu einer BR-Sitzung, um bei der Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung mitzuhelfen. Darüber hinaus vermitteln wir auch Inhouse-Seminare unserer DBV-FachtrainerInnen, etwa zu Fragen der Arbeitszeit“, wirbt der 44-jährige Banker aus Franken.

Die Arbeitszeit ist generell ein beständig großes Arbeitsfeld, dem sich das DBV-Trio im Süden verpflichtet fühlt – und insbesondere dem Ziel, einen unbedingten Anspruch auf Teilzeitarbeit für die KollegInnen in den Banken zu erreichen. Ständig ansteigend ist die Zahl der Beschäftigten, die jedes Jahr auch in Bayern beantragen, von Voll- in Teilzeit wechseln zu können, um sich für eine längere Zeit um ihre Kinder, um die Pflege naher Angehöriger oder um die eigene Fortbildung kümmern zu können. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz erlaubt den Arbeitgebern, Teilzeit-Anträge zum Beispiel aus dringen-



Stark im Süden: Jürgen Tögel, Henriette Mark und Wolfgang Ermann (v.l.).

Foto: Sabine Grothues

den betrieblichen Gründen zurückzuweisen. Hier wird in vielen Betrieben die als Ausnahme gedachte Öffnung der gesetzlichen Regelung noch zu oft zur Regel. Mit Hilfe kreativer, weit gefasster Auslegung der Öffnung finden viele Arbeitgeber immer wieder Wege, den Teilzeitantrag abzulehnen.

Wolfgang Ermann ist auch deswegen in der DBV-Tarifkommission Geno-Banken aktiv geworden und erarbeitete dort zuletzt den Entwurf einer Tarifregelung, die die Ablehnungsgründe der Betriebe einschränken soll. „Wir wollen bei den Vorständen das Verständnis fördern, dass das gut begründete Ausnahmen sein sollten und nicht die banale Regel – zum Beispiel, dass es für die neue Teilzeitstelle zu aufwändig sei, eine neue, zweite Gehaltsabrechnung einzurichten. In den Großbanken ist der Teilzeit-Anspruch meist mit Betriebsvereinbarungen recht gut für die Mitarbeiter geregelt, in den kleineren Geno-Banken dagegen nicht. Unser Tarifrahmen sollte den örtlichen Betriebsräten eine Last von den Schultern nehmen, aber auch Luft für eine örtliche Feinabstimmung lassen“, begründet Wolfgang Ermann sein Engagement. Im neuen, ansonsten gelungenen 2012er Abschluss konnte der DBV einen allgemeinen Anspruch zwar noch nicht durchsetzen. „Wir werden aber den Druck in den neuen Verhandlungen 2014 aufrechterhalten und das Thema nach vorn rücken. Denn schließlich kostet mehr Teilzeit den Arbeitgeber in der Summe nichts, das ist eine organisatorische Frage. Sie bringt den Mitarbeitern aber eine Menge.“

Ein anderes Ziel der DBV-UnterstützerInnen in Bayern ist, auch gemeinsam mit den Banken das Interesse von Schulabgängern und Studierenden für eine Lehre oder einen Direkteinstieg in einer Bank zu wecken. „Der Zuspruch junger EinsteigerInnen für die Finanzwirtschaft hat in den letzten Jahren schon arg nachgelassen. Dabei ist die Ausbildung beachtlich gut. Gerade bei den VR-Banken bekommen die Azubis noch eine Ausbildung über das volle Spektrum des Bankwesens. Hier dürfen die VR-Betriebe durchaus selbstbewusster auftreten“, wirbt Wolfgang Ermann.

Die DBV-Experten wollen aber auch den MitarbeiterInnen mögliche Wege weisen, wenn sich innerhalb der Bank viele Türen schließen. Denn in nicht wenigen Betrieben ist Mobbing ein Thema – die bayerischen DBV-Fachleute geben dort Orientierung, wie KollegInnen prinzipiell bes-

ser miteinander umgehen können, und vermitteln weiter gehende Hilfe in akuten Fällen. „Wir haben vieles schon selbst erlebt und gelöst, und können aus dieser Lebenserfahrung einige übertragbare Tipps geben, die erst einmal etwas Druck aus dem Kessel nehmen. Doch wir kennen auch unsere Grenzen und wissen, wann wir den Kontakt zu ausgebildeten Fachleuten, wie MedizinerIn, PsychologIn oder zu unseren DBV-ArbeitsrechtlerInnen empfehlen“, stellt Wolfgang Ermann klar.

Wichtig ist den HelferInnen, dass der oder die Anfragende frei in seinen Entscheidungen bleibt und die Unterstützung selbst steuert. So geben die DBV-Fachleute bei Kontaktaufnahme erst einmal allgemeinen Rat und werden erst dann vor Ort und bei anderen Stellen aktiv, wenn der oder die Betroffene nach eigenem erfolglosem Versuch den DBV-Einsatz wünscht. „Vertraulichkeit und eine streng an der Sache orientierte Arbeit ist in vielen Fällen das Wichtigste, damit unsere Unterstützung Erfolg haben kann. Gerade in kleinen Betrieben bestehen Hemmungen Betroffener, den BetriebsratskollegInnen aus der Nachbarabteilung um Hilfe zu bitten.“ Es ist der unvoreingenommene Rat von außen, der manche Hemmschwelle absenken kann, hofft Wolfgang Ermann.

Oft hilft es schon, zuzuhören und der oder dem Fragenden zu erklären, in welchem Gesetzestext oder in welcher Internet-Quelle die Rechte zu finden sind. „Wir versuchen in vielen Lebenslagen zu helfen, die wir meist selbst gut kennen. Ich habe bei meinen ersten Besuchen in ganz unterschiedlichen Banken gestaunt, dass die Probleme der Menschen fast überall gleich sind. Egal, ob draußen eine gelbe, eine rote oder eine blaue Fahne weht“, bekräftigt Wolfgang Ermann.

Bayern wird oft als das Land der Starken gesehen, von außen wie von innen, hat er verinnerlicht. „Was ist aber, wenn ich nun eine persönliche Krise habe? Soll ich dann etwa auswandern? Schwächen passen hier vielerorts nicht in das erfolgreiche Bild. Dann unterstützen wir die KollegInnen so gut wir können.“

Kontakte:

Wolfgang Ermann:
ermann@dbv-gewerkschaft.de,

Jürgen Tögel:
toegel@dbv-gewerkschaft.de

Die Rechts-Medizinerin

Es sind viele tausend Kilometer, die sie jedes Jahr unterwegs ist zu ihren „Kunden“ – vor allem die Bankerinnen und Banker in den Volks- und Raiffeisenbanken in **Norden Deutschlands**. Ute Beese ist die Frau, die das Unternehmen **DBV** von den Küsten bis zum Harz am Laufen hält. Und wo sie hinkommt, ist sie längst geschätzt und willkommen. „In den Geno-Banken wissen wir, was wir voneinander haben. Ich kann meist gut bei Fragen im Arbeitsrecht helfen, und bekomme im Gegenzug eine schnelle Rückmeldung und Kontakt, was den Kollegen in den Banken fehlt und was wir als Gewerkschaft tun sollten“, beschreibt die Hannoveranerin (48) ihr Wirkungsfeld. Dabei füllt sie manche Lücke im Wissensgerüst von Mitarbeitern, Betriebsräten oder Bankvorständen und unterstützt dabei, Fehlstellungen in Betriebsvereinbarungen zu erkennen und zu heilen – eine Rechts-Medizinerin im besten Sinne also.

Die gelernte Industriekaufrau arbeitete zunächst in den 1980er Jahren in einer großen Baufirma und dann in einem Verlag, bevor sie Arbeitnehmervertreterin wurde. Es war Anfang der 90er, als sie im DHV Landesjugendführerin wurde und dort einen Berufswettkampf für Auszubildende mit betreut und organisiert hat. „Es macht mir Spaß, jungen Leuten auf diese Weise zu unterstützen. Der Wettkampf war parallel zur IHK-Ausbildung eine freiwillige Prüfungsvorbereitung für alle kaufmännischen Berufe, also auch sinnvoll für die Banklehre. Das war schon ziemlich fordernd, aber zeigte den Azubis, wo sie stehen“, verdeutlicht Jugendbetreuerin Ute Beese. Nach ihrer Beobachtung sind die Jungbanker heute viel selbstbewusster als früher und traut sich auch, den Chef nach einer Gehaltserhöhung zu fragen. Auf der anderen Seite konzentriert sich das oft auf das eigene Fortkommen – Engagement für andere ist selten geworden, bedauert sie.

Seit 1996 betreute Ute Beese von der DHV-Geschäftsstelle Hannover aus alle Branchen von der Logistik bis zum Gesundheitswesen – 2004 konzentrierte sie sich dann auf die Fachgruppe Banken. Was sie dann dem DBV näher brachte: „Ich arbeite gern in Banken, weil da eher sachliche Argumente als groß Auftrumpfen zählen, das liegt mir. Und der DBV ist einfach mehr in der Finanzbranche beheimatet“, erklärt sie ihren Wechsel zur Gewerkschaft der Finanzdienstleister im Mai 2007.

Ute Beese konnte beim DBV nahtlos weitermachen, kam schnell in Kontakt – und erhielt entsprechend viele Anfragen, als Spezialistin in die Banken zu kommen. „Oft sind es die Betriebsversammlungen von Flensburg bis Göttingen. Da setze ich die Brille des Betriebsrates auf und unterstütze ihn bei der Lösung der Probleme im Haus. Das heißt aber auch, persönlich glaubhaft zu bleiben, zu große Erwartungen einzufangen und klar zu sagen, was möglich ist.“ Zum Beispiel, mangelhafte Betriebsvereinbarungen zu überarbeiten, damit sie in der schnell fortschreitenden Arbeitswelt wirken. Zum Beispiel leben (flexible) Arbeitszeitregeln davon, dass sie von Mitarbeitern und der Geschäftsführung nicht überstrapaziert werden. In einer Bank im Norden funktionierte das nicht mehr, worauf der Betriebsrat (BR) eine genauere Zeiterfassung festschreiben lassen wollte. „Da haben wir zwei Jahre an einer neuen Betriebsvereinbarung Arbeitszeit gefeilt, weil der Vorstand zuerst nichts verändern wollte. Ich war da oft beim BR, und habe wöchentlich mit den Kollegen telefoniert. Erst nachdem der BR eine Einigungsstelle erzwang, gab es einen Kompromiss. Und seither läuft die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber insgesamt besser“, nennt Ute Beese ein Beispiel intensiver Arbeit.

Sie gibt auch Grundlagenwissen weiter in Form von kurzen Seminaren, was sie noch ausbauen will. „Viele Betriebsräte haben auch nach Jahren noch Unsicherheiten und Irrtümer im Arbeitsrecht. Zum Beispiel bedeutet die Reduzierung von einer vollen auf eine halbe Teilzeitstelle nicht, dass die betroffene junge Mutter zugleich auch von der Tarifgruppe 6 auf die Tarifgruppe 3 ‚halbiert‘ werden kann. Da ändert sich nur die Arbeitszeit, aber nicht die generelle Eingruppierung.“ Wenn Vorgesetzte so etwas versuchen, stellt das zugleich das generelle Vertrauen in Frage. „Viele Vorstände reden immer von der großen Familie, die ja ihre Volksbank sei. Die Praxis zeigt aber, dass es auch einige abgehobene Patriarchen gibt, die mit der Firmenvater-Figur nicht mehr so viel gemein haben.“

Die privaten Großbanken sind mit ihren großen Betrieben weniger im Norden vertreten, sondern eher in Frankfurt, München,



Ute Beese

Foto: privat

Düsseldorf oder Berlin. Insbesondere dort müssen die Mitarbeiter stetig steigende kurzfristige Arbeitsziele erfüllen. Aber mit einigen Jahren Verzögerung steigt auch in den Geno-Banken ihrer Region der Druck, bestätigt Ute Beese. „Es gibt für alle immer mehr Aufgaben, Stellen besonders in der Marktfolge werden schleppend besetzt, die eMail-Flut steigt an, oft gibt es jede Woche neue Anweisungen und finanzgesetzliche Änderungen, die kein Mitarbeiter mehr während der Arbeitszeit lesen und umsetzen kann.“ Dazu kommen in den Service-Betrieben der Banken, wie etwa Kreditbearbeitung, Zahlungsverkehr oder Call Center, monotone Fließband-Arbeiten, die jeden Tag gleich sind. „Das Arbeitsrecht gibt da wenig Unterstützung, dass vielfältig und nach menschlichem Maß gearbeitet werden soll. Ein Rotieren der Mitarbeiter oder Bildungsinitiativen sind in den kleinen Volksbanken oft schwer zu organisieren. Eigentlich hilft am besten mehr Personal und geschulte Führungskräfte, die wirklich in der Lage sind, auf ihre Mitarbeiter zu achten.“

Dafür nimmt die DBV-Macherin an einem speziellen Aufbaustudium an der Uni Hannover mit Schwerpunkt Arbeitswissenschaft teil. Gerade geht es um das Thema „Humane

Arbeit“ und die entsprechende Initiative INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) der Bundesregierung und der Tarif- und Sozialpartner, die vor zehn Jahren entstand. „Da gibt es inzwischen einige Beispiele von Unternehmen, die die Arbeit inzwischen sicher und gesund gestalten, und damit auf lange Sicht auch ertragreich für die Firma“, betont Ute Beese. So bietet die Commerzbank seit 1999 das Programm „Kids & Co. Backup“ an, in dem junge Eltern der Bank für ihre Kinder Plätze in nahe gelegenen Kindergärten und Schulhorten bekommen, und auch Zuschüsse für diese Betreuung. Darüber hinaus gibt es für Mitarbeiter-Kinder bis 12 Jahre eine Notfall-Versorgung bis zu 25 Tage, falls die sonst übliche Betreuung ausfällt. Davon profitiert der Betrieb mit deutlich geringeren Fehlzeiten der betroffenen Kollegen. Die Deka-Bank hat ein Health-Center montags bis freitags von 6 bis 22 Uhr geöffnet, in dem Angestellte kurzfristig Gesundheits-Checks machen können oder Fitness-Angebote nutzen können. „Ich hoffe, dass die Geno-Banken da auch eigene Ideen entwickeln, wie das Arbeiten lebenswerter werden kann. Denn viele Banker sind länger bei den Kollegen als bei ihrer Familie, und entsprechend sollte man das Arbeitsumfeld gestalten“, erinnert Ute Beese.

Sie ist seit vielen Jahren auch Mitgestalterin der Tarifverhandlungen des DBV. „Ich mache das wirklich gerne, dicke Verhandlungspapiere zu prüfen auf Fehler und Lücken. Dafür habe ich ein Auge entwickelt“, versichert sie. So auch beim jüngsten Abschluss Ende Oktober 2012 für die Geno-Banken, bei denen sie schon zum dritten Mal Rechtsprüferin war. In diesen Wochen ist sie oft gefragt, den Tarif in den Banken zu erklären. „Da gebe ich oft Rechenbeispiele, die anschaulich machen, was die Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel in der Tarifgruppe 5 oder 7 künftig bekommen und wie sie von den anderen Tarifleistungen wie dem Gesundheitstag oder der Altersteilzeit profitieren können. Diese Details werden auch am meisten nachgefragt, und dafür nehme ich mir auch mal ein paar Stunden Zeit.“

Ihr nächstes größeres Projekt ist ein Betriebsrätetag in Niedersachsen. Sie will so den Austausch zwischen großen und kleinen Banken zu befördern. Ute Beese hat aber auch die Jugend wieder im Blick und möchte mehr für sie tun. Ihre 21-jährige Tochter fragt in ihrem ersten Job jedenfalls schon immer mal nach – Mama, was kann ich denn machen, wenn ich oder meine Freunde Schwierigkeiten mit dem Chef haben? „Da kann ich dann schon eine gute Antwort geben“, sagt die Mutter über eine ihrer wenigen „Kundinnen“, die gleich in der Nähe wohnt und arbeitet.

Oliver Popp

Ein stabiles Haus baut man aus vielen Steinen

Nicht erst seit der Finanzkrise ist sichtbar geworden, was von den heutigen Arbeitnehmern (nicht nur in unserer Finanzbranche) abverlangt wird. Viele passen sich an die – oft sehr einseitigen – Anforderungen an, bis hin zur Assimilation. Welche Konflikte damit verbunden sein können, erkennen wir zur Genüge, wenn wir uns die Frage nach guter Integration von Migranten in diesem Land stellen. Gehen ihnen wertvolle kulturelle Eigenheiten verloren, verlieren viele Menschen auch ihre Identität. Werden Dinge verlangt, die jemand mit seinem Gewissen, seiner eigenen Lebens- und Berufserfahrung nicht leisten kann, dann steigt die Unsicherheit – im schlimmsten Fall kommt es zu ernsthaften (gesundheitlichen) Störungen. Die aktuellen Zahlen der Gesundheitsstatistiken sprechen hier eine deutliche Sprache.

Das scheinen nun die Vorstände in den Finanzbetrieben erkannt zu haben. Anders ist es nicht zu erklären, dass z.B. die Deutsche Bank plötzlich von ihren Eigenkapitalrenditezielen abrückt und sogar die (oft unmoralisch hohen) Boni auf den Prüfstand stellt. Hinzu kommen Struktur-Veränderungen, die schon erkennbar auch den Mitarbeiter in den Fokus stellen. Das heißt: Die Beziehungen zwischen Mitarbeiter und Kunde (neudeutsch: Relationship) werden plötzlich immer wichtiger und zur Bewertung auch der Mitarbeiter-Sonderzahlungen herangezogen (so genannte Soft Skills). Das ist ein erster Schritt. Im zweiten müssen nun aber auch weitere verbesserte Prozesse und Produktreihen folgen, die allen das Gefühl geben, mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten individuell und eigenverantwortlich bedarfsgerecht arbeiten zu können. Dabei spielen auch die ethisch-moralischen Einstellungen Einzelner, wenn nicht gar der gesamten öffentlichen Gesellschaft eine wichtige Rolle. Dies im Sinne der Kunden, des Unternehmens, der Aktionäre und im Sinne der Mitarbeiter, die die wichtigste Unternehmens-Ressource sind.

Im Folgenden möchte ich Ihnen gern das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (nach Juhani Ilmarinen, Helsinki: Work Ability Index) erläutern – siehe Grafik.

Nicht nur in Finnland wünschen sich die Arbeitgeber, dass die Mitarbeiter engagiert und motiviert an das Tagwerk gehen, um mit dem nötigen Verhalten die Ziele des Unternehmens umzusetzen. Doch schon in anderen Veröffentlichungen hatte ich darauf hingewiesen, dass dieser Ansatz allein ein bisschen zu kurz greift. Denn das Verhalten ist nun einmal untrennbar mit den Verhältnissen gekoppelt. Eigentlich eine Binsenweisheit, über die es zu diskutieren heute doch nun wirklich nicht mehr bedarf. Meint man. Ist aber leider immer noch nicht so.

Halten wir uns vor Augen: Ein reales Haus wird nur lange halten, wenn es auf einem stabilen Fundament steht, wenn alle Werte / Baumaterialien in einem ausgewogenen und optimalen Verhältnis zu einander stehen. Übertragen wir diese Erkenntnisse nun auf das imaginäre Haus der Arbeitsfähigkeit, spielen dabei die **Gesundheit** (die psychosomatischen Kapazitäten) und **Kompetenz** (Fähigkeiten und Kenntnisse) eine ebenso große Rolle, wie die eigenen **Werte** (Einstellung und Motivation) und die **Arbeitsbedingungen** (Führung, Arbeitsinhalte, Anforderungsprofile, Arbeitsmittel und -umgebung sowie Arbeitsorganisation und das soziale Umfeld). Damit wird erkennbar, dass in beiden Waagschalen gleiche Mengen an positiven Faktoren liegen müssen, um Stabilität zu erzeugen. Das bedeutet, dass langfristig nur diejenigen Arbeitgeber Erfolg haben werden, die es verstehen, neben jedem fachlichen Input auch die persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter zu erhöhen, sie unter individuellen ganzheitlichen Gesundheitsaspekten anzuleiten, zu coachen und zu führen, und dieses vielleicht sogar unter dem Gesichtspunkt des Wettbewerbs nach außen vermarkten. Dafür benötigen die Unternehmen aber völlig anders geschulte Führungskräfte, die auch einmal den Mumm besitzen, kontraproduktive Vorstellungen und Anforderungen (falsche Baumaterialien in unserem Arbeits-Haus) seitens der Unternehmensspitze in Frage zu stellen und darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter nicht „ausbrennen“ und am Ende gar zusammenbrechen. Ein kühnes Unterfangen. Denn vielleicht bleibt am Ende für jeden Einzelnen im Unternehmen dann ein bisschen weniger im Geldtopf. Aber es gibt stattdessen mehr Substanz, um langfristig durchzuhalten und zufriedener, glücklicher und gesünder in die Zukunft zu schauen.

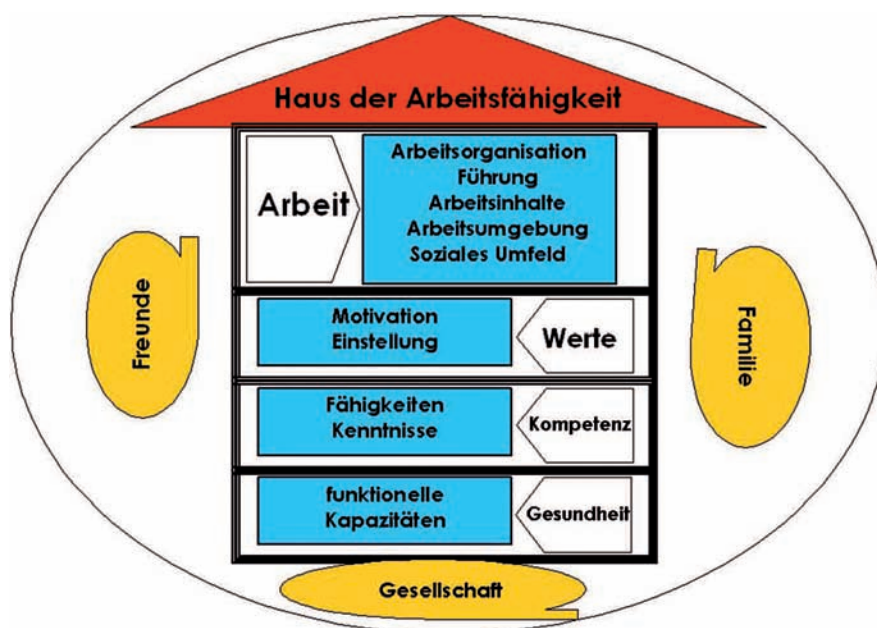
Zu wünschen ist dies vor dem Hintergrund der mehr und mehr fehlenden Fachkompetenz in Folge des Ausdünnens ganzer Belegschaften in den Betrieben und der stetig gefallenen Motivation gut ausgebildeter Berufsstarter, bei Unternehmen unse-

rer Branchen einzusteigen. War z.B. die Deutsche Bank noch vor Jahren bei von der Universität kommenden Trainees eine Erste Adresse, rangiert das Geldinstitut mittlerweile unter ferner liefen. Und die aktuellen Zahlen der sich bewerbenden möglichen Auszubildenden sind nun auch nicht gerade berauschend. Dass es in Zukunft fast nur noch geburtenschwache Jahrgänge auf dem Arbeitsmarkt gibt, macht die Sache nicht einfacher.

Doch schauen wir nicht immer nur darauf, was unser Arbeitgeber für uns tun kann; sehen wir uns doch an, was wir alle tun können. Und auch hier möchte ich gern noch einmal das Bild vom „Haus“ bemühen. Schaffen wir es tatsächlich, es allein stabil zu bauen? Nein. Wir brauchen Helfer, gute Materialien, ein kompetentes Wissen um das richtige WIE. Und wir benötigen genug Kraft und Energie, nicht nur das Richtfest, sondern auch den Einzug zu feiern. Ich habe schon viele Häuser mit einem Richtkranz auf dem Dach zerfallen sehen. Weil den Eignern am Ende die Puste ausgegangen ist. Und das lag nicht immer nur am Geld.

Haben wir gut geplant? Sind alle unsere Ressourcen geschickt eingesetzt? Kennen wir alle Tipps und Tricks? Haben wir genügend Vorsorge getroffen, um auch Eventualitäten zu trotzen? Holen wir uns aktiv die Anleitungen, um kompetent mitzuhelfen? Kümmern wir uns auch um die „Streicheleinheiten“, wenn es mal unrund läuft? Wie sieht es mit unseren Netzwerken aus? Wo bekommen wir Hilfe, wenn einmal eine Seite ausfällt? Diese Fragen (und noch mehr) stellt sich jeder, der Eigentümer werden will. Und wie lauten die Fragen, wenn wir Eigentümer unserer Arbeitsfähigkeit werden oder bleiben wollen? Wir haben nicht viele Chancen in unserem zeitlich begrenzten Leben. Es gibt nun einmal nur eine Gesundheit. Diese zu erhalten, zu fördern und zu achten, sollte uns allen Ansporn sein. Wir erreichen dies aber nicht allein.

In den kommenden anderthalb Jahren stehen wichtige Termine in den Kalendern der Arbeitnehmervertreter dieses Landes. Den Anfang machen die Aufsichtsräte mit den Wahlen im Frühjahr 2013. Es folgen im Frühling 2014 die Abstimmungen für die Betriebsräte. Für einige Jahre stehen dann wieder Kolleginnen und Kollegen an Ihrer Seite, die Sie beim Bau Ihres ganz persönlichen Hauses der Arbeitsfähigkeit unterstützen wollen und werden. Diese Menschen sind aber auch auf Sie angewiesen. Nutzen Sie alle Ihre Möglichkeiten, die Ihnen das deutsche Mitbestimmungsrecht frei Haus liefert. Vernetzen Sie sich gut. Holen Sie sich aktiv Rat und Tat.



Geben Sie aber auch selbst Ihren Arbeitnehmervertretern ein regelmäßiges Feedback und genügend Materialien an die Hand, damit sich diese für Sie einsetzen und für bessere Verhältnisse an den Arbeitsplätzen sorgen können. Fordern Sie sie ruhig. Gestalten Sie bitte aktiv Ihre Arbeitsplätze mit und überlassen Sie es nicht anderen, für Ihre Gesundheit allein zu sorgen. Es sollte der unbedingte Auftrag von Aufsichts- und Betriebsräten sein, sich unvoreingenommen mit den Belangen der Mitarbeiterschaft auseinanderzusetzen, mit den Arbeitgebervertretern vielleicht auch einmal zu streiten – auf jeden Fall klar und eindeutig zu diskutieren und dies immer wieder offen und zeitnah in den Betrieb zu kommunizieren. Liefern Sie Ihnen gute Argumente, die in den jeweiligen Zirkeln Gewicht und Bedeutung haben, um für eine nachhaltige Gesundheit aller Menschen in den Betrieben zu sorgen und damit das Haus der Arbeitsfähigkeit stabil halten.

Denken Sie daran: ein Haus baut man nicht allein!

Heiner Birnstiel

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, teilen Sie uns dies bitte mit, damit wir Ihre Beiträge anpassen können.

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 und Süd
Linnéstraße 15
60385 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69 / 48 000 733
Fax: 03222 / 242 83 74
Mobil: 0152 / 29 261 041
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

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: Karsten Wolff
 Mobil: 0173 / 16 09 582
 mail: wolff@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: Michael Riedel
 Mobil: 0171 / 27 66 655
 mail: riedel@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.

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

Name _____

Vorname _____

Anschrift _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

Neue Monatsbeiträge ab 01.01.2011 bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundeswehr und Mitarbeiter mit Altersregelung € 5,00
2. bis € 1.928,- brutto € 9,50
3. von € 1.929,- bis 3.030,- brutto € 14,00
4. von € 3.031,- bis 4.261,- brutto € 18,50
5. ab € 4.262,- brutto € 23,00

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**

Der DBV steht zur Gewerkschaftsvielfalt und bejaht den Wettbewerb.

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

Auf den DBV können Sie sich in allen Angelegenheiten des Arbeits- und Sozialrechts verlassen.

DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.

Beim DBV bestimmen ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter, nicht branchenfremde Berufsfunktionäre.

DBV
Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Ein gutes Gefühl



**Wir
ist
stärker
als ich!**

**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.**

☐ **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 _____