

**Claudia Altmeyer  
will der BCB München eine  
neue Perspektive zeigen**

**Licht und Schatten  
in der  
Berliner  
Bankenwelt**



THEMEN		SEITE
► <b>Im Blickpunkt</b>	<b>Versicherungen: Das Bestehende verteidigen</b>	<b>2-3</b>
► <b>Titelthema</b>	<b>Berliner Banken: Licht und Schatten eng beisammen</b>	<b>4-5</b>
► <b>Titelthema</b>	<b>Postbank BCB AG: Neue Perspektive gesucht</b>	<b>6-7</b>
► <b>Aus dem Verband</b>	<b>DBV-Tagung: Wir werden präsenter</b>	<b>8-9</b>
► <b>Interview</b>	<b>Berliner Volksbank: „Die Menschen wissen, was sie bei uns haben“</b>	<b>10-11</b>
► <b>Aus dem Verband</b>	<b>Get together Deutsche Bank: „Wieder viel gehört und gelernt“</b>	<b>12-13</b>
► <b>Geschichte</b>	<b>Appell an eine „alte“ Kultur</b>	<b>13</b>
► <b>Gesundheit</b>	<b>Krank – und nun, was tun?</b>	<b>14-15</b>
► <b>Organisation</b>		<b>16</b>

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](http://www.freitagmittag.de)



## Unsere Tarifkommissionen

### PRIVATES BANKGEWERBE

- FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- 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 Sigrid
- HINKE Norbert
- LATZSCH Holger
- REHMISCH Steffen
- SCHULZ Christian
- STECKEL Rainer
- WINGEN Reinhold
- WITTIGER Helmut

### VERSICHERUNGSGEWERBE

- BEESE Ute – Verhandlungsführerin
- KASTORFF Eva
- LINDMEIER Johann
- MATTHES Kurt-Walther
- SCHMIDT Carla
- 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](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)  
 Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>

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

Ständige Mitarbeiter:  
 Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

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

## Der Kurs ist gesetzt für ein erfolgreiches Jahr

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach der Opposition sind nun auch die Mehrheit der CDU, die Bundeskanzlerin und Teile der FDP zu der Überzeugung gelangt, dass ein Mindestlohn gesetzlich geregelt werden sollte. Ob er nun auch so heißt oder stattdessen Lohnuntergrenze, ist dabei unerheblich. Auch wir als DBV befürworten Mindestgehälter, die den Betroffenen ersparen, mit staatlichen Zuschüssen den Lohn aufstocken zu müssen.

Eigentlich wäre das die Aufgabe starker Gewerkschaften. In unsere Tarifpolitik fließt stets die Absicherung nach unten mit ein. Damit haben wir de facto Mindestlöhne festgelegt. Wir lesen immer wieder überrascht, dass andere Gewerkschaften, die sich überdies in unserer Branche als Vorkämpfer gerieren, Tarifgehälter von 3,50 Euro pro Stunde abschließen. Unser niedrigster tariflicher Abschluss beginnt ab 8,60 Euro pro Arbeitsstunde, und auch darauf sind wir nicht wirklich stolz. Wir betrachten ihn vielmehr als notwendiges Übel, um das Abwandern des Unternehmens ins benachbarte Ausland zu vermeiden. Wir werden auch künftig so verhandeln, dass zwar Beschäftigung in Deutschland bleibt, aber auch eine Familie davon noch ernährt werden kann.

Deutlich wird dieser schmale Grat in Berlin. Dort wurden in den vergangenen Jahren hunderte neue Stellen in Service-Gesellschaften aufgebaut, vor allem wegen des lokalen, niedrigeren Gehaltsniveaus. Wir sind froh über die Stellen, aber deren Konditionen machen uns nicht sonderlich glücklich. Eine niedrigere Bezahlung bildet sich leider allgemein in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit heraus, wie in Ostdeutschland oder Teilen des Ruhrgebiets. Diese Entwicklung ist nun auch in der Hauptstadt angekommen, wie wir in unserem Beitrag auf den Seiten 4 und 5 zeigen.

Neben den etwa 650.000 Beschäftigten in den deutschen Banken arbeiten etwa 214.000 Kolleginnen und Kollegen in Versicherungen. Erst sie machen eine Gewerkschaft für Finanzdienstleister komplett. Auf den Seiten 2 und 3 berichtet unsere Verhandlungsführerin Ute Beese, welche Vergütung und welche Arbeitsbedingungen dort zu finden sind – und welche Forderungen der DBV in den kommenden Tarifverhandlungen stellt. Die Versicherungen sind in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Arbeitsfeld für uns geworden, und eine wachsende Zahl von Mitarbeitern verlassen sich dort zu Recht auf unseren Einsatz.

Auch in den Genossenschaftsbanken müssen wir uns das in uns gesetzte Vertrauen auf Dauer verdienen. Mein Vertreter Heinz Buff und sein Betriebsratskollege Christian Schulz entscheiden mit über den Kurs der größten deutschen Geno-Bank, der Berliner Volksbank. Die 2400 Bankerinnen und Banker haben dort seit mehr als zehn Jahren manches Opfer gebracht, damit das zuvor kränkelnde Unternehmen wirtschaftlich wieder gesundete. Nun erwarten sie auch Sicherheit für die Zukunft (Seiten 10 / 11).

Im DBV schauen wir raus aus unserer eigenen Box und pflegen unsere Vielfalt. So kamen Ideengeber und Macher aus den Betrieben von



Stephan Szukalski

München bis Hameln und von Bonn bis Berlin Ende Februar zu unserem zweiten „Get together Deutsche Bank“. Sie bauten Kontakte aus und teilten ihre Erkenntnisse im Integrationsprozess des neuen Großkonzernes. Dieser Erfahrungsaustausch bleibt wichtig, weil viele konkrete Veränderungen noch bevorstehen. Eine feste Größe sind dabei inzwischen unsere Freunde aus den Partner-Gewerkschaften DPVKOM und komba (Seiten 12-13).

Während unserer Wintertagung nur wenige Tage später zogen wir Bilanz über den erfolgreichen Einsatz der DBV-Tarifkommissionen bei einer Vielzahl von Abschlüssen, wir blickten voraus auf die Aufsichtsratswahlen im Frühjahr 2013 und berichteten aus der Praxis des Arbeitsrechts. Unsere Arbeit haben wir zum Teil neu verteilt, und wir arbeiten an einem neuen Außenauftritt unseres DBV (Seiten 8-9). Auf das größte Interesse trafen traditionell die Berichte der Kollegen aus ihren Häusern von Allianz bis Postbank Systems und von Commerzbank bis ING-DiBa – eine beinahe unerschöpfliche Wissensquelle, wie Probleme und Lösungen woanders aussehen und was demzufolge auch für den eigenen Betrieb wertvoll werden könnte.

In jedem Fall werden 2013 mehr Weichen als sonst gestellt – für den DBV und für die Betriebe. Wir sind fest überzeugt, wir haben die richtigen Frauen und Männer in den Stellwerken der Finanzbranche. Ich wünsche Ihnen darum einen kraftvollen Start in die lang ersehnte warme Jahreszeit!

Herzlichst,  
Ihr Stephan Szukalski

## Versicherungen: Das Bestehende verteidigen

Am 22. September 2013 sind Bundestagswahlen. Wenn es dann einen Regierungswechsel zu SPD und Grünen gibt, wird sich sehr wahrscheinlich auch die Landschaft der Versicherungen erheblich ändern – sie wird ärmer. Denn Rot-Grün will die **Bürgerversicherung** einführen. Das Argument von Steinbrück und Trittin ist, dass die Krankenversicherungsbeiträge für alle wesentlich günstiger werden, wenn über die Bürgerversicherung auch alle in die Vorsorge-Kassen einzahlen. Also auch alle Beamte, Selbstständige und vor allem die Millionen Mitglieder der heutigen **privaten Krankenversicherungen** (PKV), die sich dem gesetzlichen System bisher „entziehen“. Mehr Solidarität untereinander also.

Doch ist überhaupt nicht nachgewiesen, dass die Bürgerversicherung tatsächlich das deutsche Gesundheitssystem langfristig tragfähig macht oder Beiträge für Versicherte senkt. Rot-Grün zeigt keine durchgerechneten Konzepte, und es ist unklar, ob die Anlaufverluste und die bleibenden Verwaltungskosten die Mehreinnahmen nicht aufzehren. Unzweifelhaft ist aber, dass dann den heute 48 privaten Krankenversicherungen der Großteil der Geschäftsgrundlage entzogen ist. 75.000 Beschäftigte in der Branche werden dann mit großer Sicherheit ihren Arbeitsplatz verlieren, schätzen Betriebsräte aus den privaten Kassen. Und zwar 34.000 Beschäftigte in den Versicherungskonzernen, etwa noch einmal so viel freie Versicherungsvermittler und außerdem einige tausend Mitarbeiter in Beihilfeämtern, Verrechnungsstellen und in medizinischen Berufen.

Um dies abzuwenden, riefen die Betriebsräte eine umfangreiche Initiative ins Leben

([www.buergerversicherung-nein-danke.de](http://www.buergerversicherung-nein-danke.de)), und trafen sich am 11./12. März 2013 in Wuppertal zu einer bundesweiten Betriebsräte-Konferenz, um auf die geplanten Einschnitte von SPD, Grünen und Linken aufmerksam zu machen. Der DBV vertritt viele Mitglieder in den Versicherungen und damit auch in den privaten Krankenversicherungen und brachte sich deswegen während der Tagung stark in die Diskussion und das Verfassen einer Resolution ein. „Wir werden die Betriebsräte in jeder Hinsicht unterstützen, um die PKV-Arbeitsplätze auf Dauer zu sichern. Und wir wollen verhindern, dass die Bürgerversicherung das gut funktionierende System der privaten Krankenversicherungen kaputt macht“, stellt Ute Beese nach den Beschlüssen von Wuppertal klar.

Die DBV-Fachfrau aus Hannover setzt sich bereits seit mehr als zehn Jahren für die Kolleginnen und Kollegen in den Versicherungen ein, verhandelt seit 2007 mit in der **DBV-Tarifkommission Versicherungen** und ist dort seit 2011 Verhandlungsführerin. Diese Entwicklung hat eine Quelle: „Besonders seit der Jahrtausendwende kamen mehr und mehr Mitarbeiter aus den Versicherungen auf den DBV zu, weil die Branche Stellen abzubauen begann, sie aber auch eine gewerkschaftliche Alternative suchten zu den großen Organisationen mit ihren langen Wegen“, verweist Ute Beese auf die stets steigenden DBV-Mitgliederzahlen in den Versicherungen. Was auch dazu führte, dass der Verband seit 2002 als Verhandlungspartner in den Tarifverhandlungen eine feste Größe ist. „Die Erfahrung aus den Gesprächen mit den Mitarbeitern der Betriebe sagt mir sehr genau, was wir in den Tarifverhandlungen jeweils erreichen wollen.“

Mit Detailblick, Zielstrebigkeit und der Tarifkommission aus vielen Häusern im Rücken sucht sie den Flächentarifvertrag abzusichern und auszubauen. Der Tarif gilt für 214.000 Beschäftigte in der Versicherungsbranche – etwa ein Drittel der deutschen Bankenwelt. „Am 11. April beginnt die neue Tarifrunde. Wir haben mit der Arbeitgeberseite drei Verhandlungstermine vereinbart, und die werden wir auch brauchen“, schaut sie auf die Gespräche im Frühsommer voraus. Die



Die Initiative der Betriebsräte der privaten Krankenversicherungen will die Gefahr durch die Bürgerversicherung stoppen. Foto: BR-Initiative

Tarifforderungen des DBV sind im Kern natürlich ein angemessenes Gehaltsplus, die Verlängerung der Altersteilzeit über Ende 2013 hinaus, und nicht zuletzt die Einführung eines Gesundheitstages und eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. „Die Gesundheit spielt eine große Rolle. Zum einen, weil die Mitarbeiter in den Versicherungen schon allein berufsbedingt an einer guten Absicherung interessiert sind. Und zum anderen, weil immer mehr Kollegen merken, dass viele andere und vielleicht auch sie selbst ziemlich ausgebrannt sind“, beschreibt Ute Beese.

Banken und Versicherungen sind zwar in Manchem vergleichbar. So ist die Berufsausbildung ähnlich stark konzentriert auf Mathematik und Betriebswirtschaft. In den Versicherungen spielt der Vertrieb zumindest an diesem Anfang noch nicht die herausragende Rolle wie in den Banken. Im Tarifgefüge zeigen sich vergleichbare Tarifgruppen und unterm Strich auch ein ähnliches Gehaltsniveau. Doch bei näherem Hinsehen gibt es wichtige Unterschiede. Bei den Versicherungen gibt es erstens den Innendienst mit Verwaltungsaufgaben, zweitens den Außendienst teilweise auch im Büro und teilweise unterwegs zum Betreuen von Bestandskunden, Schadensregulierung und auch Werben von Neukunden, drittens aber auch den Werbe-Außendienst mit noch stärkerer Betonung des Anwerbens und Vermittelns von Verträgen.

Dies spiegelt sich in der Tarifbezahlung. „In den Versicherungen gibt es im Außendienst ein Grundeinkommen etwa auf Höhe des Einstiegsgehaltes der Banken in der Tarifgruppe 1. Dazu kommen recht hohe feste und variable Provisionen, auf die die Kollegen als Gehaltsbestandteil bauen“, erklärt Verhandlungsführerin Ute Beese. Der Tarifvertrag Versicherungen ist zudem umfangreicher als in den Banken.

Auf der anderen Seite versuchen die Versicherer wegen ausbleibenden Geschäfts immer stärker zu sparen. Besonders Lebensversicherungen verkaufen sich wesentlich schlechter, zudem machen die niedrigen Zinsen, die Konkurrenz der Direktversicherer und die Regulierungsaufgaben den Vertriebsimmer schwieriger und weniger profitabel. Diesen Druck gab die Arbeitgeberseite bereits 2007 weiter, indem sie in den Tarifverhandlungen die niedrigen Tarifgruppen A und B durchdrückte, mit dem Versprechen der Gegenleistung, dass die Stellen zumindest erhalten werden. Dort finden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der alten Tarifgruppen 1 und 2 wieder, die sonst in ausgegliederten Service-GmbH's der Versicherungen stark standardisierte Tätigkeiten ausführen, wie Postvorbereitung oder Aktenverwaltung. Laut Arbeitgeberverband hat sich die Einführung der Niedriglohngruppen A und B bewährt und die Tätigkeiten konnten in den Versicherungen gehalten werden. „Trotzdem haben wir 2011 einen Riegel vorgeschoben, als der Arbeitgeberverband das A/B-Modell ausweiten wollte. Und wir werden das auch jetzt, in den Tarifverhandlungen 2013, tun“, betont Ute Beese.

Ohnehin muss die DBV-Tarifkommission in der aktuellen Tarifrunde viel Kraft in das Verteidigen des Bestehenden stecken. Die Arbeitgeberseite konnte ihre Forderungen der letzten Tarifrunde, die Verschlechterungen des Manteltarifvertrages zur Folge hätten, nicht durchsetzen. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz können Neueingestellte bis zu 2 Jahre befristet beschäftigt werden, ohne dass die Versicherung das begründen muss. Schon 2011 versuchte der Arbeitgeberverband in der Tarifrunde, diese sachgrundlose Befristung auf bis zu 4 Jahre und maximal 6 Befristungen zu verlängern. „Welcher



Verhandlungsführerin: Ute Beese. Foto: privat

Beschäftigte kann und will denn unter solch unsicheren Umständen etwas Langfristiges wie eine Familie aufbauen, oder wer bekommt so nur einen mittelgroßen Kredit eingeräumt“, schildert Ute Beese, warum sie in dieser Frage hart dagegen hielt und die Arbeitgeberseite die Forderung nach weiterer Befristung schließlich vom Tisch nahm.

Die neue Tarifrunde 2013 wird also keine leichte. Zumal die Vertreter der Arbeitgeber recht weit von der Arbeitswelt ihrer Mitarbeiter entfernt scheinen, so der Eindruck einiger Mitglieder der DBV-Tarifkommission. Diese Praktiker aus Allianz, R+V oder HDI Gerling können den Forderungskatalog mit vielen authentischen Beispielen aus den Betrieben begründen – was die Arbeitgeberseite kaum in Abrede stellen kann. „Wir haben keinen in Stein gemeißelten Fahrplan. Sondern wir sind bereit, über sinnvolle Lösungen zu verhandeln, die auch den Unternehmen Luft zu Atmen lassen. Arbeitnehmer-Rechte werden wir aber nicht verkaufen“, sieht Ute Beese die DBV-Seite gut vorbereitet für intensive Verhandlungen.

Oliver Popp

# Berliner Banken: Licht und Schatten eng beisammen

Es gibt kaum eine Bank in Deutschland, die in den vergangenen Jahren nicht ihr Geschäftsmodell überprüfen musste. Zuvor verlässliche Ertragsbringer wie das Investmentbanking bringen nun Nullertrag oder Verluste, das Vertrauen vieler Privat- und Geschäftskundinnen und -kunden sinkt, auf der anderen Seite steigen die Kosten für Eigenkapital-Rückstellungen und staatliche wie EU-Regulierung, und außerdem treten neue Wettbewerber wie Online- und Direktbanken an. Die Folge ist, dass sich die Banken umstrukturieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben oder dies in Zukunft (wieder) zu werden.

Im Folgenden soll einmal nicht die Bankenmetropole Frankfurt, sondern **Berlin** betrachtet werden. Alle großen deutschen Banken haben dort Repräsentanzen oder Filialen. Es gibt aber zwei Akteure, die dort größere Betriebe haben und das Bild der Veränderungen zuletzt und auch weiterhin prägen: der **Sparkassen-Verband** und die **Deutsche Bank**. In beiden Fällen sitzen die höchsten Entscheider nicht in Berlin.

Der Sparkassen-Verband ist seit 2007 Eigentümer der **Landesbank Berlin (LBB)**, die sich seit ihrer Gründung 1818 als „Berliner Sparkasse“ als das originale Berliner Geldinstitut sieht. Mit rund 6000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die vergangenen Jahre hinweg und einem weit verzweigten Netz in allen Geschäftsfeldern hat sie auch die größte Bedeutung. Allerdings geriet die LBB wie einige andere Landesbanken im Zuge der Finanzkrise in erhebliche wirtschaftliche Schieflage.

Nun wird die Landesbank Berlin unter Regie des Sparkassen-Verbandes wieder zu einer „Berliner Sparkasse“ vor allem für das Privatkunden-Geschäft saniert bzw. eingekürzt. Die Mitarbeiter in den gut 200 Berliner Filialen können zumindest auf eine relative Sicherheit dieses Kerngeschäftes auch in Zukunft hoffen. Das Kapital- und Fondsgeschäft der LBB soll allerdings an die **DekaBank** in Frankfurt verkauft werden – immerhin 250 der aktuell 300 Mitarbeiter in diesem Geschäftsfeld sollen aber in der Hauptstadt verbleiben können, glaubt man Medienberichten von Frühjahr 2013. Die LBB-Immobilien-Tochter **Berlin-Hyp** soll eigenständig werden und für die 423 deutschen Sparkassen künftig zentral die überregionale Immobilien-Finanzierung managen.

Die Gewichte in Berlin verschieben sich aber in Richtung Deutsche Bank. Schon 2006 kaufte das größte deutsche Geldinstitut nämlich die 1950 gegründete **Berliner Bank** mit damals 1200 Mitarbeitern und 60 Standorten aus der

Landesbank Berlin heraus auf. Beinahe zeitgleich übernahm die Deutsche Bank auch die **Norisbank** und siedelte die Zentrale („Orange Office“) mit rund 100 Mitarbeitern in Berlin an. Dahinter stand die Idee einer 3-Marken-Strategie: die Norisbank als Einsteiger-Bank mit einer kleinen, leicht verfügbaren Produktpalette, in der Mitte die Deutsche Bank mit ihren bewährten Berliner Filialen im Beratungs-Geschäft und die Berliner Bank im oberen Kundensegment, also etwa für anspruchsvollere Kunden oder Unternehmens-Finanzierungen.

Dieser Ausbau des Privatkunden-Geschäftes in Berlin geht in die gleiche Richtung wie der Kauf der Postbank bundesweit – er soll Ausdruck des oft beschworenen Kulturwandels der Deutschen Bank sein. Weg also vom langfristig schwer kalkulierbaren Investmentbanking, weg insgesamt von Geschäftsfeldern, die Milliardenrisiken durch Rechtsstreite beinhalten und die Bilanz des Konzerns im Jahr 2012 massiv trübten. Stattdessen eben einmal ein großer Kraftakt für einen Konzernumbau hin zu einem bodenständigen, aber verlässlichen Geschäft. Die seit Juli 2012 amtierende Doppelspitze um Anshu Jain und Jürgen Fitschen kündigte dafür unter anderem den Abbau von über 2000 Stellen im Kapitalmarktgeschäft im Ausland und in der Vermögensverwaltung an, und auch die erhebliche Senkung der variablen Vergütung, sprich Boni, bis hin zu einer Nullrunde für die außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Summe soll dieses Effizienzprogramm die jährlich anfallenden Kosten im Deutsche-Bank-Konzern bis 2015 um 4,5 Milliarden Euro senken.

Die Botschaft ist eben – das Privat- und Firmenkundengeschäft soll der Ertragsbringer der Zukunft sein. Eine gute Nachricht eigentlich gerade für den Standort Berlin, der in den vorigen Jahren nicht nur um die Berliner Bank und Teile der Norisbank wuchs. Auch einige Service-Gesellschaften siedelte die Deutsche Bank in der Hauptstadt, zum Beispiel in der „alten“ Berliner Bank-Zentrale in Charlottenburg, an – sicher auch aus Kostengründen, denn Berlin hat ein deutlich geringeres Gehaltsniveau als Frankfurt. So arbeiten an der Spree inzwischen auch weit über 1000 Kolleginnen und Kollegen in den Töchtern, so im neuen **Risk Center** der Deutschen Bank bei der Einstufung von Geschäftsrisiken und deren Absicherung, in der **Kredit Service GmbH** oder im Call Center der **DB Direkt GmbH**.

Doch zeigen die vergangenen Jahre auch, dass einmal Aufgebautes auch schnell wieder abgebaut wird, wenn das geschaffene Geschäftsmodell die Konzernlenker nicht mehr überzeugt. So ist die Norisbank inzwischen nur noch eine reine Online-Bank ohne Filialen. Und insbesondere die Kolleginnen und Kollegen in der Berliner Bank fragen sich, wann endlich ein Ende der Schrumpfkur und ein Aufatmen bei der Arbeitsbelastung kommen. Von 2006 bis 2010 noch eigenständig geführt, mutierte die „BB“ danach zur einer Niederlassung der Deutschen Bank. Bis 2012 mussten schon 500 der 1200 Mitarbeiter gehen – die Anzahl der Filialen wurde von



Farbenlehre: Die Zentrale der eigentlich gelben Berliner Bank wird schon seit mehreren Jahren nachts in das Deutsche-Bank-Blau getaucht, was nicht wenige Mitarbeiter der „BB“ als vermessen empfinden. Foto: potsdam / flickr.com

60 auf 55 „optimiert“. Betriebsrat und verbleibende Belegschaft trugen den Kurs zähneknirschend mit, in der Hoffnung, dann langfristig bestehen zu können.

In den Planung der Deutschen Bank war aber bereits am Ende der Abbaurunde 2012 vorgezeichnet, dass weitere Filialen der Berliner Bank mangels Geschäft geschlossen und mehr Stellen gestrichen werden müssten – weil die Postbank als zentrale Säule des Konzerns im Filialgeschäft massiv gefördert wird, weil auch die anderen Geldinstitute der Hauptstadt wie die Volksbank und die Sparkasse ihre Marktanteile verteidigen, und weil außerdem die Direktbanken Kunden gewinnen.

Und doch wiegten die Konzernspitze und die informierten Entscheider die BB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel zu lange in Sicherheit. Noch im Oktober 2012 berichtete die Pressestelle der Deutschen Bank, dass die Berliner Bank auf einem guten Kurs sei, und außerdem in Berlin keine Stellenstreichungen geplant seien. „Dann, Anfang Dezember, wurde erst der Betriebsrat zu einer außerordentlichen Sitzung gerufen, und später wir Mitarbeiter außer der Reihe eingeladen. Aus heiterem Himmel wurde uns von der Geschäftsführung berichtet, dass Erträge und Kundenzahlen sinken, die Kosten aber konstant hoch bleiben. Es müssten ertragschwache Filialen geschlossen werden, es gäbe Personalabbau über alle Bereiche. Wir empfanden das als unglaublich, besonders in der zeitlichen Abfolge“, erinnert sich einer der Betroffenen an versteinerte Mienen und auch Tränen bei den Kolleginnen und Kollegen.

In Zahlen bedeutet diese Sanierung, dass nun 17 der noch 55 Filialen der Berliner Bank bis Ende 2013 schließen sollen, und dass 144 der inzwischen nur noch 600 Stellen wegfallen sollen, nicht nur in den Filialen, sondern auch in der Zentrale. Dabei bemühten die Verkünder von der Arbeitgeberseite auch in diesem Fall das Argument, dass Deutschland generell „overbanked“ sei, das heißt gemessen an der Zahl der Kunden zu viele Bankfilialen habe. „Aber nach welchen Kriterien wird hier gemessen? Denn es stehen beinahe nur kleine Filialen auf den Schließungsplänen, auch welche, die in dem bankweiten Ranking auf Spitzenplätzen auftauchen. Und die sollen ertragschwach sein?“, sieht eine andere Kollegin ein Auseinanderfallen von Wort und Tat der Geschäftsführung.

Es ist ein wichtiger Grund, der das angeknackste Vertrauen der Berliner Banker in den Konzern endgültig zerbrechen lässt. Denn die Berlin-Strategie der Deutschen Bank erwies sich schon zuvor als wenig alltags-tauglich. Bis 2006 gab es in den Augen der Belegschaft stets Technik und Arbeitsprozesse, die auf dem jeweils neuesten Stand waren, und die zum einen viele differenzierte Kundenwünsche und zum anderen viel papierloses Arbeiten erlaubten. Die dann eingeführten Deutsche-Bank-Systeme und –Abläufe zeigten da deutliche Abstriche, was auch die Kunden massiv spürten. „Auf unsere Nachfrage schoben die Konzern-Verantwortlichen dann den Schwarzen Peter reihum weg. Da ist der Frust bei uns doch unvermeidlich“, so der Tenor aus der Belegschaft. Außerdem sind die Aufgaben in den (meist mitarbeiterstärkeren) Deutsche-Bank-Filialen oft fest den jeweiligen Spezialisten zugeordnet – die gleichartige Organisation in den kleineren Geschäftsstellen der Berliner Bank führte dazu, dass die Mitarbeiter deutlich überarbeitet sind, gerade wenn Krankheit und Urlaub bei Kollegen noch hinzukommen. Einen Spielraum für die gewachsenen Gegebenheiten des – durchaus erfolgreichen – Hauses Berliner Bank gab es schon in diesen Jahren seit 2006 kaum.

In der aktuellen Restrukturierung erreichte der Betriebsrat zumindest, dass nicht noch 50 Stellen mehr wegfallen und dass der Abbau zeitlich gestreckt wird, sodass die Chance besteht, dass über natürliches Ausscheiden, Abfindung und Frühverrentung die Betroffenen einigermaßen fair gehen können und nicht betriebsbedingt gekündigt werden. „Immerhin, der Sozialplan ist Deutsche-Bank-typisch und durchaus gut dotiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 52 Jahren oder darüber können sich für Vorruhestand anmelden, um finanziell abgesichert zu gehen.“ Doch die neue Struktur der Bank steht wohl erst im weiteren Laufe des Frühjahres 2013 fest. Bis dahin müssen sich alle Mitarbeiter neu auf die dann verringerten Stellen bewerben.

Oliver Popp

## BCB AG: Neue Perspektive gesucht

„Stillstand ist nicht meins. Ich will was lernen und was tun“, meint Claudia Altmeyer. Die 42-jährige Bürokauffrau ist mit dieser Einstellung oft in ihrem Betrieb, dem Münchner Standort der **Betriebscenter der Banken (BCB) AG**, unterwegs. Doch viele Kolleginnen und Kollegen der 550-köpfigen Belegschaft lassen sich nicht von der Aufbruchsstimmung der Betriebsrätin anstecken. Denn allzu viel ist in der **Zahlungsverkehr-Tochter der Postbank** in Erstarrung gefallen, weiß auch die aufgeweckte Arbeitnehmer-Vertreterin.

Sie selbst hat alle Veränderungen der Firma in den vergangenen 18 Jahren miterlebt und zum Teil auch mit gestaltet. Als sie 1995 in die Bank geht, heißt die noch Bayerische Vereinsbank. Dort verwaltet sie zunächst die bankeigenen Immobilien mit, führt Protokolle, Statistiken und später auch Personalzahlen. Auch nach der Fusion mit der HypoBank zur HypoVereinsbank (HVB) „lief es einfach gut. Wir haben ordentlich geleistet, und die Geschäftsführung hat uns das auch anerkannt. Wofür brauchen wir da einen Betriebsrat, sagten wir uns“, erinnert sich Claudia Altmeyer. Im Jahr 2000 wechselt sie in den Zahlungsverkehr – und mit den meisten dieser Arbeitsgefährten arbeitet sie bis heute zusammen, über alle Veränderungen hinweg.

Und die kamen. 2003 gliedert die HVB den Zahlungsverkehr in die PAS (Payments and Services) GmbH aus. „Seitdem sind wir nicht mehr Banker in Reinform, sondern Dienstleister. Gefühlt immer mehr so etwas wie ein Anhängsel, dessen Zukunft nicht immer klar ist. Deshalb haben wir dann 2007 einen Betriebsrat gegründet, um uns abzusichern. Ich habe mich auch zur Wahl gestellt, und bin von den Mitarbeitern gewählt worden. Wie sich bald herausstellte, gerade mal für ein Jahr.“ Im folgenden Jahr 2008 wird die PAS GmbH nämlich – zusammen mit dem Zahlungsverkehr der Dresdner Bank – mit dem Betriebscenter für Banken (BCB) AG der Postbank verschmolzen. „Zum Glück konnten wir in diesem Übergang größtenteils unsere alten Rechte bewahren, also die Betriebsvereinbarungen und auch den Banken-Tarifvertrag. Das ist ein hohes Gut angesichts der zunehmenden Unsicherheiten heute, das kann man gar nicht oft genug sagen“, so Claudia Altmeyer, die 2009 auch neue Betriebsrätin in der BCB München wird, bis heute.

Die Begründung für den Übergang ist eine oft gehörte – in der BCB ginge das PAS-Geschäft doch viel wirtschaftlicher. Der Zahlungsverkehr ist aber auch ein Geschäftsbereich, der erst mal kein Geld verdient, sondern Geld kostet. Dementsprechend werden Abläufe immer mehr in Standards gepresst, eigentlich zusammengehörende Aufgaben auf mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt, freies Arbeiten ist kaum noch möglich. „Auch nach fünf Jahren sind wir aus den Ursprungsbetrieben kommend in der BCB noch nicht zusammengewachsen. Jede und jeder schaut danach, bloß keinen gravierenden Fehler zu machen und vor allem, den eigenen Arbeitsplatz zu behalten.“



Claudia Altmeyer.

Foto: O. Popp

Die Integration der Postbank in die Deutsche Bank seit Ende 2010 ist nun eigentlich eine große Chance, auch den Kollegen in der BCB wieder eine klarere Perspektive und auch mehr Eigenverantwortung zu geben, damit sie ihre Arbeit, das Geschäft ihrer Firma, als die eigene Leistung besser sehen. „Wir haben die Deutsche Bank aber bis heute nicht einmal als etwas Greifbares erlebt. Es ist längst überfällig, die Mitarbeiter direkt vor Ort mal über die künftige Firmenstruktur aufzuklären. Wozu gehören wir, was wird von uns erwartet. Stattdessen bekommen wir in München wenig Infos, so dass wir auch unseren Kolleginnen und Kollegen nicht weiterhelfen können. Da läuft die Bank komplett an den Mitarbeitern vorbei“, fordert die Betriebsrätin eine klarere Linie ein.

Auch der Weg zu etwas Sicherheit beim Gehalt war steinig. Die Postbank als damals neuer Teilkonzern der Deutschen Bank plante im Sommer und Herbst 2011 zunächst massive Gehaltseinschnitte für die Belegschaft der BCB. „Bei so einem Start ist es kein Wunder, dass wir Mitarbeiter nicht gerade mit offenen Armen in den neuen, größeren Konzern gegangen sind“, betont Claudia Altmeyer. Die Kürzungspläne konnte der DBV nach

Protesten auch auf der Straße und tagelangen Verhandlungen im Dezember 2011 abwenden. In Folge dessen gilt unter anderem der Bankentarifvertrag bis Ende 2015 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter, die wie Claudia Altmeyer und die PAS GmbH aus Privatbanken in die BCB wechselten – bundesweit sind das weit über 1000 Mitarbeiter. „Das ist erfreulich. Doch wir müssen weiter dafür kämpfen, dass die BCB nicht wieder versucht, aus dem Tarif heraus zu gehen oder alte Vereinbarungen zu kündigen, weil gespart werden soll. Dann ist der Aufschrei sicher.“

Doch es muss sich noch mehr tun, damit die BCB langfristig bestehen bleibt. Da lässt die Geschäftsführung in den Augen vieler Beschäftigter zu wenig Willen erkennen. So ist den Mitarbeitern unklar, wie die BCB Geschäft neu gewinnen will und damit bestehende Stellen sichern kann. Denn zum einen hat die Commerzbank den Zahlungsverkehr von Commerzbank und Dresdner Bank wieder ins eigene Haus zurückgeholt, und auch für das Geschäftsvolumen für die HVB sinkt. Außerdem schwächt der neue europaweite Zahlungsverkehr über SEPA die Umsätze, weil mit den neuen, sehr sicheren Identifikationsnummern IBAN und BIC (statt zuvor Kontonummer und Bankleitzahl) fast keine Fehlbuchungen mehr auftreten, die auch den Münchenern viele recht verlässliche Aufträge brachten. „Die Abwicklung des Inlands-Zahlungsverkehrs schrumpft gegen Null, so sehen wir das jeden Tag hier. Und unsere BCB vergreist auch, weil zu wenig Junge nachrücken. Wenn nun in den nächsten Jahren noch die Aussteiger-Willigen in den Vorruhestand gehen, was bleibt dann noch von der BCB übrig?“, fragt die Arbeitnehmer-Vertreterin.

Antworten sind dringend nötig. „Teams müssen endlich als Teams arbeiten können, das stärkt das Wir-Gefühl im Unternehmen. Die eigenen Entscheidungsspielräume müssen größer werden, auch Lob und Anerkennung. Dann sind unsere Leute auch eher bereit, aufzubrechen und mehr für sich und die Firma zu tun.“ Es gibt nicht wenige, die seit 20 oder 30 Jahren in ähnlichen Prozessen arbeiten – dann verfestigt sich die Meinung: Es geht schon immer so weiter.



Neuer Horizont: Claudia Altmeyer rät ihren Kolleginnen und Kollegen in der BCB München, den Blick zu weiten.

Foto: GIS / fotolia.com

In der Arbeitszeit schaffe ich nicht mehr, und es würde sowieso kaum etwas nützen. „Zum Beispiel englische Sprachkenntnisse. Es würden sich sicher viele Kolleginnen und Kollegen interessieren, aber es gibt kaum Schulungen, und es sind nur eine Handvoll BCB'ler in dem entsprechenden Projekt.“

Claudia Altmeyer ist engagierte Betriebsrätin, aber sie hat keinen leichten Stand im Gremium. Ihrer DBV-Stimme stehen 12 andere Stimmen gegenüber. „Wenn ich Anträge stelle, weht mir schon Wind entgegen. Es ist mir aber wichtig, manche offenen Punkte anzusprechen, die sonst im Gremium wohl untergehen würden. Im Endeffekt haben wir im Betriebsrat ja schließlich die gleiche Absicht, nämlich alle Fragen und Sorgen der Belegschaft zu klären“, ist die Solistin durchaus stolz und verliert nicht den Mut, um vernünftige Entscheidungen für die Kolleginnen und Kollegen in München zu erstreiten. „Es gibt zu Recht mehrere Gewerkschaften in der BCB zur Unterstützung des Betriebsrates. Und sie haben alle das gleiche Ziel, nämlich den Mitarbeitern zu helfen in den absehbaren Umbrüchen“, bekräftigt Claudia Altmeyer.

Sie selbst hält sich fit. 2012 wurde die 42-jährige über ein Fernstudium geprüfte Immobilienmaklerin – im Ansatz das Geschäft, mit dem sie einst in den Bankberuf einstieg. „So bin ich einfach besser vorbereitet, wenn Veränderungen von oben kommen. Und wenn ich eine bessere Grundlage habe, kann ich auch eine bessere Betriebsrätin bleiben für die Kollegen. Denn meinen Gerechtigkeits-sinn werde ich immer behalten“, blickt sie voraus auf noch möglichst viele, erfüllte Jahre in der BCB.

Der ländliche Wohnort in der Nähe von Landshut ist da der passende Ausgleich. „Wenn mein Mann und ich mit dem Hund über die Felder und Wiesen laufen, ist der Stress schnell vergessen und ich habe bald neue Energie, um die nächsten Schandtaten des Arbeitgebers anzuhören und zu versuchen, sie zu verhindern“, versichert die Bayerin mit Lebenskraft und Weitblick.

Oliver Popp

## DBV-Tagung: Wir werden präsenter

Es waren wieder 50 Bankerinnen und Banker, die zu unserer **DBV-Wintertagung** am 28. Februar und 1. März 2013 nach Düsseldorf anreisten. Es waren bekannte und viele neue Gesichter – das hat bei uns Tradition. Und die meisten von ihnen kamen auch stellvertretend für hunderte ihrer Kolleginnen und Kollegen aus den deutschen Finanzbetrieben und brachten deren Sicht und Fragen in das wichtigste Forum unseres Verbandes ein. Einige bekamen gleich Antworten, oder aber den Rat und die Kontakte, mit deren Hilfe sie Probleme in ihren Betrieben langfristig lösen können. Es ist bei uns auch Tradition, dass nicht nur eine(r) auf dem Podium Bilanz über die Verbandsarbeit der vergangenen Monate zieht und um Zustimmung für Geleistetes und Geplantes bittet – sondern dass alle mit allen reden können. Und diese Gelegenheit nutzten dann auch die meisten in Düsseldorf intensiv.

Die wichtigste Veränderung im DBV ist unser neu aufgestellter **Regionalverband Süd** (Bayern). Dort übernimmt nun der neue Vorsitzende Wolfgang Ermann die Verantwortung von seiner Vorgängerin Henriette Mark. Der 45-jährige Nürnberger und sein gleichaltriger Stellvertreter Jürgen Tögel aus München machen den DBV zwischen Main und Alpen präsent. Während ihrer ersten Besuche konnten sie bereits viele Themen besonders aus den kleinen Geno-Banken neu aufnehmen. Auch in einzelnen Instituten wie der ING-DiBa und der Allianz bauen wir unsere Arbeit aus.

Zum zweiten Mal trafen sich bereits zwei Tage zuvor, am 26. Februar, außerdem Betriebsräte und Mitarbeiter zum **Get together Deutsche Bank – Postbank** des DBV (siehe Seite 12) und debattierten mit Arbeitgeber-Vertretern. Dieser spezielle, enge Austausch erweist sich für alle Teilnehmer als besonders nützlich in den bereits laufenden und kommenden massiven Veränderungen im zusammengehenden neuen Konzern. Die DBV-Genossenschaftsbanker haben das Konzept aufgegriffen – und laden zum **Geno-Bundeskongress** am 18. September 2013 nach Kassel ein.

In die **Tarifverhandlungen** 2012 mit den Abschlüssen für die Privat- und die Geno-Banken sowie einige Haustarife haben die DBV-Fachleute 20 Verhandlungsrunden und viel Überzeugungskraft und Detailarbeit investiert. Es hat sich gelohnt – wir konnten den Schwung aus den erkämpften Abschlüssen für die Postbank-Servicegesellschaften Ende 2011 auch für gute Ergebnisse in den vorigen Monaten mitnehmen. Dabei zeigte sich zum Beispiel in den Genossenschaftsbanken, dass wir unsere Positionen gegenüber dem Arbeitgeberverband auch mit Hilfe des Drucks aus den Betrieben langfristig aufbauen können, um sie durchzusetzen. Erfolgreiches Beispiel ist

der von uns endlich erreichte tarifliche Gesundheitstag für Vorsorge-Untersuchungen.

Im Sommer 2013 werden die Tarifverhandlungen für das Versicherungsgewerbe im Mittelpunkt unserer Anstrengungen stehen. Außerdem wollen die DBV-Tarifkommissionen auch die erreichten tariflichen Absicherungen in anderen Genossenschaftsbanken und in Betrieben der Deutschen Bank verteidigen und ausbauen.

In den **Aufsichtsratswahlen** des zeitigen Frühjahres 2013 war der DBV in der DKB mit beiden gewonnenen Gewerkschaftssitzen und in der Oldenburgischen Landesbank (OLB) mit einem Mandat erfolgreich. Auch in den Wahlen des Deutsche-Bank-Konzerns, in Geno-Banken und in Versicherungen zeigt sich ein positiver Trend für Kandidatinnen und Kandidaten des DBV – gerade in unsicheren Zeiten kommt die klare, sachliche Linie unseres Verbandes und unserer Partner etwa in Gestalt der Postbank-Gewerkschaften komba und DPVKOM gut an.

Auch die Entwicklung unserer Mitgliederzahlen ist positiv. Für eine noch bessere Betreuung für Sie gerade in den gegenwärtigen Veränderungen und Restrukturierungen vielerorts haben die Gremien während der Tagung beschlossen, die DBV-Mitgliedsbeiträge ab dem 1. Juli 2014, also in gut einem Jahr, leicht zu erhöhen. Wir werden Sie rechtzeitig im Vorfeld genauer informieren.

Ein Teil dieser Informationen für Sie sind die **DBV-Medien**, vom ad-hoc-Infoblatt bis zu den gedruckten Tarifverträgen, von der Internet-Seite bis hin zu dieser Zeitschrift. In mehreren Schritten werden wir diesen, unseren Auftritt in verschiedenen Kanälen vereinheitlichen und zeitgemäß gestalten – für einen unverwechselbaren DBV. Während der Herbsttagung im Oktober 2013 präsentieren wir die ersten Ergebnisse.

Unsere DBV-ArbeitsrechtlerInnen vertreten wie in den vergangenen Jahren eine erneut stark gewachsene Zahl an Fällen. Dabei ist der Anteil der Verfahren vor dem Sozialgericht besonders hoch, viele Mandanten kamen neu zu uns. Im **Arbeitsrecht** konnten unsere Anwälte meist außergerichtliche Einigungen erreichen. Dies schafft besonders für die von uns vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine zeitnahe und meist gute Hilfe und erspart ihnen eine lange und nie leichte gerichtliche Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitgeber, die zudem in der Summe nur selten bessere Ergebnisse als eine einvernehmliche Lösung bringt.

Großen Anklang fanden wie in den Jahren zuvor die „Berichte aus den Häusern“ während der DBV-Tagung. So berichteten die Gäste aus der **Commerzbank** von den Plänen der Konzernleitung, bis Ende 2016 etwa 6000 Stellen abbauen zu wollen. Sowohl im Vertrieb als auch im Betrieb sind erhebliche Einschnitte absehbar. Parallel werden die Filialen anders strukturiert. Wir als DBV werden die Arbeitnehmer-Vertreter im zweitgrößten deutschen Geldinstitut unterstützen, um den Umbruch aufzufangen.



Werkstatt: Im DBV-Verbandsrat werden die Ideen für eine gute Praxis der Arbeit in den Banken entwickelt.

Foto: O. Popp

Auch in der **Allianz** wird seit Jahren umgebaut. Mit der versuchten Übernahme der Dresdner Bank 2002 wollte der Münchener Versicherungskonzern ein Allfinanz-Konzept umsetzen – es scheiterte. Nun wird voll und ganz auf Rückbau zum klassischen Versicherer gesetzt, seit zwei Jahren mit spürbarem Stellenabbau. Die verbleibenden MitarbeiterInnen stemmen nun das gleiche Geschäftsvolumen wie zuvor – allerdings um den Preis eines stets wachsenden Krankenstandes.

In der deutschen Tochter der niederländischen Großbank **ING-DiBa** betreuen die fast 3000 Mitarbeiter inzwischen 7,8 Millionen Kunden – was sie zur drittgrößten Privatkundenbank in Deutschland macht. Die Bank führt sehr gute Erträge an die Muttergesellschaft ab. Allerdings haben auch hier die Beschäftigten mit beinahe ständiger Überlastung zu kämpfen. Steigende Prozessorientierung in allen Fachbereichen und zunehmende Cross-Selling-Erwartungen an den Kundendialog stellen an die Sachbearbeiter und Telefonisten große Veränderungsanforderungen. Erhöhtem Krankenstand will der Arbeitgeber jetzt auch durch umfassende medizinische Vorsorgeleistungen begegnen.

Die **Postbank Systems** ist der zentrale IT-Dienstleister der Postbank, der Computersysteme und Netzwerke des Konzerns am Laufen hält und ausbaut. 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt der Betrieb deutschlandweit, für deren Wohl der DBV, die komba und die DPVKOM als Gewerkschaften gut zusammenarbeiten. Im Zuge des Projektes „Magellan“ werden bis Ende 2015 die IT-Plattformen von Deutscher Bank und Postbank zusammengeführt und mit dem Ziel besserer Effizienz umgebaut – die Postbank Systems ist Teil davon. Potenziell ist

das also viel Arbeit auch für junge Einsteiger. Doch hat die Postbank Systems zunehmend Nachwuchssorgen. Technisch versierte Schulabgänger mit gutem Verständnis für Mathe und Physik für die Ausbildung zum IT-Spezialisten sind immer schwerer zu finden.

Positiv zeigt sich dagegen der Stellenaufbau in der **Kredit Service GmbH** (KSG), einer Deutsche-Bank-Servicegesellschaft in Berlin und Essen. Arbeiteten zum Start 2005 in der Firma nur 200 Kolleginnen und Kollegen, stieg die Zahl auf zuletzt etwa 800. Und auch in der absehbaren Zukunft gibt es genug Arbeit, demnächst sollen weitere Mitarbeiter von extern übernommen werden. Auch die ausgehandelten Sozialleistungen sind inzwischen auf einem guten Niveau.

Eine positive Bilanz der Aufbauarbeit seit Ende 2009 können auch die Kollegen der etwas mitarbeiterstärkeren **PBC Services GmbH** der Deutschen Bank mit Hauptsitz in Essen ziehen. Ziel des Betriebsrates hier wie in der KSG ist es, die hohe Zahl der Zeitarbeitskräfte in feste Dauerarbeitsplätze zu bringen, sobald sich Freiräume ergeben. Ein anderes Projekt der PBC-Betriebsräte ist das Einrichten einer Kompetenzdatenbank. Damit sollen zum Beispiel langjährige MitarbeiterInnen ihr großes Bankfachwissen weitergeben können, das ansonsten in den kleinteiligen Prozessen der Servicegesellschaft verloren gehen könnte. Junge Kollegen könnten davon profitieren, die Älteren dadurch mehr motiviert werden. Es war nur eine der Ideen, die während der DBV-Tagung stark diskutiert und weitergedacht wurden. Damit war unser Treffen wie jedes Mal eine Werkstatt für arbeits- und lebenswerte Banken der Zukunft.

Oliver Popp

## „Die Menschen wissen, was sie bei uns haben“

Der rote Rundbau steht prominent an der Budapester Straße in der Nähe des Zoos in Berlin. Dort hat die **Berliner Volksbank** ihre Zentrale. Das Geldinstitut ist mit 2400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die größte Genossenschaftsbank in Deutschland und betreut mit ihren Filialen Kunden in der großen Fläche Berlin und Brandenburg. **Heinz Buff** (56, stv. DBV-Vorsitzender) und **Christian Schulz** (32) begleiten die Bank seit langem als Mitarbeiter und Arbeitnehmer-Vertreter – mit Verstand und Herz.

### Welchen Weg sind Sie in der Bank gegangen?

**Heinz Buff:** Ich bin 1990 als Trainee und Quereinsteiger in die Berliner Volksbank gekommen. Nach dem Mauerfall kam da gerade der kleine, fest aufgeteilte Berliner Bankenmarkt in Bewegung. Ich war in der Ausbildungsabteilung Seminarbetreuer, dann im Wertpapierbereich. 1994 bin ich in den Betriebsrat gewählt worden, 1996 ging ich dann in den DBV als die für mich passende, pragmatische Gewerkschaft. Und seit 2005 führe ich für den DBV auch die Tarifverhandlungen für die Geno-Banker. Die Kollegen kennen mich als Betriebsrat heute glaube ich gut von regelmäßigen Gesprächen, nicht nur in der City, sondern auch auf dem Land.

**Christian Schulz:** Meine Ausbildung in der Bank habe ich 2002 begonnen. Und ich bin sehr froh, dass ich parallel mei-

nen Leistungssport Kickboxen weiterführen konnte und ich nach dem Ende meiner aktiven Sportkarriere in der Bank dann eine erstklassige berufliche Perspektive bekommen habe. Heute bin ich Leiter des Kundenservices in der Zehlendorfer Filiale. Viele meiner Aufgaben haben sich über die Jahre geändert, da muss man ständig in Bewegung bleiben.

### Wie sehen Sie die Entwicklung der Bank heute?

**Christian Schulz:** Es ist ein offenes Geheimnis, dass die Vorgänger-Institute Berliner Volksbank alt, Grundkreditbank und Köpenicker Bank in wirtschaftlicher Schieflage waren, bevor sie Anfang 2000 fusionierten. Während der vergangenen zehn Jahre hat sich die Bank aber solide entwickelt und dieser Trend setzt sich fort.

**Heinz Buff:** Wir hatten im Betriebsrat zu tun, aus den drei Sanierungsbanken eine gemeinsame gesunde Bank mit einer neuen Kultur zu formen. Wir haben das gemeinsam mit der Geschäftsführung ohne betriebsbedingte Kündigungen hinkommen. Wir haben Arbeitszeitverkürzungen teilweise mit und zum Teil auch ohne Lohnausgleich akzeptiert, und haben in den Jahren 2004 bis 2008 auf tarifliche Gehaltssteigerungen verzichtet. Wir, alle Mitarbeiter waren solidarisch. Das ist ein Fundament, auf dem wir bis heute aufbauen können.

### Das Umfeld aus Kundenverhalten und Regulierung verändert sich ständig, und die Konkurrenz ist stark. Wie reagiert die Bank darauf?

**Heinz Buff:** Ja, immer mehr Kunden nutzen Onlinebanking oder andere Direktbanken, statt in unsere Filialen zu gehen. Um Kosten zu sparen, werden bei uns bis Ende 2014 Technik und Prozesse gestrafft und noch mehr auf die IT-Basis des Geno-Dienstleisters Fiducia umgestellt. Und das in einem für uns ungewohntem Tempo, das wir als BR soweit zu drosseln anstreben, dass jeder folgen kann, der will. Schon seit 2009 ist unsere Service-Abteilung mit 350 Kollegen in die VR-FDL GmbH ausgelagert worden. Ein harter Einschnitt. Wir Betriebsräte bemühen uns, dass die Arbeitsbedingungen zur Kernbank vergleichbar bleiben. Ende 2013 läuft der 4-jährige Tarifschutz aus. Den wollen wir verlängern, während die Geschäftsführung sparen will. Da müssen wir auch als Gewerkschaft ein Zeichen setzen, den Status Quo zu erhalten, in Verhandlungen mit Vernunft.



Regionale Größe:  
Die Berliner Volksbank.

Foto: Umschauen/flickr.com

## Wer sitzt Ihnen in diesen Gesprächen gegenüber?

**Christian Schulz:** Im Vergleich zu anderen Geno-Banken sind unsere Strukturen natürlich umfangreicher. So haben wir fünf Vorstände statt woanders oft nur zwei. Und so setzt sich das in der Hierarchie fort. Deshalb ist es gerade für uns Betriebsräte wichtig, dass Informationen im Unternehmen verlässlich und schnell weitergegeben werden, damit wir zu Gunsten der Mitarbeiter gut und frühzeitig verhandeln und mitentscheiden können. Die Kollegen haben uns schließlich viel Vertrauen mitgegeben, das wir was für sie tun. Dafür ist es mein eigener Anspruch, die Zusammenhänge im Unternehmen besser zu verstehen. Die einzelnen Bereiche der Bank sind wie in einem großen Uhrwerk verzahnt. Die Bank profitiert langfristig nur dann, wenn es auch der Belegschaft gut geht, und umgekehrt. Das als Betriebsrat in Einklang zu bringen ist für mich eine anspruchsvolle, spannende und gleichzeitig auch unendliche Geschichte.

## Welche Themen sind bei Ihnen gerade besonders weit oben auf der To-do-Liste?

**Heinz Buff:** Wir als Geno-Bank sind zwar durch die Finanzkrise ohne Staatshilfe mit einem blauen Auge durchgekommen, die Zinsmargen sind aber auch für uns so gefallen wie für andere. Deshalb müssen wir das mit anderem Neugeschäft ausgleichen, was derzeit schwer ist. Deshalb reduzieren auch wir unser Filialnetz weiter und bauen es um. Die Finanzcenter sind die größten Filialen, dann kommen kleiner werdend die Filialcenter und die Filialen. Darunter hat die Bank nun noch Kleinfilialen eingeführt. Das sind vor allem Automatenfilialen mit weniger Mitarbeitern und kürzeren Öffnungszeiten besonders in Brandenburg und am Berliner Stadtrand. Immer drei Filialen hängen als Satelliten an einem Finanzcenter. So hat zentral das Center Oranienburg mit allen Leistungen geöffnet, und die Kollegen betreiben dort an einigen Tagen vormittags die Kleinfiliale Löwenberg und andere.

## Wie sind diese neuen Belastungen zu schultern?

**Heinz Buff:** Unsere Volksbanker haben wie gesagt immer noch eine große Bereitschaft, neue Aufgaben zu übernehmen. Veränderungsprozesse von außen brechen sich außerdem sowieso Bahn. Umso wichtiger ist es deswegen, dass so ein Ausgleich wie der neue tarifliche Gesundheitstag durchgesetzt und ausgebaut werden



Starkes Doppel: Christian Schulz und Heinz Buff. Fotos: O. Popp

kann. Wir verhandeln derzeit, um bis zum Juni eine Betriebsvereinbarung zum Gesundheitstag abzuschließen. Und wir versuchen, dass die bei uns de facto immer unbefristete Übernahme der Auszubildenden bestehen bleibt, denn mit den Jungen kommt auch Begeisterung für Technik und neue Aufgaben.

## Wie funktioniert das Miteinander im Betrieb?

**Christian Schulz:** Ich gehöre ja nun eher zu den „Jüngeren“, und sicher kommen wir etwas leichter mit neuen Bedingungen zurecht als Kollegen, die über viele Jahre die bewährten Prozesse gewohnt sind. Doch ich sehe, dass daraus bei uns keine Differenzen erwachsen, sondern dass wir uns gegenseitig bestärken. Die Jüngeren helfen den Älteren mit der Fähigkeit, Technik zu erlernen, und die Älteren geben ihre Detailerfahrungen und ihr Fachwissen in Finanzdingen weiter. Diesen guten sozialen Umgang bei uns kann man spüren. Banker von Mitbewerbern berichten da manchmal von einer deutlich raueren Kultur woanders.

**Heinz Buff:** Wo ich kann, werde ich auch darauf achten, dass wir uns weiter mit Respekt begegnen und uns als Gemeinschaft begreifen. So sehen uns ja auch die Kunden. Die meisten von ihnen wissen, dass wir aus der Region kommen, und bleiben uns treu. Das sind vor allem die mittelständigen Handwerker und Kleinunternehmer. Es ist eine Art Symbiose, ein gewachsenes Geno-Milieu. Darum sollten wir als Banker daran arbeiten, dieses Vertrauen immer wieder zu bestätigen, gerade nach dem Einschnitt der Finanzkrise. Ich will jedenfalls darauf hinwirken – als Banker, als Betriebsrat, als Gewerkschafter und auch als Aufsichtsrat der Bank. Wir werben um das Vertrauen der Wähler in der Aufsichtsratswahl im April, damit Christian Schulz und ich uns weiterhin als DBV-Vertreter im Aufsichtsrat der Berliner Bank für die Interessen unserer Kollegen stark machen können.

Oliver Popp

## „Wieder viel gehört und gelernt“

Die Integration der **Postbank** in die **Deutsche Bank** schreitet schnell voran. Der DBV gestaltet die Bedingungen dieses Überganges mit – im zentralen Verhandlungskreis für die Integration, wo wir Garantien für die Mitarbeiter-Rechte in Form von Interessenausgleichen und Sozialplänen für die künftigen Betriebsstrukturen aushandeln. Und in den Abwicklungseinheiten des Konzerns gibt es nun seit Jahresanfang 2013 vier neue Domänenleiter, die die Bereiche Service-Lines (Telefonie), Kreditbearbeitung, Zahlungsverkehr sowie Banking & Cards beider Teilkonzerne nun jeweils in einer Person führen. Der Vereinigung an der Spitze folgt nun ein Bewerten aller Prozesse in den Service-Gesellschaften, die mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Strukturveränderungen münden, die sich auf die Kolleginnen und Kollegen auswirken.

Dies ist nur ein Beispiel des Wandels, den die Arbeitnehmer-Vertreter aller Gesellschaften des Konzerns mitbestimmen wollen. Der DBV lud nun zum zweiten „**Get together**“ Deutsche Bank – Postbank am 26. Februar nach Frankfurt ein, um den Kontakt der Betriebsräte zwischen den regional verteilten Betrieben zu stärken (siehe anschließend). Es gelang – Macherinnen und Macher aus großen und kleinen Betrieben zwischen Leipzig und Essen, Hameln und München kamen schnell ins Gespräch.

Die Themenliste war lang – wir blickten zurück auf eine erfolgreiche Tarifrunde 2012 in den Privat- und Genobanken sowie in den Deutsche-Bank-Servicegesellschaften. Unsere Kandidaten für die Aufsichtsratswahlen



*Im Blickpunkt:  
Arbeitgeber-Vertreter Michael Stein (l.) und Volker Steuer.  
Fotos: O. Popp*

im Deutsche Bank-Konzern präsentierten sich mit klarem Programm und fester Überzeugung. In mehreren Workshops erarbeiteten die Betriebsräte zudem einen straffen Fragekatalog für den Gäste von der Arbeitgeberseite Volker Steuer und Michael A. Stein vom Bereich HR-Labour Relations / Tarifpolitik der Deutschen Bank, die nachmittags Rede und Antwort standen. Wie verändern sich Betriebsrats-Strukturen, kommen die Beschäftigten stärker ins Bewusstsein der Geschäftsführungen, welche Rolle spielen Kosten, welchen Wert haben künftig Tarifverträge, welche Perspektive gibt es für einzelne Bereiche wie IT oder Vertrieb? Die beiden Arbeitgeber-Vertreter gaben einige neue Einblicke in ihre Pläne, die Effizienzstreben und Kosteneinsparungen beinhalten, die aber auch Verlässlichkeit gegenüber den Gewerkschaften und Betriebsräten versprechen für den noch langen Verhandlungsweg zur vollständigen Integration des Konzerns.

*Oliver Popp*



*Zum Get together kam wieder eine große Vielfalt von Betriebsräten.*

Unsere Get-together-Gäste nahmen viel Wissen und Kontakte mit. So auch Petra Fecho (48), Betriebsrätin in der BHW Kreditservice GmbH in Hameln. Sie ist Mitglied in unserer Postbank-Partnergewerkschaft komba und hat schon beim Get together im Herbst 2011 viele gute Eindrücke gesammelt. „Insofern war ich natürlich voller Erwartung, auch diesmal wieder einen lebendigen Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu haben, und zwar konzernweit. Und so war es dann auch. Jeder weiß etwas Neues, und zusammengefügt ergibt sich mir ein gutes Bild der Entwicklung in unserer Bank. Wo liegen die Unterschiede, und wo die Gemeinsamkeiten“, sieht Petra Fecho vielfachen hilfreichen Rat anderer Betriebsräte während des Treffens in Frankfurt.



Petra Fecho.

Foto: privat

Diesen Rat konnte sie zusammen mit ihren Hamelner Kollegen Mirko Braune und André Lidzba gleichfalls geben. „Wir konnten ausführlich über unsere Situation in der BHW in Hameln berichten, und dann eben auch Vergleiche zu anderen Standorten ziehen.“ Als besonders wichtig schätzt sie die Vielfalt der Gäste ein. „Neben den altvertrauten Gesichtern gab es auch viele neue. Da haben wir neue Kontakte geknüpft und auch schon gegenseitige Besuche geplant. Denn der persönliche, langfristige Kontakt ist unersetzlich.“

Ein wesentlicher Baustein war nicht nur in ihren Augen die Diskussion mit den beiden Arbeitgeber-Vertretern. „Wir hatten ihnen ja einige Fragen vorbereitet. Aus ihren Antworten haben wir wieder viel herausgehört und gelernt“, bestätigt Petra Fecho den Nutzen, auch einmal in die Sicht der Arbeitgeber einzutauchen und daraus viel über den kommenden Weg folgern zu können. Sie und andere wünschen jedenfalls die Fortsetzung eines intensiven Dialogs der Arbeitnehmer-Vertreter – in überregionalen Treffen und auch im schnellen Kurzschließen im Alltag der Betriebe.

## Appell an eine „alte“ Kultur

61 Jahre ist es nun her. Der DBV begann seinen Wiederaufbau in der jungen Bundesrepublik 1952. Die Initiatoren waren beseelt davon, die Interessen des eigenen Berufsstandes gemeinsam über alle Gewerkschaftsgrenzen hinweg zu verteidigen. Gerade die Zersplitterung der Gewerkschaften hatte in den Jahren der Weltwirtschaftskrise nach 1929 zu ihrer weitgehenden Wirkungslosigkeit geführt. Deshalb stand als Vereinszweck auch die „Hebung des Ansehens“ der Bankangestellten und des Bankberufs. In den Folgejahren finden sich viele DBV-Dokumente, die in Form und Stil einen würdevollen Umgang aller Akteure in der Finanzwirtschaft verdeutlichen. Übersetzt in unsere Zeit ist das keineswegs die Arroganz einer Banker-Elite, sondern der Wille, zum Beispiel ein Tarifergebnis zu erreichen, das allen Seiten Nutzen bringt – nach dem Prinzip des ehrbaren Kaufmanns, dessen Handschlag auch noch Jahre später fraglos gilt.

Was heute kaum vorstellbar ist, war damals gängige Praxis. So schrieben sich die Verhandlungsführer des DBV und des hbv, bis 2001 einer der beiden ver.di-Vorläufer, regelmäßig handschriftliche Briefe. Etwa in den 1960er Jahren zu einem Tarifabschluss: „Sehr geehrter Herr Doktor, es war uns eine Ehre und ein Vergnügen, mit ihnen gemeinsam um den Tarifvertrag zu kämpfen.“ Die stark steigenden Lebenshaltungskosten und der große Arbeitseinsatz von täglich anfangs bis 10 Stunden waren für die gewerkschaftlichen Verhandler treffende Argumente, um auch in vermittelndem Tonfall 6 bis 8 Prozent Gehaltssteigerung zu fordern und oft auch zu bekommen. Denn für die Arbeitgeberseite waren kurze Verhandlungen mit großen

Zugeständnissen besser als drohende Streiks, denn zu Zeiten des Wirtschaftswunders sprudelten die Erträge ohnehin.

Etwa seit Beginn der Ölkrise 1973 trübte sich die wirtschaftliche Lage in Deutschland ein. Deshalb wird auch für den DBV der Auftrag schwieriger, den „sozialen Fortschritt und die wirtschaftliche Sicherheit für unsere Mitglieder“ zu gewährleisten angesichts Automation in den Betrieben und wachsender Internationalisierung. Doch schuf das Mitbestimmungsgesetz 1976 auch dem DBV einen erweiterten Einfluss. Und 1985 schlossen der DBV und die DAG, der zweite ver.di-Vorläufer, eine Tarifgemeinschaft, nachdem sie schon jahrelang Tarifforderungen abgestimmt hatten und gemeinsam mit Erfolg gegenüber dem Arbeitgeberverband auftraten. Unsere Argumente waren fest und klar, der Ton der Verhandlungen blieb aber sachlich und respektabel. So setzten wir Ende 1988 auch in den Banken die 39-Stunden-Woche durch. Es war ein Erfolg, der das Prinzip des Miteinanders bis heute bestätigt.

Robert Oemus

**DBV + DAG =  
TARIFGEMEINSCHAFT  
BANKEN**

Altes Logo mit aktueller Bedeutung: Miteinander stärker.  
Foto: DBV-Archiv

## Krank – und nun, was tun?

Im weltweiten Internet kursiert immer wieder die Frage: „Wie viele Krankheiten gibt es denn eigentlich?“ Eine konkrete Antwort findet sich nicht. Sie wäre auch schwer zu ermitteln. Genauso, wie die **Gesundheit** eines Menschen weit mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit ist. Einem an irgendetwas erkranktem Menschen ist dies wohl auch ziemlich egal. Er möchte dann nur möglichst schnelle und gezielte Hilfe in seiner Situation haben.

Und genau hier kommt das „**Selbsthilfenetzwerk** des Deutsche Bank Konzerns“ in's Spiel. Denn die Überlegungen einiger Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten im Betrieb bei der

Deutschen Bank setzten darauf an, für diese „Zielgruppe“ ein Netzwerk aufzubauen. Als ich als Betriebsratsvorsitzender, Aufsichtsrat des DBVs für die Deutsche Bank PGK AG und selbst betroffener Schwerbehinderter davon hörte, war ich sofort Feuer und Flamme und habe mich als Ansprechpartner zur Verfügung gestellt, um anderen Personen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

### Was verbirgt sich dahinter?

Interne soziale und medizinische Dienste (Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte, Notfalldienste, Betriebskrankenschwestern etc.) sichern schon heute effektiv viele Regelungen rund um die Gesundheit der Mitarbeiter/innen in einem Unternehmen. Schwerpunkt dieser Arbeit ist jedoch oft die Prävention. Dabei sind allerdings knapp 83 % der bekannten Schwerbehinderungen durch (ausgebrochene) Krankheiten entstanden. Ein Erfahrungsaustausch über Behandlungsmöglichkeiten und deren Auswirkungen sowie darüber hinaus ein Kontakt zwischen dem Konzern und vielen Trägerorganisationen der Selbsthilfe findet dann nur noch sehr selten statt. Diese Lücke soll das „Selbsthilfenetzwerk des Deutsche Bank Konzerns“ schließen.



*Angespannt:  
Entscheidend für den  
Erfolg von Hilfe ist oft,  
Belastungen und  
Erkrankungen möglichst  
früh selbst zu erkennen.*

*Foto:  
Ivan Hafizov, fotolia.com*



Heiner Birnstiel.

Foto: privat

Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen der Bank – egal, ob selbst erkrankt bzw. mit einem Handicap versehen (also „Experte in eigener Sache“) oder Besitzer eines entsprechenden Knowhows – stellen sich freiwillig als Ansprechpartner für Anfragende zur Verfügung. Als Medium dient das allseits bekannte Intranet, auf das heutzutage jeder im Betrieb zurückgreifen kann. Im Fall der Deutschen Bank bieten sich hier ganz besonders die jeweiligen Seiten der Betriebsräte im Konzern an.

Natürlich setzt so ein Netzwerk neben der expliziten Freiwilligkeit auch ein großes Maß an Vertrauen in die handelnden Personen voraus. Deshalb musste im Vorfeld auch gehörig Überzeugungsarbeit geleistet werden, um Entscheider und Skeptiker von der Sinnhaftigkeit eines solchen Vorhabens zu überzeugen. Und die Prozesse sind immer noch nicht völlig abgeschlossen. Wichtig sind hierbei Fragen der Qualitätssicherung, der Vertraulichkeit, der Nachhaltigkeit und der Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen. Hilfreich ist hier auf

jeden Fall das Engagement auf Vorstandsebene.

Doch leben kann diese absolute Innovation im betrieblichen Gesundheitswesen einer Großbank nur, wenn alle davon erfahren. Und gerade dies gestaltete sich komplizierter als gedacht. Denn schnell war klar, dass man nicht einfach so jede/n Mitarbeiter/in persönlich ansprechen kann. Auch galt es Datenschutzhürden zu überwinden – aber auch manche ganz persönlichen Vorbehalte. Natürlich spielte – bei einer Bank ja selbstverständlich – die Finanzierung ebenfalls eine große Rolle.

All dies konnte am Ende gut gemanagt werden. Geholfen hat dabei auch die alljährliche Betriebsrätekonferenz, auf der sich das „Selbsthilfenetzwerk“ mit einem Sonderstand und tollem Flyer präsentieren konnte. Und die vielen Anfragen gleich nach dem Anlaufen im Intranet machen uns Mut.

Natürlich bedeutet es oft eine große Überwindung für den direkt oder indirekt Betroffenen einer Erkrankung, über die Beschwerden zu sprechen. Gerade ich merke es immer wieder, wenn ich als „Experte“ für psychische und Sucht-Erkrankungen angefragt werde. Die Sorge, als „Psycho“ oder „Drogi“ geoutet zu werden, ist sehr groß. Wir „Experten“ wollen mit unserem Netzwerk gerade diese Bedenken minimieren und vermitteln, dass niemand Angst zu haben braucht.

Vielleicht findet dieses Modell ja Nachahmer in der gesamten Branche und darüber hinaus. Rückfragen werden gern beantwortet! Denn das Thema Gesundheit wird uns die nächsten Jahrzehnte durchgehend beschäftigen.

*Heiner Birnstiel*

Deutsche Bank PGK AG

## 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: Wolfgang Ermann  
Mobil: 0172 / 89 63 366  
mail: ermann@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd-West

Ansprechpartner: Michael Riedel  
Mobil: 0171 / 27 66 655  
mail: riedel@dbv-gewerkschaft.de

# 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 \_\_\_\_\_

**Monatsbeiträge** 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  vierteljähr.  
Zahlungsweise

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