

**Petra Freund und
Kollegen gaben
der KSG eine
hörbare Stimme
im Deutsche
Bank-Konzern**



**DBV-Stammtische und Co:
Kommen Sie zu uns!**

Stress und der Weg heraus in der Postbank Systems

THEMEN	SEITE
▶ Titelthema Deutsche Bank KSG: Eine neunjährige Übergangslösung	2-4
▶ Anzeige	5
▶ Recht so Deutsche Bank: Sich mit Erfolg gegen Kürzungen wehren	6-7
▶ Tarifvertrag Tarif private Banken: Kein gewöhnlicher Erfolg	8
▶ Mitmachen DBV-Treffen: Rat und Tat, Kennenlernen und Wiedersehen	9
▶ Reportage Deutsche Bank TSG: Mit Headset und Universalwissen	10-11
▶ Gesundheit Postbank Systems: „Nein“ sagen lernen	12-13
▶ Arbeitswelt Arbeitsbelastung: Stress in neuen Formen - und was dagegen hilft	14-15
▶ Organisation	16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
 BAUMANN Walter
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 BRÄGER Karin
 CHLEBNITSCHKEK Gottlieb
 FREUND Petra
 HAMACHER Karl-Heinz
 HEINRICH Norbert
 JÄCKEL Andreas
 LANGENSIEPEN Petra
 MAGDZIAK Martin
 SCHOCK Volker
 SÖLTER Karl
 STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.
 SZUKALSKI Stephan
 TOGEL Jürgen
 WOLFF Karsten
 ZATCHER Matthias

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
 ALBRECHT Thomas
 BEESE Ute
 BENTERBUSCH Heinz-Norbert
 BETZEN Sigrid
 ERMANN Wolfgang
 LÄTZSCH Holger
 LINDEN Stefan
 MAGET Jürgen
 PIASTA Robert
 REHMISCH Steffen
 RIEDEL Michael
 SCHAFFER Monika
 SCHILLER Silke
 SCHULZ Christian
 STECKEL Rainer
 TER BRAAK Gerhard
 WINGEN Reinhold
 WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
 KADNER Thomas
 KASTORFF Eva
 KROPP Christoph
 LINDMEIER Johann
 MATTHES Kurt-Walther
 SCHMIDT Carla
 SEIFER Sonja

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
 Tel.: 0211/36 94 558, Fax: 0211/36 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:
 Sigrid Betzen, Stephan Szukalski
 Fotos: Oliver Popp
 Agentur Fotolia (www.fotolia.de)
 (Bild hintere Umschlagseite)
 Postanschrift: Der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
 Satz, Gestaltung und Druck:
 Dönges –
 Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
 Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg
 Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20
 Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem
 umweltfreundlichem Papier
 Postverlagsort: Düsseldorf
 Bezugspreis: EURO 1,25
 Jahresbezug: EURO 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 unbeding-
 tigt 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.

**Wir trauern um
Herrn Josef Mathey**



Unser langjähriges Mitglied,
 Herr Josef Mathey, ist am 7. April 2014
 im Alter von 81 Jahren gestorben.

Er gehörte unserer Gewerkschaft seit
 dem 1. April 1965 an.

Über viele Jahre hat Herr Mathey als
 Mitglied des Vorstandes die
 Geschicke unserer Gewerkschaft mit
 verantwortet, gestaltet und geprägt. Er
 verantwortete in unserem obersten Gremium unsere Finanzen,
 über die er mit Argusaugen wachte und dafür sorgte, dass die
 Kassen für alle Eventualitäten stets gefüllt blieben.

Sein Ehrenamt hat er mit Engagement, Umsicht und
 Fingerspitzengefühl wahrgenommen. All sein Einsatz galt stets
 den berechtigten Anliegen aller Bankmitarbeiter/innen.

Als Mitglied des Betriebsrates der Deutschen Bank Filiale Köln,
 und dort als stellvertretender Vorsitzender, hat er sich
 ebenso um die Belange seiner Kolleginnen und Kollegen vor
 Ort in besonderer Weise verdient gemacht.

Seine ausgleichende Art, sein ausgeprägtes Gerechtigkeits-
 empfinden und sein stets freundliches Wesen haben ihm viele
 Sympathien eingebracht.

Wir werden Herrn Josef Mathey ein ehrendes Gedenken
 bewahren.

Der DBV-Vorstand

Der Blick fürs Große und Kleine

Liebe Kolleginnen und Kollegen in Banken und Versicherungen,

Der Sommer bietet mal Zeit, um Luft zu holen und Zwischenbilanz ziehen. Für uns stehen die erreichten Tarifabschlüsse im privaten Bankgewerbe, in der Postbank und in der Reisebank im Mittelpunkt. So unterschiedlich sie sind, haben sie doch gemeinsam, dass Sie den Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren jeweiligen Unternehmen Rechnung tragen.

Im privaten Bankgewerbe arbeiten 210.000 Beschäftigte, vom Kundenberater bis zur Filialleitung. Dementsprechend hat unsere Tarifkommission darauf geachtet, dass der Abschluss ein ausgewogenes Ergebnis für alle Mitarbeiter/innen bringt. Das heißt – ein Gehaltsplus von 2,4 und 2,1 Prozent, die Fortführung der Altersteilzeit, die Stärkung der Ausbildung. Ebenso wichtig ist, dass Samstagsarbeit weiterhin ausgeschlossen bleibt. Diese Arbeitgeberförderung hätte nicht nur Filialen in Großstädten betroffen, sondern früher oder später auch die Kolleginnen und Kollegen in den angeschlossenen Service-Betrieben – siehe Seite 8 in dieser Ausgabe.

In der Postbank haben wir in der Tarifgemeinschaft aus DBV, DPVKOM und komba unter dem Dach der dbb-Tarifunion verhandelt – und für etwa 3800 Mitarbeiter/innen ein Ergebnis durchgesetzt, dass dem Tarif der privaten Banken beinahe gleicht. Doch dies ist alles andere als selbstverständlich. Denn dadurch schließen die Postbanker zum gut dotierten Tarif der privaten Banken auf. Für alle Kollegen dort ist dies eine Grundlage für das Empfinden von Gerechtigkeit, wenn sie künftig mit ihren Deutsche-Bank-Kollegen im gleichen Konzern zusammenarbeiten sollen.

Die Reisebank wiederum ist ein Spezialinstitut für Währungen, Edelmetalle und Reiseverkehrs-Zahlungsmittel. Auch die 500 Mitarbeiter/innen hier erwarten zu Recht ein nicht nachlassendes Engagement des DBV in Sachen Haustarif. Hier konnten wir über die Gehaltserhöhung von 4,2 Prozent in zwei Schritten noch mehr erreichen. Zu einem gibt es bei gut laufendem Geschäft eine weitere Erfolgsbeteiligung, zum anderen wird es eine betriebliche Krankenzusatzversicherung im Rahmen eines Gruppentarifs für alle geben, außerdem mehr Wert auf den Restaurantschecks. Was sich wenig bedeutend anhört, ist in Wirklichkeit der Gradmesser, dass sich der DBV mit Augenmerk für die jeweiligen Interessen der Beschäftigten einsetzt. Egal, ob „großer“ oder „kleiner“ Tarifabschluss. Darin wollen wir unseren Wettbewerbern unter den Gewerkschaften immer etwas voraus bleiben.

Die warme Jahreszeit ist auch die Zeit für aktive Erholung, Urlaub, etwas anderes sehen und erleben. Wir laden die Banker/innen ein, heraus aus den Banktürmen zu kommen und bei unseren Stammtischen alte Kolleg/innen wieder zu treffen und Kontakt zu neuen Mitstreitern in anderen Banken zu knüpfen. Hier gibt es Rat für eigene Fragen und Probleme in Arbeitsrecht und Betriebsklima, die in anderen Häusern nicht selten schon gut gelöst sind. Regelmäßig kamen wir schon in Frankfurt und Berlin zusammen, neu ist München. Gern treffen wir uns auch andernorts – geben Sie uns Bescheid, wenn Sie Interesse haben. Das kann durchaus auch in Form eines Sommergrillens sein, wie zuletzt im Frankfurter Standort der Postbank/BCB/PB Systems (siehe Seite 9).



Stephan Szukalski

Ausgleich ist aber auch aus gesundheitlichen Gründen nötig. Eine Fachfrau berichtet aus der Postbank Systems, wie sich Überstunden und Stress bis ins Privatleben hereingefressen haben – und was dagegen getan werden kann (Seiten 12 / 13). Und wir zeigen Ihnen, dass Überlastung zwar zum Großteil von überladenen Vorgaben und Zielen des Betriebes herrührt. Aber jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss und kann selbst einige Grenzen setzen: zum Beispiel ständiges Multitasking beschränken, auf einen geplanten Anfang und ein ebensolches Ende des Arbeitstages achten, oder der Freizeit einen festeren Stellenwert geben (siehe Seiten 14 / 15).

Die Kredit Service GmbH hat sich eine respektierte Stellung im Deutsche Bank-Konzern erarbeitet. Als Übergangslösung vom Management für wenige Jahre mit bescheidenen Rechten geplant, managen die Kolleg/innen dort nun seit neun Jahren mit großer Expertise Kredite und Sicherheiten des Konzerns. Und sie bringen entsprechend Gewicht in die Verhandlungen ein, wenn die neue Struktur des Deutsche Bank/Postbank-Konzerns gebaut wird (Seiten 2 - 4). Und auch die Telefon-Service-Gesellschaft ist auf dem besten Weg dahin (Seiten 10 / 11). Der DBV unterstützt die Kollegen dort und in anderen Gesellschaften in Umbrüchen mit aller Kraft.

Ihr Stephan Szukalski

DB Kredit Service GmbH: Eine neunjährige Übergangslösung

„Wir sind eigentlich ganz Liebe“, versichert **Petra Freund** glaubhaft. Sie ist die Vorsitzende des Betriebsrates in Berlin und Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates der **DB Kredit Service GmbH (KSG)**. Sie und ihre zehn KollegInnen im Gremium sind vermittelnd, verbindlich und haben zugleich einen Blick für die heute etwa 700 Mitarbeiter/innen des Standortes Berlin und das Unternehmen. Doch müssen sie auch oft energisch werden gegenüber der Arbeitgeberseite besonders auf höherer Konzernebene. Denn die Gleichbehandlung mit anderen Teilen des **Deutsche-Bank-Konzerns** lässt auch nach neun Jahren KSG zu wünschen übrig.

Das Gebäude am Schönhauser Tor in Berlin-Prenzlauer Berg beherrscht den Platz und ist die Hülle für die Arbeitsstätte der KSG und einiger anderer Unternehmen. Auf drei Etagen des gläsernen Komplexes sowie auf zusätzlichen Flächen im Postbank Gebäude am Halleschen Ufer bearbeiten die KollegInnen der KSG exklusiv die Kredite und Sicherheiten des Konzerns. Sie halten auch öffentliche KfW-Förderprogramme ‚am Laufen‘, plausibilisieren Kundenbilanzen und machen diese lesbar für die Vertriebskollegen.

Auftraggeber für die KSG sind neben der Deutsche Bank AG, die Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG, die Bauspar AG des Konzerns, und auch die Berliner Bank, Sal. Oppenheim und die Norisbank. Zu den 700 Berliner KSGlern kommen noch gut 300 Kolleg/innen am Standort Essen. Darüber hinaus gibt es noch einen weiteren unselbständigen Standort außerhalb Deutschlands, nämlich in Warschau. Hier werden einfache Teilprozesse bearbeitet, die zu einer Entlastung in Deutschland führen, damit man sich hier vollends auf die komplexeren Tätigkeiten konzentrieren kann.



Mit Rat und Tat: Petra Freund, Sven Salbach, Dirk Dehmel.

Fotos: O. Popp

Das Arbeitspensum steigt kontinuierlich. „In den vergangenen Monaten hatten wir neben dem normalen Geschäft viel mit der SEPA-Umstellung und mit der Einführung eines neuen Bau-Kredit-Systems (CML) zu tun. Dieses führte bei den KollegInnen zu einer deutlich höheren Belastung“, berichtet **Petra Freund**.

Sie kann sich dabei auf die Mitarbeit ihrer Betriebsrats-KollegInnen jederzeit verlassen. So etwa **Sven Salbach**, ihr Stellvertreter, der seit der BR-Gründung 2006 wie sie dabei ist. Oder **Dirk Dehmel**, der vor vier Jahren hinzukam. Alle drei sind wie die gesamte Firma keinen leichten Weg gegangen – inzwischen bestimmen sie ihn aber mit und können dabei auf einige Erfolge verweisen.

Der KSG-Betriebsrat ist insgesamt ‚breit gefächert‘ aufgestellt, so sitzen aus allen Abteilungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gremium. Dies hat den Vorteil, dass Veränderungen schon sehr früh ins Gremium ‚getragen‘ werden und auch umgehend mit der Geschäftsführung debattiert werden können. „Hier haben wir die Erfahrung gemacht, dass augenscheinlich die Geschäftsführung von anstehenden Veränderungen teilweise noch keine Informationen hat“, berichtet Dirk Dehmel. „Wir wollen sehr wohl pragmatisch mitgestalten, denn wir denken mit und haben Ideen“, erklärt Petra Freund.

Eines der größten Fortschritte für die deutschen Standorte der KSG ist die Protokollnotiz, die der GBR im Juni 2013 betreffend Warschau abschloss. „In der Protokollnotiz haben wir nun festgehalten, dass es in Deutschland ebenfalls einen Stellenaufbau geben muss, wenn

Warschau mit weiteren Kapazitäten ausgebaut wird. Und es darf erst bei uns abgebaut werden, wenn auch in Polen weniger Menschen eingesetzt werden“, zeigt sich die GBR-Vorsitzende zufrieden.

Die große Unbekannte ist die Fusion der DB Kredit Service GmbH der Deutschen Bank mit der Schwesterfirma der BHW aus der Postbank im kommenden Jahr. Dann arbeiten noch einmal mehr, nämlich 1100 MitarbeiterInnen der BHW KSG in Hameln, unter dem gleichen Dach der neuen Plattform PBC Banking Service GmbH der Deutschen Bank / Postbank. Mit insgesamt über 10.000 Beschäftigten leistet diese Gesellschaft dann beinahe alle kundenfernen Dienste des Konzerns. Spannend ist dann sicherlich auch die Frage, wie sich zukünftig die Geschäftsführung aufstellt. Dabei können die Berliner KSGler nur hoffen, ähnlich gut zusammenzuarbeiten wie mit den bisherigen Geschäftsführern der KSG. „Von einer Erfahrung können wir aber jetzt schon berichten, nämlich dass die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der BHW wirklich gut ist, das wollen wir ausdrücklich loben“, so das BR-Trio aus Berlin.

Positiv sehen sie auch den Umzug aller Berliner Service-Betriebe der Deutschen Bank / Postbank in einen neuen Campus an der Otto-Suhr-Allee in Berlin-Charlottenburg, der derzeit neu gebaut wird und wo Ende 2016 die Arbeit aufgenommen werden soll. Dann sitzen endlich alle 2500 bis 3000 Kolleg/innen der blauen und gelben Gesellschaften zusammen in einem Gebäude, was das Zusammenwachsen und die Zusammenarbeit fördern dürfte. Hierfür drehte der Berliner Betriebsrat einen sympathischen Kurzfilm „Alle unter einem Dach“, in dem sich ein Deutsch- und ein Postbanker getrennt durch den Berliner (Verkehrs-) Dschungel (und die Umwege des Unternehmens) kämpfen, um am Ende dann doch gut im gemeinsamen Haus anzukommen.

Die KSG als Betrieb wird – im nun noch größeren Konzern – nur dann wahrgenommen, wenn sie ihre Interessen auch in den entscheidenden Gremien zu Gehör bringt. Petra Freund arbeitet seit Jahren im Konzern-Betriebsrat (KBR) mit. Nicht ohne Wirkung: „Anfangs, 2006, haben sie die KSG im KBR nur als Übergangslösung angesehen und uns vielleicht zwei Jahre gegeben. Inzwischen gibt's uns neun Jahre, und wir haben etliche Kollegen aus anderen Bereichen aufgenommen“,

sieht Petra Freund einen gewachsenen Stellenwert.

So wächst die Kredit Service GmbH seit 2007 – was ansonsten selten ist – kontinuierlich. Noch 2014 sollen erneut etwa 70 Beschäftigte des Berliner Standortes der Postbank-Tochter BCB (Betriebscenter für Banken) hinzukommen, deren Aufgaben in der BCB weggefallen sind. Davon sind bereits die Hälfte der MitarbeiterInnen per Arbeitnehmerüberlassung in der KSG eingesetzt. Allerdings blieben diese KollegInnen zuvor beinahe zwei Jahre im Unklaren, wie es für sie weiter geht – erst das Engagement des KSG-BR um Petra Freund schuf ihnen nun eine klare Perspektive.

Geholfen hat dabei sicher, lieber Taten als große Worte sprechen zu lassen. Die unaufgeregt heitere, nie vordergründige, aber doch auch resolute Brandenburgerin begann ihre Karriere 1976 als Finanzkauffrau in der DDR-Staatsbank – Währungen wurden ihr Fach. Noch vor der Wende 1990 übernahm sie eine Filialleitung. Nach dem Umbruch wechselten die Firmenschilder in Kreditbank, Deutsche Bank – Kreditbank, Deutsche Bank AG, Deutsche Bank 24, Deutsche Bank Privat- und Geschäftskundenbank (PGK) AG, PGK-Kreditservice-Center (KSC), schließlich seit 2005 eben KSG. Ihre Einsatzorte waren zunächst Oranienburg, Hermsdorf und Falkensee im Berliner Umland, dann kam sie in die Revision zurück in die Stadt, später in die Baufinanzierung, und schließlich in die Kreditbearbeitung. Zwischendurch auch ein Jahr in Köln. „Es war eine schöne Zeit“, bilanziert Petra Freund heute.

Bis zum Einschnitt – der Gründung und Ausgliederung der KSG in eine „ausgetöchterte“ GmbH im Jahr 2005. Alle MitarbeiterInnen, vom Neuling bis zum Experten, sollten mit all ihrem Spezialwissen von heute auf morgen das Gleiche für weniger Geld leisten, weil die KSG aus dem Bankentarif herausging. Das war hart für alle. Die Bestandsmitarbeiter erlitten zwar mit Hilfe von Überbrückungszahlungen („Bridging“) keine direkten Gehaltsein-



Zentral: Die KSG am Schönhauser Tor.



bußen. Doch die neuen Arbeitsverträge sahen zunächst nur noch 25 Tage Urlaub und 42 Wochenarbeitsstunden vor.

Erst als der DBV - auch mit Petra Freund in der Tarifkommission - für die KSG seit 2006 einen Haustarif verhandelte und fortwährend ausbaut, kamen wieder einklagbare, faire Standards für ALLE Beschäftigten in den Betrieb zurück. Ordentliche Eingruppierungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Anpassung des Jahresurlaubes auf wieder 29 Tage und die Rückkehr der Wochenarbeitszeit auf 39 Stunden sind hier wie auch die zwischenzeitlichen Gehaltssteigerungen besonders zu erwähnen.

Für die Zukunft erhoffen sich die Berliner die Schaffung von Langzeitkonten („Zeitinvest“) im Tarif für das Ansparen z.B. von Überstunden für eine längere Auszeit, und eine neue Vergütungsgruppe 6 oberhalb der bisherigen Tariftabelle, die in anderen Konzernbetrieben schon eingeführt wurde. Auch die beruflichen Rollen in der bestehenden Eingruppierung sind in Teilen unscharf oder veraltet und müssten besser gefasst werden.

Die heutigen Betriebsräte haben sich von diesem langen Weg nicht entmutigen lassen, sondern beschritten ihn. So auch Dirk Dehmel: „Ich bin gelernter Banker und kam dann nach einigen Umwegen 2005 über die Zeitarbeit in die KSG, später dann unbefristet.“ Er und auch die meisten anderen brauchten einige Monate oder auch ein Jahr, um zusammenzufinden. Bewährte Ein-Hand-Arbeiten der Kreditbearbeitung wurden in kleinteilige Prozesse zerlegt. Inzwischen gibt es aber den Stolz des gemeinsam Erreichten. „Wir sind inzwischen ohne



Willkommene Hilfe:
Freude in der Regenbogenschule Hennigsdorf. Foto: privat

Zweifel als Teil des Konzerns respektiert, wenn auch nicht als Banker. Wir vertreiben ja kein Produkt – das will ich aber auch nicht und brauche es nicht für mein Selbstbewusstsein“, versichert Kollege Sven Salbach, der ebenfalls 2005 in die KSG kam.

Heute, mit dem erreichten Standard und den Sicherheiten im Unternehmen, können die Berliner Betriebsräte auch weitergehend unterstützen. Nicht nur in Form des neuen Arbeitskreises (AK) „Familie“ und dem Sommerfest u.a. mit Schnitzeljagd oder Buttermachen, das sie für die Kinder der Mitarbeiter-Familien auf dem Gut Lübars und seiner Jugendfarm im Berliner Norden ausrichteten.

Ein wirkliches Herzensprojekt ist die Hilfe für die geistig und körperlich behinderten Kinder der **Regenbogenschule Hennigsdorf**. Beim ersten Besuch im März 2014 waren Petra Freund und ihre Kollegen schockiert über den armseligen Stand der Schule – die Osternäschereien aus ihren Händen sorgten für umso größere Freude bei Lehrern und Schülern. „Die Kleinen lernen dort das Leben, zum Beispiel Brote schmieren, sich selbstbewusster auszudrücken. Wir haben den Lehrern eine große Handpuppe mitgebracht (Foto), mit der sich vieles im Unterricht leichter erklären lässt“. Petra Freund freut sich sehr darüber, dass viele KSG-MitarbeiterInnen ihre Hilfe anbieten und auch unterstützen.

Der BR wird beim „Corporate Volunteer Programm“ der Deutschen Bank finanzielle Mittel beantragen und auch bei der Betriebskrankenkasse um weitere materielle Spenden bitten. Bisher konnten die Helfer dank der Unterstützung der Betriebskrankenkasse der Deutsche Bank AG, der Mitarbeiterfiliale Deutsche Bank und der Geschäftsführung der KSG für die Schüler bereits Klemmbretter, Federtaschen, Lunchboxen, Schürzen, Fußballer und Schlüssel-Anhänger mitbringen – Fortsetzung folgt. Bald steht ein Crosslauf und ein Herbstfest auf dem Programm - mit tatkräftiger Unterstützung der Berliner KSGler.

Oliver Popp

Und wie geht es Ihrem Rücken heute?

Denk
an mich
Dein Rücken



Wenn unsere Rücken sprechen könnten, sie würden sich häufiger beschweren. Zum Beispiel, wenn wir zu lange vor dem Computer sitzen oder in einer erzwungenen Körperhaltung arbeiten. Oder wenn Stress und hohe Arbeitsanforderungen mal wieder „über unsere Rücken gehen“. Doch weil unsere Rücken nicht sprechen können, äußert sich die permanente Fehlbelastung bei vielen Menschen irgendwann mit Schmerzen: Rund ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland entfällt auf Erkrankungen des sogenannten Muskel-Skelett-Systems. Den größten Teil davon verursachen Rückenleiden. Das muss nicht sein: Viele Rückenbelastungen können bereits mit einfachen Maßnahmen reduziert oder gar verhindert werden.

Mehr Aufmerksamkeit für den Rücken fordert daher die Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“. Sie ist speziell auf die

Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten, insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben, und unterstützt diese gezielt bei der Aufgabe, die Rückenbelastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermindern. Zum Beispiel mit individueller Beratung und Information über Handlungsmöglichkeiten und konkrete Präventionsmaßnahmen. Aber auch mit Aktionsmaterialien und Werbemitteln, die den Rücken wieder in Erinnerung rufen.

Mehr Rückengesundheit ist auch für Ihr Unternehmen wichtig. Fangen Sie noch heute damit an!

„Denk an mich. Dein Rücken“ ist eine Präventionskampagne der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Knappschaft sowie der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. Mehr Informationen unter: www.deinruecken.de

Checkliste: Das können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun:

- ☑ Eine Gefährdungsbeurteilung von physischen und psychischen Belastungen durchführen und daraus erforderliche Maßnahmen ableiten: Dazu ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet.
- ☑ Sich im Unternehmerportal der Präventionskampagne informieren, wie Rückenbelastungen im Betrieb erkannt und vermindert werden können: www.deinruecken.de/unternehmerportal

Das können Beschäftigte tun:

- ☑ Ihren Arbeitgeber oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit ansprechen, wenn sie Rückenschmerzen bei der Arbeit haben.
- ☑ Jeden Tag fünf bis zehn Minuten etwas für den Rücken tun: zum Beispiel mit mehr Bewegung in der Freizeit oder Ausgleichsübungen in Arbeitspausen. Anregungen unter www.deinruecken.de, **Webcode: dam10810**

Und das können Sie tun:

- ☑ Schlagen Sie das Thema „Rückengesundheit“ für den Arbeitsschutzausschuss vor: Ihre Ansprechpartnerinnen und -partner sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch der Betriebs- oder Personalrat.
- ☑ Informieren Sie sich auf der Kampagnenhomepage über Aktionsmöglichkeiten. Regen Sie an, einen Gesundheitstag zum Thema Rücken im Unternehmen durchzuführen. Kostenfreie Veranstaltungsmodule erhalten Unternehmen unter www.deinruecken.de, **Webcode dam13699**

Deutsche Bank: Sich mit Erfolg gegen Kürzungen wehren

Im Zuge von Einspar-Programmen kürzt auch die Deutsche Bank über die Jahre viele Zusatz-Leistungen. Sie gehören für die Mitarbeiter/innen jedoch zum fest eingeplanten Einkommen – und dafür bringen sie auch die entsprechend gute Leistung. Kein Wunder, dass dies auf Unmut der Betroffenen stößt und Vertrauen kostet. So wurde vor anderthalb Jahren bei der **Bezuschussung von Firmenwagen** der Rotstift angesetzt. „Als ich diesen Brief bekam, hatte ich sofort das Gefühl, dass mein Arbeitgeber jetzt mit der Holzhammer-Methode vorgeht.“ So beschreibt **Matthias Weidner**, freigestellter **Betriebsrat in der Filiale Frankfurt der Deutschen Bank AG** seine ersten Gedanken, nachdem er in der Vorweihnachtszeit des Jahres 2012 den Info-Brief der Fuhrpark-Verwaltung seines Arbeitgebers gelesen hatte.

Das Schreiben informierte ihn wie alle anderen Firmenwagen-Nutzer der Bank darüber, dass „zur Weitergabe der in den letzten Jahren stetig angestiegenen Kraftstoffpreise sowie der Kostensteigerungen bei Versicherungen die verbrauchsabhängigen Regel-Mitarbeiteranteile zum 1. Januar 2013 angehoben“ werden. Diese Änderungen gelten laut Brief „für alle im Betrieb befindlichen, bereits bestellten und zukünftig zu bestellenden Fahrzeuge.“

Matthias Weidner erkannte bald die Tragweite der Kürzung. „Nachdem ich die Auswirkungen dieser Veränderungen für mich durchgerechnet hatte, war ich platt: Der für die Nutzung des Firmenwagens einbehaltene Gehaltsbestandteil würde um über 10% steigen. Und in Folge der Reduzierung der unbegrenzten Kilometer von 50.000 auf 30.000 pro Jahr würden noch weitere zusätzliche Kosten auf mich zukommen“, bilanziert er.

In seiner damaligen Position als Spezialberater Vorsorge hessenweit unterwegs, hätte sich für ihn eine weitere Neuregelung negativ ausgewirkt: „In den Kosten werden zehntausend gefahrene Dienstkilometer pro Jahr pauschal berücksichtigt, egal, ob der Firmenwagennutzer sein Fahrzeug tatsächlich für Dienstfahrten einsetzt oder nicht. Nur die Dienstkilometer über die zehntausend hinaus sind kostenlos. Bei einer Jahreskilometerleistung von ca. 20.000 Dienstkilometern wäre ich auf einem Teil meiner Dienstreisekosten sitzen geblieben.“

Die Weihnachtspause nutzte Matthias Weidner zum Nachdenken und zur Recherche und er kam zu dem Ergebnis, dass die Maßnahmen des Arbeitgebers einer rechtlichen Prüfung nicht standhalten würden. Denn für die Nutzung des Dienstwagens behält der Arbeitgeber einen Gehaltsbestandteil für die Bezahlung der Leasingraten und der laufenden Kosten vom Bruttogehalt ein: Bar-Lohn wird in eine Sachleistung umgewandelt, eine Form der Gehaltsumwandlung. „Wenn ich die Sachleistung verteuere, kürze ich gleichsam das Gehalt. Damit berührt eine solche Veränderung der Firmenwagenregelung Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und ist somit gemäß § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitbestimmungspflichtig.“

Der Vielfahrer entschied sich, gegen die Veränderungen der Firmenwagen-Regelung vorzugehen. Seine Motivation beschreibt er dabei als mehrschichtig: „Natürlich ging es mir zum einen um meinen Geldbeutel. Zum zweiten wollte ich als Betriebsrat dafür sorgen, dass Mitbestimmungsrechte eingehalten werden. Zum dritten ging es mir darum, an diesem vergleichsweise undramatischen Beispiel zu zeigen, dass es sich lohnt, sich gegen Zumutungen zu wehren.“ Ein weiterer Grund kam in der Folgezeit hinzu: „Ich habe in unserem Unternehmen beobachtet, dass die Geschäftsleitung mit der gleichen Taktik – Mitbestimmungsrechte ignorieren, kurzfristige Einführung von neuen oder veränderten Regelungen – durchaus auch schwierigere Maßnahmen durchsetzen wollte. Betriebsratskollegen aus anderen Firmen berichteten über den gleichen Trend. Umso wichtiger also, ein Signal zu setzen.“

Gedacht, getan. Zunächst reichte Matthias Weidner noch im Dezember 2012 Beschwerden nach den §§ 84 (bei den zuständigen Stellen im Betrieb) und 85 (beim Betriebsrat) BetrVG ein. Außerdem kündigte er an, dass sein Dienstwagen bis zur Klärung der Angelegenheit für Dienstfahrten nicht mehr zur Verfügung stehe. „Genauso habe ich es formuliert, um auf die Absurdität des Ganzen hinzuweisen.“

Von Form und Inhalt der Beschwerdebearbeitung zeigt sich der alt gediente Banker enttäuscht: „Man ließ mir über meine Vorgesetzte mündlich mitteilen, dass man mir ein außerordentliches Rückgaberecht zum 31. Januar 2013 einräumen würde. Der schriftliche Beschwerdebescheid, den ich erst nach Aufforderung der Personalabteilung erhielt, bestand aus einigen Zitaten aus der neuen Firmenwagenregelung und hatte natürlich die Ablehnung der Beschwerde zum Inhalt.“

Also reichte er weitere Beschwerde ein und reicherte diese mit einigen Hinweisen auf Kostensteigerungen und



Firmenwagen sparen Vielfahrern große Beträge.
Foto: Sven Krautwald / Fotolia.com

Effizienz-Einschränkungen in seiner Tätigkeit an, die aus der Nutzung der Bahn für seine Dienstreisen resultierten. „Meine Reisezeiten nach Kassel verdoppelten und die nach Fulda verdreifachten sich, so dass nur noch wenige Stunden am Tag für effektive Arbeit in den dortigen Filialen blieben. Und eine Hochrechnung der Kosten für die im 1. Quartal nötigen Bahntickets zeigte, dass die Mehrkosten schon in diesem Zeitraum die Summe, die mein Unternehmen über die Änderung der Firmenwagenregelung in einem Jahr bei mir einsparen wollte, deutlich überschreiten würden.“

Auch bei dieser Beschwerde musste Weidner die Beantwortung anmahnen. Wenig überraschend wurde auch diese Beschwerde abgelehnt, wiederum mit Zitaten aus der neuen Firmenwagenregelung. „Auffällig war, dass der Beschwerde-Bescheid als direkte Antwort „Wg: ...“ auf meine Mahn-E-Mail kam. Hätte ich also nicht nachgehakt, würde ich wahrscheinlich heute noch auf eine Antwort warten.“

Was bleibt einem Arbeitnehmer, der sich ungerecht von seinem Arbeitgeber behandelt fühlt, Beschwerde dagegen einlegt und im Zuge des Beschwerdeverfahrens zu dem Schluss kommt, dass er mit seinem Anliegen nicht ernst genommen wird? „Der Gang zum Arbeitsgericht. Ich hatte mich schon darauf eingestellt, dass es darauf hinauslaufen würde und habe, bevor ich das Ganze anstieß, mit unserer DBV-Arbeitsrechtlerin Sigrid Betzen den Fall besprochen. Es war mir aber wichtig, zunächst den Beschwerdeweg einzuschlagen und so vielleicht schneller und mit geringerem Aufwand für beide Seiten zum Ziel zu kommen. Außerdem wollte ich mit dieser Vorgehensweise zeigen, dass es mir um Lösungen ging und ich kein Prozesshansel bin.“

Beim Gütetermin vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main gab es keinerlei Annäherung der Parteien, so dass es im August 2013 zur Verhandlung kam. Ergebnis: Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, aber die Begründung hatte es in sich. Die Kammer stellte nämlich fest, dass es sich bei der ‚Firmenwagenregelung Deutsche Bank Gruppe in Deutschland‘ vom Januar 2010 um eine Regelung handelt, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verletzt und deshalb rechtsunwirksam ist.“ Auch „in der Regelung vom 1. Januar 2013 (werden) mitbestimmungspflichtige Tatbestände geregelt.“ (Zitate aus der Urteilsbegründung des Arbeitsgerichts Frankfurt, Weidner ./ Deutsche Bank AG, Az: 12 Ca 1744/13 vom 22.08.2013)

Die Schlussfolgerung der Kammer, dass dem Kläger kein Nachteil entstanden wäre und im Übrigen ja alle Firmenwagennutzer des Unternehmens gleich behandelt würden, war für Weidner und seine Anwältin nicht nachvollziehbar. Daher legten sie – wiederum nach Rücksprache mit Sigrid Betzen – Berufung ein.

Die Mühlen der Justiz mahlen bekanntlich langsam, aber gründlich. Der Berufungsverhandlung fand etwa ein Jahr nach dem Gütetermin statt. Direkt bei der Eröffnung der Verhandlung machte die Vorsitzende Richterin mit ihren einleitenden Worten klar, dass ihre Kammer zum gegenwärtigen Stand (also aufgrund der Aktenlage und vor der Verhandlung) ebenfalls der Überzeugung sei, dass Veränderungen an der Firmenwagenregelung mitbestimmungspflichtig seien, im Unterschied zur Vorinstanz aber eher der Position des Klägers folge würde.



Laut Gericht müssen Firmenwagen-Regelungen vom BR mit bestimmt werden. Foto: Gina Sanders / Fotolia.com

Vor diesem Hintergrund regte die Richterin an, dass die Parteien vor Eintritt in die Verhandlung noch einmal über eine gütliche Einigung nachdenken sollten. Das taten die dann auch und innerhalb von zehn Minuten einigten sich Unternehmen und Kläger auf einen Vergleich, nach dem das Unternehmen 80 % der durch die Änderung der Firmenwagenregelung verursachten Mehrkosten sowie 80% der Anwalts- und Gerichtskosten übernehmen werde.

„Formaljuristisch ein Vergleich, gefühlt ein 80:20-Sieg.“ So bewertet Matthias Weidner das Ergebnis. „Wie mir auch die Anwältin bestätigte, kommt eine solche Vergleichsquote dann zustande, wenn eine Partei kaum eine Chance sieht, einen eventuellen Prozess zu gewinnen.“

Weidner spürt indessen keinen Triumph, sondern eine gewisse Genugtuung darüber, dass er mit seiner Rechtsauffassung richtig liegt und ist froh, dass es möglich ist, von einer unabhängigen Justiz solche Fragen entscheiden zu lassen. Ebenso, dass er mit dem DBV einen starken Partner an seiner Seite hatte.

Andererseits ärgert er sich darüber, dass es überhaupt soweit kommen musste. „Wir haben das Ganze zu Kosten erreicht, die wahrscheinlich den in Rede stehenden Betrag meiner Firmenwagen-Mehrkosten um ein Vielfaches übersteigen. Man hätte es billiger haben können“.

Brisant: Es ist nun arbeitsgerichtlich bestätigt, dass in den Firmenwagenregelungen „mitbestimmungspflichtige Tatbestände geregelt“ werden, denn es „wird eine eigenständige betriebliche Lohngestaltung eingeführt bzw. abgeändert.“ (Zitate aus der Urteilsbegründung, a.a.O.). Da die Mitbestimmung aber nicht stattgefunden hat, ist die aktuelle Firmenwagenregelung rechtsunwirksam. „Eine erste Auswirkung war zu spüren, als im Herbst letzten Jahres trotz Ankündigung der Bank keine weitere neue Firmenwagenregelung kam, wohl weil die Bank nicht mit dem Konzernbetriebsrat (KBR) darüber beraten wollte. Ich denke, hier haben KBR und Arbeitgeber noch ein Stück Arbeit vor sich, um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.“

Matthias Weidner / Oliver Popp

Tarif private Banken: Kein gewöhnlicher Erfolg

Im privaten Bankgewerbe hat die DBV-Tarifkommission am 30. Juni 2014 einen Abschluss erreicht, der am Ende vor allem eins ist: ausgewogen. Neben dem Gehaltsplus von 2,4 und 2,1 Prozent behalten die Tarifbeschäftigten in den Häusern vor allem die Sicherheit, dass sie nicht samstags arbeiten müssen. Diese eigentlich banale Feststellung ist am Ende dann doch der größte Erfolg der Tarifverhandlungen, die alles andere als gewöhnlich liefen.

Denn der Arbeitgeberverband war mit dem festen Entschluss angetreten, den Samstag zu einem regulären Arbeitstag ohne Freiwilligkeit und Zuschläge umzuwandeln. Dafür lud er zu drei Vorgesprächen im August und Dezember 2013 sowie im Februar 2014 ein, um uns von den „Vorteilen“ einer weitgehenden Lockerung in der Samstags-Arbeit zu überzeugen, bevor die eigentlichen Tarifverhandlungen im Mai 2014 begannen.

Die Argumente des AGV waren allerdings alles andere als überzeugend. Die Filialen insbesondere in den Großstädten und in großen Einkaufszentren sollten auch samstags öffnen, weil sich in den Augen des AGV die Nachfrage der Kunden geändert habe – sie würden nun auch verstärkt samstags die Beratung suchen. Doch Testläufe verschiedener Banken etwa in Berlin, München oder Rhein-Main ergaben längst, dass die Bankkunden samstags zwar die SB-Zonen mit den Automaten frequentieren, allerdings an diesem Tag nur in sehr wenigen Fällen tatsächlich Informationen zu Anlagen wollen oder aufwändige Transaktionen durchführen. In jedem Fall deckte der Ertrag der Filialöffnung am Samstag nicht annähernd die Kosten. Außerdem bleiben dann diese Kunden eben montags oder dienstags weg – es wird nicht mehr Geld angelegt oder bewegt, nur weil sich Öffnungszeiten verlängert haben. Deswegen beendeten die Institute ihre Samstags-Versuche auch wieder durchweg nach kurzer Zeit.

Wichtig war in diesen Gesprächen auch, genau hinzuschauen. Denn es gab bereits vor einigen Jahren zeitweise eine sehr begrenzte Regelung der Samstagsarbeit im Tarif. Darin war festgelegt, dass im begründeten Ausnahmefall bis zu 6 Prozent der Mitarbeiter/innen in einem Institut samstags arbeiten können, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem freiwillig zustimmen und wenn der Samstagszuschlag von 50 Prozent gezahlt wird. Genau diese Regelung wollte der AGV nun kippen – es sollten bis zu 15 Prozent der Beschäftigten samstags einsetzbar sein (später beschränkte sich der Arbeitgeberverband auf 10 Prozent) – und zwar nicht beschränkt auf Filialen, sondern die Service-Betriebe genauso betref-



fend. Obendrein noch ohne Zuschlag und Freiwilligkeit. Der Samstag wäre dann de facto ein regulärer Arbeitstag geworden – und was wir Gewerkschaften in den 1950er Jahren mühsam erkämpft hatten – der freie Samstag -, wäre in den Banken mit einem Federstrich Makulatur. Deshalb schoben wir diesem Ansinnen rechtzeitig einen Riegel vor.

Am Ende stand vor allem ein Gehaltsabschluss. In zwei Schritten erhalten die Tarifangestellten seit Juli 2014 nun 2,4 Prozent mehr Gehalt, ab Juli 2015 sind es noch einmal 2,1 Prozent mehr. Der Tarifvertrag läuft bis 30. April 2016. Zudem haben wir eine Einmalzahlung von 150 Euro im Januar 2015 für alle Kolleg/innen erreicht. Die Auszubildenden können zu den gleichen Zeitpunkten mit je 25 Euro mehr Azubi-Lohn rechnen und bekommen im Januar 2015 eine pauschale Einmalzahlung von 50 Euro.

DBV und AGV führen außerdem ihre Initiative fort, die Ausbildung zu stärken und Auszubildende besser zu fördern. Auf lange Sicht heißt das, den Bankberuf attraktiver zu gestalten, damit sich mehr junge Talente für eine Karriere in den Geldhäusern entscheiden.

Oliver Popp

DBV-Treffen: Rat und Tat, Kennenlernen und Wiedersehen

Wer kennt das nicht? Die meisten von uns arbeiten in unpersönlichen Großraumbüros größerer Standorte von Banken, Versicherungen und zugehörigen Service-Betrieben. Oder aber in mittelgroßen und kleinen Filialen in kleineren Städten und Gemeinden, die „weitab vom Schuss“ liegen. Vorgesetzte und Ziele drängen fast immer. Ein vertrauliches Gespräch oder eine neue Sicht der Dinge kann sich so kaum ergeben. Deshalb laden wir, der DBV, Sie gern in Ihrer Region zu einem **Seminar**, einem **Stammtisch** oder auch einer anderen **informellen Runde** ein. Ihre Wünsche sind unser Maßstab – mailen Sie uns: info@dbv-gewerkschaft.de.

Traditionell ist schon der **DBV-Stammtisch Rhein-Main**. Zunächst trafen sich DBV-Mitglieder/innen der Frankfurter Finanzwelt im „Historix“ am zentralen Römer. Nach dem „Apfelwein Wagner“ im Stadtteil Sachsenhausen sehen wir uns nun regelmäßig im „Apfelwein Klaus“ in der Nähe der Alten Oper. Es ist eine Zusammenkunft, die allen etwas bringt. **Neu gewählte Betriebsräte** holen sich hier Tipps von DBV-Fachleuten und lang gedienten Banker/innen, welche Hilfe ihnen der Verband und das Arbeitsrecht anbietet, um die Klippen der ersten Zeit zu umschiffen und zum Beispiel einen Kurs auf sinnvolle Betriebsvereinbarungen zu setzen. Wie werbe ich für mich und das Gremium im Betrieb? Wie trete ich auf einer besucherstarken Betriebsversammlung und gegenüber hartnäckigen oder uninteressierten Führungskräften auf? **Langjährig Aktive** suchen und finden Unterstützer für größere Aktionen in ihren Betrieben oder Wege aus festgefahrenen Situationen.

Es kommen aber auch **junge und alte Kolleg/innen**, um einmal wieder mit lange nicht gesehenen Gesichtern aus der eigenen Firma zu plaudern, oder um mit neuen Kollegen auch aus anderen Geldinstituten in Kontakt zu kommen. Wie ist die Stimmung bei euch, wie kommt ihr



Gute Stimmung beim DBV-Sommergrillen. Fotos: O. Popp



Gastgeber in der Postbank:
Stephan Szukalski, Manuela Oswald und Karsten Wolff.

mit Aufgaben und Arbeitszeit hin, was habt ihr in Gesundheit oder Sport auf die Beine gestellt, was macht die Family oder der Verein? Der ungezwungene Rahmen unserer DBV-Stammtische, außerhalb der Bankentürme in gemütlichen Lokalen mit guter Küche bietet dazu beste Gelegenheit. So organisieren wir seit einiger Zeit auch einen DBV-Stammtisch in **Berlin** und seit Frühjahr auch in **München**. Gern treffen wir uns auch in anderen Gegenden in Deutschlands wie dem Rheinland, Hamburg oder Leipzig – wir freuen uns auf Sie als Interessenten!

Auch in einzelnen Betrieben laden wir Sie gern ein. So kamen Anfang August die Beschäftigten des **Postbank-Standortes Frankfurt** zu unserem **DBV-Grillen** auf dem Vorplatz des Betriebes – wie die Fotos auf dieser Seite zeigen. Brat- und Rindwürste gingen weg wie warme Semmeln, heitere Gespräche füllten die Mittagspause. Viele sahen sich mal wieder seit langem in großer Runde und blieben gern ein wenig länger. Auch unsere neue DBV-Betriebsgruppe in der **SAP** haben wir bereits Ende Juli zum Treffen in Walldorf eingeladen. Und wollen das auch fortsetzen und woanders anbieten – auch hier ist uns ihre Anfrage stets willkommen.

Zum Sommerausklang grillen wir auch wieder bankübergreifend am 22. September in Eschborn vor den Toren Frankfurts, im Sportzentrum der Deutschen Bank – wie im vorigen Sommer mit reichlich Platz im Grünen und schmackhaftem Grillgut. Und im November / Dezember begrüßen wir Sie auch wieder zu einigen Stammtischen, wenn es zu weihnachten beginnt.

Und auch unsere zweitägigen **Seminare** im Arbeitsrecht, in der Kommunikation oder für die Lösung von Problemen in der Firma sind kein Frontalvortrag. Unsere Gruppen erarbeiten sich im Zusammendenken und – wirken selbst viel Wissen, das dann umso besser im Kopf bleibt und angewandt werden kann. Unsere Referent/innen bereiten den Stoff nicht nur anschaulich und unterhaltsam auf, sondern sind auch inmitten der geselligen Seminar-Abende, die schon viele langfristige Verbindungen herstellten.

Oliver Popp

Deutsche Bank TSG: Mit Headset und Universalwissen

Call-Center sehen anders aus. Das Ullstein-Haus von 1927 im Berliner Süden ist beinahe eine Backstein-Kathedrale und erhebt sich direkt gegenüber den Yachten des Tempelhofer Hafens. Die ca. 400 Beschäftigten, die in der dritten Etage telefonisch die Kunden der **Deutschen Bank** umsorgen, sind denn auch keine alltäglichen Call-Center-Agenten. „Wir machen inzwischen fast alles außer Vorsorge-Beratung und Baufinanzierung“, fasst **Karsten Mahrle** (44), Mitarbeiter der **DB Telefon-Servicegesellschaft mbH (TSG)**, das große Spektrum des Betriebes zusammen.

Er ist seit dem Jahr 2000 dabei und damit einer der ersten, nachdem die Deutsche Bank 1999 einen großen Teil ihrer Telefon-Dienstleistungen hier ansiedelte, zunächst unter dem Namen DB Direkt SG (Service-Gesellschaft). Damals begann es fast familiär mit weniger als 100 Mitarbeiter/innen, viele davon junge Studienabsolventen so wie Karsten Mahrle auch. Die freundschaftliche Arbeitsatmosphäre blieb, aber heute sprechen eben mehr als vier Mal so viel Kollegen, von unter 20 bis über 60 Jahre mit und ohne Familie, mit den Deutsche Bank-Kunden und -Filialen. Jährlich mehr als 20 Millionen Telefonate und andere indirekte Kontakte.

Aufgabe ist zum einen die Unterstützung der Filialen der Bank – Kundentermine disponieren, Kundengespräche dort vorbereiten durch fernmündliche Antworten auf die ersten Fragen der Kunden. Inzwischen eröffnen die TSGler über Kopfhörer und Rechner aber auch direkt viele Produkte für die Kunden am anderen Ende der Leitung und sind also selbst Vertrieb. „Das ist zum Beispiel unser Kreditkarten-Service. Wenn es Schwierigkeiten mit der Karte gibt und die Leute anrufen, haben wir anders als die Filialen Zugriff auf alle nöti-

gen Systeme und können das Problem meist schnell beheben“, sagt der Experte. Er und die anderen Telefonberater/innen kümmern sich aber auch um maxblue – die Wertpapierdepots der Bank ohne Beratung, die stark zunehmen. „Wer mit Depotnummer legitimiert ist, dem kaufen wir zum Beispiel die gewünschten Aktien im Xetra-Handel.“ Auf einem anderen Flur beantworten TSG-Mitarbeiter/innen die E-Mails der Kunden und bestücken die Social-Media-Seiten des Konzerns wie Facebook oder Twitter mit neuen Inhalten.

Acht Stunden täglich vor dem Bildschirm und mit Headset erfordern eine kräftige Stimme, Konzentration und viel Energie. Zumal manche Kundenreklamation schon heftig im Ton und in der Sache sein kann, bestätigt der 44-jährige gebürtige Brandenburger. Das Unternehmen gibt natürlich fortwährend Trainings für seine Beschäftigten und stattet sie mit detaillierten Anleitungen aus. Doch frusttolerant, ausgleichend und überzeugend sollte Mann und Frau in der TSG schon sein – möglichst jeden Tag.

Umso wichtiger ist die Rückendeckung durch das Management. Die Kolleg/innen in der TSG sind oft die erste Stimme der Bank für die Kunden und damit ein entscheidender erster Eindruck. Die seit April 2014 zusammengeführte Plattform „PBC Services“ des Konzerns mit ihren Gesellschaften – zu der die TSG gehört – wird von den Geschäftsführungen vielfach als ein unverzichtbarer Teil der Deutsche Bank-Familie gepriesen. Doch wenn die Mitarbeiter/innen in Berlin und anderswo etwas einfordern an Gegenleistung, sehen sie sich nicht selten als einfaches Call Center abgehandelt. Als vollwertige Deutschbanker/innen empfinden sich deshalb viele in der Belegschaft noch nicht, obwohl sie seit etlichen Jahren und gern die dafür nötige Leistung bringen.

Karsten Mahrle verfolgte die Entwicklung über Jahre als Ersatzmitglied im Betriebsrat mit, beteiligte sich an der Arbeit dort – und rückte 2012 konsequent in ein frei werdendes reguläres BR-Amt nach. Im Frühjahr 2014 wählten ihn die Kollegen wieder. „Ja, wir wünschen uns mehr Anerkennung, auch ein besseres Gehalt“, erhofft er sich von den Haustarif-Verhandlungen im Frühjahr 2015 ein gutes Ergebnis, auch im Namen der anderen Beschäftigten. Karsten Mahrle sitzt dabei mit seinem Kollegen Klaus Tschörtner in der DBV-Tarifkommission mit am Tisch. Die Erwartung vieler TSGler liegt da in einer veränderten Eingruppierung, so dass sich die Tätigkeiten von bestimmten Mitarbeitergruppen in einer angemessenen, höheren Grundstufe wiederfinden. Außerdem in einer spürbaren prozentualen Steigerung der Gehälter – wobei klar ist, dass die Belegschaft dafür auch stärker eintreten und nötigenfalls Druck machen muss, um der Forderung Nachdruck zu verleihen.



Karsten Mahrle in „seiner“ TSG.

Foto: O. Popp

Die Voraussetzungen für einen ordentlichen Tarifabschluss sind gut. Die Berliner bringen eine sehr vorzeigbare Leistung, die Auftragsbücher sind voll, es könnten noch wesentlich mehr als die derzeit 400 Mitarbeiter/innen beschäftigt werden. In den vergangenen Jahren stellte die Firma bereits kontinuierlich neue Beschäftigte ein.

Um ihnen vernünftige Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist der Betriebsrat fortwährend am Verhandeln neuer, passender Betriebsvereinbarungen. So zur Abrede „Information und Kommunikation“, die Rechte zur Telefonanlage und zum Datenschutz festlegt. „Wir wollen die Mitarbeiter besser schützen. Zum Beispiel werden stichprobenhaft von jedem Kollegen pro Quartal sechs aufgezeichnete Telefongespräche von Führungskräften ausgewertet. Das ist soweit ja in Ordnung, wir wollen aber, dass da nicht zusätzlich ein Unzuständiger etwas mithört und der Kollegin oder dem Kollegen womöglich Konsequenzen drohen. Das müssen wir in der Vereinbarung regeln, auch um es für uns als Betriebsrat kontrollierbar zu machen“, gibt Karsten Mahrle ein Beispiel.

In einer anderen Vereinbarung zum Urlaub drang der TSG-Betriebsrat darauf, dass der Betrieb wekommt von den komplett elektronischen Anträgen in einem kurzen Zeitfenster an einem Stichtag im September für das gesamte Folgejahr. „Das war das Prinzip ‚Wer zuerst kommt, mahlt zuerst‘. Außerdem blieben manche Anträge im Server hängen, das war alles nicht gerecht. Deshalb wollten wir, dass es wieder ein händisches Excel-Formular gibt und der Urlaub in einem längeren Zeitraum beantragt werden kann“, benennt er ein anderes Arbeitsfeld. Hierbei ist man gemeinsam mit dem Arbeitgeber auf einem guten Weg.

Das nötige (Nach-)Verhandeln von Mitarbeiter-Rechten ist auch eine Folge des Übergangs der früheren DB Direkt SG in Berlin in die lange parallel bestehende ursprüngliche, nun aktuelle TSG vor einigen Jahren. Dadurch verloren die Betriebsvereinbarungen der alten DB Direkt SG ihre Wirkung – und sie waren in einigen Punkten vorteilhafter für die Kolleg/innen. Diese wünschen sich auch wieder etwas mehr Freiheiten im Arbeiten zurück – doch sie wissen auch, dass die Standardisierung im Unternehmen eher noch zunehmen wird. Daran schuld sind aber auch den steigenden Regulierungs-Vorschriften der Aufsichtsbehörden.

Doch gibt es auch konstruktive Fortschritte. Die Betriebsräte sind in vielen Gesprächen mit den Vorgesetzten, oft mit Erfolg. Zum Beispiel, um das Wechseln von Kolleg/innen von der Teilzeit in die Vollzeit zu ermöglichen. Das wird oft nachgefragt, weil nicht wenige Beschäftigte zunächst nur eine Teilzeitstelle angeboten bekamen. Es gibt nun Wartelisten für Vollzeitstellen – der Arbeitgeber möchte möglichst viele Teilzeitleiter behalten, weil sie leichter zu disponieren sind. „Die Vollzeit ist kein Selbstläufer, zumal nicht nur wir als Betriebsrat, sondern auch die Kollegen selbst diesen Wunsch klar vertreten müssen. Wenn sie das nicht scheuen, dann gibt es immer wieder mal reelle Möglichkeiten“, ermutigt Karsten Mahrle zu größerem



Großer Auftritt: Der Sitz der TSG im Berliner Ullstein-Haus.

Foto: Jonny-B-Kirchhain / flickr.com

Einsatz in eigener Sache. Der umgekehrte Weg, von der Vollzeit in die Teilzeit, ist dagegen fast jederzeit machbar.

Neue Mitarbeiter/innen kommen hinzu, zumal die Firma seit einigen Jahren das Berufsbild „Kaufmann/frau für Dialogmarketing“ auch selbst ausbildet – bis zu fünf Azubis pro Jahr sind auch weiterhin geplant. Einstieg und Einarbeitung sind nicht schwer, obendrein gibt es eine gute Unterstützung durch die alten Hasen.

Künftig wird die TSG noch stärker in die Deutsche Bank-Postbank-Service-Plattform aufgehen. Der Umzug aller Berliner Betriebe 2016 in den zentralen neuen Standort an der Otto-Suhr-Allee ist da nur eine, wenn auch wichtige Wegmarke. „Wir sind mit die Ersten, die zusammengehen. Unser Partner ist die etwas größere Postbank Direkt. Wir bereiten uns natürlich auf das Kommende vor. Der Status Quo wäre optimal, der Standort ist wohl auch gesetzt. Die Frage sind die Arbeitsplätze. Telefonieren wir zukünftig auch die Postbank, oder bleibt es so wie es jetzt ist? Ersteres wäre besser für uns, dann könnten wir wahrscheinlich noch aufstocken. Unsere Leute müssten dann aber auch ein noch größeres Portfolio beherrschen, Wissen und Abläufe wären dafür zu schulen“, blickt der Privatkunden-Spezialist voraus.

Er selbst, verheiratet und seit Frühjahr mit Sohn, hat jedenfalls nicht nur die Arbeit im Blick, und empfiehlt dies auch anderen. Die Mahrles besuchen Freunde nicht nur im eigenen Kiez, wo viele Berliner/innen gern bleiben, sondern in der ganzen Stadt. Und als Filmfan nimmt sich Karsten Mahrle traditionell im Februar Urlaub, wenn die Berlinale am Potsdamer Platz zur Schau lädt. „Das ist schon klasse und so ein bisschen Theater-Feeling, das geht unter die Haut, mit Applaus und großem Auftritt im Saal. Am roten Teppich draußen muss ich aber nicht nach den Stars drängeln, das ist mir dann doch zu kalt“, meint der Cineast, der für jede Laune eine DVD in seiner Sammlung hat.

Oliver Popp

Postbank Systems: „Nein“ sagen lernen

Am Standort **Frankfurt** der **Postbank Systems AG** arbeiten „nur“ 106 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch sind die Software-Entwickler, Business-Analysten und Applikationsbetreuer hier eine der strategischen Einsatzzentralen des Konzerns und testen z.B. einmal jährlich den Ausfall betriebswichtiger Anwendungen. Sie gewährleisten im Alltag rund um die Uhr, dass die Software für den Betrieb aller Technik möglichst störungsfrei läuft. Sie sichern ab, dass auch die Hardware in Form der Server – das Herz jeder Bank – vor Angriffen geschützt und dennoch von innen und außen stets mit großer Bandbreite ansteuerbar sind. Und sie rüsten die Systeme und Programme fortlaufend um und auf, damit die zusammenwachsende Deutsche Bank – Postbank ihre großen Ziele erreichen kann: kostengünstig, schnell, aber auch kunden- und BaFin-gerecht zu arbeiten.

Es ist also eine nicht zu unterschätzende Aufgabe, der sich **Ulrike Arends** und ihre Weggefährten jeden Tag stellen. Eigentlich ist es ein Glück, dass es immer genug Aufträge gibt – Arbeitsplätze sind in der Postbank Systems im Gegensatz zu Rationalisierungen in Betrieben anderer Banken nicht in Frage gestellt. Vergleichsweise ist auch die Bezahlung besonders wegen der nötigen technischen Fachkenntnisse und der besonderen Dienstpläne angemessen, und auch das Arbeiten selbst ist mit dem möglichen Home-Office und anderen Freiheiten selbstständiger, eigenverantwortlicher als die prozesshaften Fließbankjobs in manchen Bank-Servicefabriken.

Das alles kann aber nicht die kaum beschränkte Menge der Arbeit und die dadurch entstehenden Überstunden und gesundheitlichen Folgen ausgleichen. Inzwischen sind 10-Stunden-Schichten beileibe keine Ausnahme mehr, sondern oft erlebter Standard. Und Verstöße gegen diese Höchstgrenze sind ebenfalls nicht selten. Die Geschäftsführung nimmt das in Folge ihrer Personalplanung „auf Kante“ stillschweigend in Kauf, und die Kolleg/innen tragen es an der Grenze ihrer Kraft (noch) mit. Es ist inzwischen ein permanenter Notstand, stellt Ulrike Arends fest und fordert zum Umdenken auf: „Wir schaffen unsere Aufträge auf Dauer nicht durch Verheizen, sondern nur durch Aufbau von neuem Personal. Beziehungsweise durch Umschichten von Leuten aus unterbeschäftigten Bereichen.“

Die 47-jährige IT-Expertin ist seit 1987 in der Finanzwirtschaft und ist wie ihre Kollegen steten Wandel und hohen Arbeitsanfall gewohnt. Ihre erste Station war der Zahlungsverkehr in der Dresdner Bank, 1997 wechselte sie in den IT-Bereich. „Wir waren damals zwei Frauen – die eine war Informatikerin mit Berufspraxis, und ich war blond“, spielt sie auf einige Vorurteile in der (damals) männerdominierten Technikwelt an, die sie überwinden musste. Ulrike Arends entwickelte Fachkonzepte, testete Systeme, erstellte technische Vorgaben, gab Schulungen. Die Dresdner Bank gliederte bald den Bereich in die ZVS GmbH (Zahlungsverkehr und Service) aus, der später von der BCB (Betriebscenter für Banken) unter dem Postbank-Dach übernommen wurde. 2006 wurde die IT-Gruppe in die Postbank Systems integriert.



Ulrike Arends achtet auf Ausgleich. Fotos: O. Popp

Heute ist sie im Team mit einem Kollegen und zwei Verstärkungen Applikationsbetreuerin und erfüllt Service-Verträge für die BCB, die diese mit den Endkunden hat. Das Team muss sieben Anwendungen ständig am Laufen halten, darunter sechs mit Telefon-Hotline. Die meisten sichern den Euro-Zahlungsverkehr, auch international von der Schweiz über Großbritannien bis Japan. Für den Bundesbank-Zahlungsverkehr im Rahmen der BCB muss zum Beispiel täglich von 6 bis 20 Uhr täglich der Betrieb gewährleistet sein, was sie in zwei überlappenden Schichten und abendlicher Rufbereitschaft schaffen.

Ulrike Arends und Kollegen müssen dann aus der Bereitschaft oder aus der normalen Arbeit heraus binnen einer Stunde sichtbar an dem Problem zu Gange sein, und innerhalb von vier Stunden („Bereinigungszeit“) soll die Ursache behoben sein und alles wieder störungsfrei laufen. „Meist sind wir schneller. Bei großen Server-Ausfällen klären wir in Telefonkonferenzen, wer was macht. Da wird schon Tacheles geredet, aber wir verstehen uns schon und sind eingespielt“, erklärt die Fachfrau. Die bei Tag und Nacht aus dem Weg geräumten Brocken schweißen zusammen und geben ein Wir-Gefühl, das trägt.

Es fordert allerdings auch außergewöhnliche Einsatz-Bereitschaft – über Grenzen hinaus. Das Hauptproblem für die Mitarbeiter/innen ist, dass es inzwischen keine wirkliche Auszeit, keine Privatsphäre mehr gibt während der Bereitschaftsdienste. Inzwischen haben beinahe alle Mitarbeiter Dienst-Mobiltelefone und auch -Laptops. Auf Arbeit und unterwegs, aber auch daheim wird Erreichbarkeit erwartet. „Das steht in keiner Job-Vereinbarung explizit, aber es ist inzwischen bei den meisten in Fleisch und Blut übergegangen, und deswegen setzt es der Arbeitgeber inzwischen voraus, sozusagen 24 Stunden pro Tag, wenn es sein ‚muss‘“, so Ulrike Arends, die neben dem Job auch als Betriebsrätin aktiv ist.

Es fallen ihr einige Beispiele ein. Ein Kollege machte während der Fahrt in den Kroatien-Urlaub lange an einer Raststätte halt, um an einer wichtigen Telefonkonferenz teilzunehmen. Andere beantworten aus dem Urlaub heraus täglich Mails, so dass für die Kollegen bisweilen unklar ist, ob sie oder er nicht doch im Dienst sind. Nach Notfalldiensten von 0 Uhr bis 5 Uhr morgens in einzelnen Betriebsteilen ist der nächste Tag theoretisch hotline-frei – tatsächlich helfen die Ruhezeitler aber ihren Mitstreitern schon wieder ab Mittag des Folgetages aus. „Bei uns hat sich eine Mentalität breit gemacht, nicht ‚Nein‘ sagen zu können. Auf Dauer macht das viele krank.“

Sie und die anderen Betriebsräte machten auf die Lage beim Postbank-Vorstandsvorsitzenden Frank Strauß aufmerksam und baten um Abhilfe. Eine Maßnahme des Managements war, dass mehr externe Projekt-Mitarbeiter/innen feste Arbeitsverträge in der Postbank Systems erhalten und so entlasten sollen. „Das sind bisher aber nur 30 Leute. Bei über 1500 internen Kräften ist das kaum spürbar, zumal die Neuen in die Entwicklung von Projekten gesteckt wurden und nicht in den überlasteten Alltagsbetrieb der Systeme“, stellt sie die fortbestehenden Miss-Stände klar.

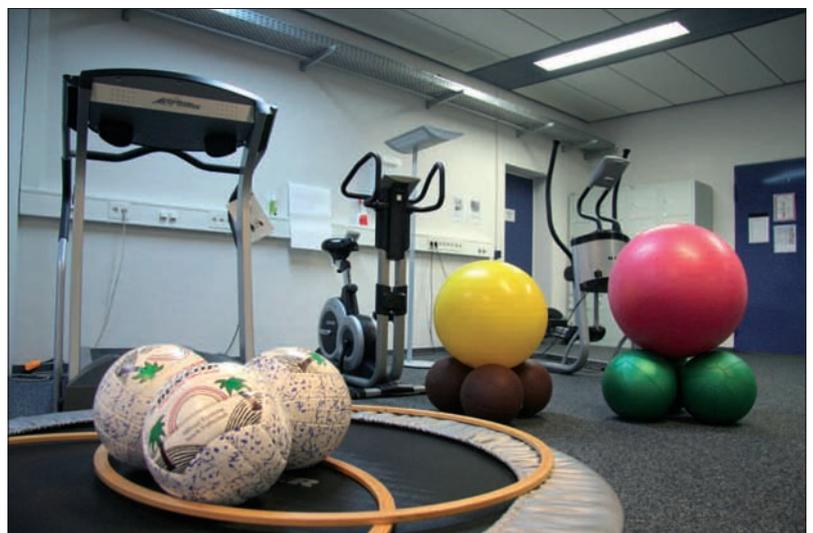
Der dringende Aufruf der Geschäftsführung, nun doch wieder zur 38,5-Stunden-Woche ohne viele Überstunden zurückzukehren, verblasste binnen zwei Wochen angesichts der Ansagen der Team- und Gruppenleiter, die drängenden Terminalsachen bitte weiterhin wie gewohnt flott abzarbeiten.

Der Betriebsrat appelliert auch an die Mitarbeiter/innen mit Hilfe des Arbeitszeit-Gesetzes: Achtet auf die Grenze von maximal zehn Stunden Arbeit am Stück und anschließend auf mindestens elf Stunden Ruhepause. Nehmt die euch leicht zustehenden Gleittage. Verfolgt euer Überstundenkonto und feiert sie rechtzeitig ab, wann immer möglich. Denn nach 6 Monaten werden die aufgestauten Überstunden monatsweise automatisch ausbezahlt – was wieder den Erholungseffekt nimmt. „Wir haben keine Stechuhr, sondern in jeder Hinsicht Vertrauens-Arbeitszeit. Das ist zwiespältig. Denn nur wer sich kümmert, behält die eigene Arbeitskraft in der Hand.“

Dabei ist das Freizeitnehmen, das „Nein“ sagen, gar nicht so schwer. Kollegen, die das von Anfang an so gemacht haben, werden bis heute nicht so oft in Beschlag genommen wie die stets Willigen. „Ja, es ist ein enormer Lernprozess zu entscheiden, dass ich nicht da bin, nicht erreichbar. Ich habe dafür auch zwei Jahre gebraucht. Wer sein Handy nicht ausschalten kann, sollte es in der Firma liegen lassen. Gerade den Jüngeren fällt es schwer, ihre Neugier zu bezwingen. Es ist aber notwendig und bringt was“, versichert Ulrike Arends. Sie lebt heute nach eigener Einschätzung entspannter, der Blutdruck fiel auf Normalwerte, sie hat wieder Zeit für ihren Mann und Hobbies. „Das ist es ja gerade. Die meisten schieben die Belastung einfach unbekümmert auf die Familie weiter. Ich wünschte mir, dass mehr Angehörige mal den Dauerarbeitern die rote Karte zeigen.“

Eine spürbare Verbesserung der Personalsituation ist derzeit nicht in Aussicht. Nach wie vor werden frei werdende Stellen nur im Ausnahmefall schnell nachbesetzt. Bleibt das Gesundheitsmanagement. Das Sportkabinett im Keller des Postbank-Gebäudes an der Eckenheimer Landstraße ist mit Geräten, Bällen, Tischtennisplatte, Trampolins usw. gut ausgestattet und wird auch oft genutzt, es gibt Gymnastik, Pilates, Rücken- und Entspannungskurse. Zwei Walking-Gruppen laufen draußen regelmäßig. Der ASA (Arbeits sicherheitsausschuss) des BR findet recht taugliche Lösungen und Absprachen, um die kritischsten Fälle zu entschärfen. Ulrike Arends ist darum ganz zuversichtlich: „Und ich bin ein grundpositiver Mensch, das hilft sehr.“

Oliver Popp



Fitmacher: Das Postbank-Sportkabinett.

Arbeitsbelastung: Stress in neuen Formen – und was dagegen hilft

Kennen Sie schon Tertiarisierung, Akzeleration, Informatisierung, Subjektivierung? Wahrscheinlich können nur sehr wenige die Begriffe einordnen, jeder aber kennt die Inhalte, da sie jeder täglich in der heutigen Arbeitswelt erlebt. Diese Größen verändern unsere Art des Arbeitens tiefgreifend und dauerhaft. Deshalb müssen wir uns auf sie einstellen, wenn wir leistungsfähig und motiviert bleiben wollen.

Tertiarisierung – gemeint ist damit die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft, die mehr geistige und interaktive Tätigkeiten nach sich zieht und von uns abfordert, Informationen und damit verbundene Emotionen anders und schneller zu verarbeiten.

Informatisierung – dies beschreibt die zunehmende Durchdringung der Arbeitswelt mit modernen Kommunikationstechnologien, die in immer höherem Maße ortsunabhängiges, zeitlich flexibles Erledigen von Aufgaben ermöglichen und abverlangen und so zur Entgrenzung von Arbeit beitragen.

Subjektivierung – damit wird die Entwicklung neuer Steuerungsformen veranschaulicht, die mit oder ohne Zielvereinbarungen von

zunehmender Eigen- Verantwortung für Ablauf und Erfolg von Arbeitsprozessen gekennzeichnet ist.

Akzeleration – diese illustriert die fortlaufende Beschleunigung von Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen bei steigender Komplexität der Aufgaben und zunehmenden Lernanforderungen.

Es sind neue Arbeitsformen, die in der Summe eine ständige Veränderung treiben. Damit werden Beschäftigungs-Verhältnisse diskontinuierlich – also nicht oder kaum planbar –, und bei den Angestellten wächst die berufliche **Unsicherheit**. Weil sie folglich öfter Tätigkeit oder Beruf wechseln, werden auch die sozialen Beziehungen der Betroffenen instabiler. Unzweifelhaft empfinden dies die Meisten als belastend.

Manche denken dann mit Wehmut an die „gute alte Zeit“. Was aber genau hat sich gegenüber früheren Generationen geändert? Aufgrund der technischen Weiterentwicklung ist die Arbeit heute auf immer weniger Schultern verteilt, und dies bei verkürzten Zeitabläufen – aber in diese Richtung entwickelt sich Arbeit schon seit der industriellen Revolution in der Mitte des 19. Jahrhunderts. Wirklich neu ist, dass die **Handlungs- und Entscheidungsspielräume**, die früher dem Management und Führungskräften vorbehalten waren, heute bis auf die Sachbearbeiter-Ebene herunter existieren. Mit diesen Freiräumen umzugehen heißt auch Verantwortung zu übernehmen.

Ob der Umgang mit Verantwortung einem leicht fällt oder beschwerlich ist, hängt im Wesentlichen von den Nebenbedingungen ab. Stehen uns für die Anforderungen nicht genügend Zeit oder Ressourcen zur Verfügung, dann werden wir dies eher als Belastung empfinden. Der **Faktor Zeit** ist dabei als Erholungsfaktor zu sehen. Oftmals reiht sich Aufgabe an Aufgabe, Projekt an Projekt, ohne dass dabei auch nur kurze Erholungsphasen vorhanden sind. Dabei gilt, die nächste Aufgabe oder das Projekt sind noch wichtiger als das vorherige. Die Herausforderungen, die in der Regel gegen Ende eines Projektes entstehen, sind oft nur mit großem zeitlichem Einsatz zu meistern. Sie üben ersten physischen und psychischen Druck aus, der weit über das normale Maß hinausgeht. Gerade diese Phase sich aufstauender Belastung berücksichtigen Führungskräfte und Mitarbeiter/innen zu wenig.

Zum Vergleich: Stellen wir uns einmal vor, dass Profifußballer unmittelbar nach einem Spiel direkt wieder auf den Platz gehen und die nächste Partie spielen müssten. Es wäre eine ziemlich „lahme“ Begegnung, die wohl kaum die Erwartungen der Fans, der Trainer und auch der Spieler selbst erfüllen könnte. Wissen-



schaftliche Untersuchungen haben ergeben, dass zwischen zwei Spielen die Akteure auf dem Feld mindestens 72 Stunden zur vollständigen **Regeneration** benötigen. Gut ausgebildete Trainer berücksichtigen diese Erkenntnis in den Trainingseinheiten zwischen den Spielen.

Wenn wir den Vorgesetzten jetzt einmal mit einem Trainer vergleichen würden: Was fällt bald auf? – Die Ausbildung ist der Unterschied. Während die Trainer-Ausbildung sehr umfassend ist – so werden neben fachlichen Themen auch psychologische und medizinische Themen vermittelt – beschränkt sie sich bei Führungskräften in der Regel auf fachliche Inhalte. Themengebiete, die die Führung von Menschen betreffen, werden den Führungskräften oft lediglich auf freiwilliger Basis angeboten. Die mangelnde oder fehlerhafte **Ausbildung von Führungskräften** ist ein Grund, warum wir als Mitarbeiter von den Führungskräften nicht vor Überbelastung geschützt werden können. Wir brauchen eine neue Generation von Führungskräften, die mehr Mentor, Coach und Psychologe sind.

Dafür muss sich die Führungskultur ändern – und das funktioniert bestenfalls über einen mittelfristigen Zeitraum. Deshalb müssen wir, die Beschäftigten, uns selber vor Arbeitsbelastungen **schützen**.

Oftmals wird an dieser Stelle gesagt, dass wir selbst nicht viel gegen Überlastungen beitragen können – dies stimmt so nicht.

Wie macht sich eine Überbelastung bemerkbar? Frühindikatoren sind zum Beispiel Schlafstörungen, Gereiztheit und innere Unruhe. Freundschaften, familiäre Kontakte und Hobbies werden an den Rand gedrängt.

Vielen von uns fehlt heute schlicht das Gefühl dafür, was uns guttut. Die Freizeit wieder zu entdecken, der Genuss an den schönen Dingen, ausreichend Schlaf und Bewegung, als dies sind Ansatzpunkte im Privaten dafür, um einen **Gegenpol zur Arbeitsbelastung** aufzubauen. Anstatt sich nach dem Job auch weiterhin mit Arbeit in irgendeiner Form zu beschäftigen.

Regelmäßigkeit und **Beständigkeit** im Arbeitsalltag sind zwei Begriffe, die immer mehr in Vergessenheit geraten. Aber gerade diese Begriffe mit Inhalt zu füllen, bedeutet für uns Schutz vor Überlastung auf der Arbeit. Also: Regelmäßige Zeiten für die Regeneration im Arbeitsalltag einbauen um die Konzentration und die Energie wieder aufzubauen. Wie, fragen Sie sich sicher, soll ich das während meiner Arbeitszeit anstellen?! Ein kleiner Spaziergang nach dem Mittagessen, die Treppe anstelle des Aufzugs benutzen – das schafft Energie.

Außerdem gewinnen wir Kraft mit dem (inneren) Eingeständnis, dass die oft beschworene Multitasking-Fähigkeit ein Märchen ist, das nur Zeit kostet und Fehler provoziert. Wenn wir uns stattdessen nur **auf jeweils eine Aufgabe konzentrieren**, gelingt uns die Aufgabe deutlich schneller und mit weniger Mängeln.

Wichtig ist auch, **Grenzen zu setzen**. Also zum Beispiel regelmäßig den Arbeitstag zur gleichen Zeit beenden – mit dem eigenen Anspruch: Ohne Ausnahme. Dies ist insbesondere für die wichtig, die sich in der Freizeit anderen Aufgaben widmen müssen – ich denke hier an alleinerziehende Mütter und Väter oder Kollegen, die ihre



Der Regeneration wieder mehr Raum geben.
Foto: Doc Rabe Media / Fotolia.com

Angehörigen pflegen. Auch die Wahrnehmung dieser Aufgaben kostet Kraft, und viele haben sich die Aufgaben nicht selber ausgesucht. Wir müssen wieder lernen, beiden Lebensbereichen – Arbeit und Freizeit – den gleichen Raum zu geben.

Beständigkeit anstatt Flexibilität ist ein lohnendes Ziel, für die Arbeitsmotivation und auch für die Betriebswirtschaft. Denn wozu führen ständige Umstrukturierungen, Neu-Zusammensetzungen von Teams oder neue Ideen ohne Rückkopplung mit der Praxis? Sie bringen Unsicherheit und kosten meistens nur Geld, ohne entsprechenden Nutzen. Es erhebt sich der Gedanke, an die Spitze der Unternehmen wieder mehr „echte“, in der Firma verwurzelte **Unternehmer** zu stellen anstelle der heute üblichen eingekauften Manager, deren Vergütung zum Teil an die Erfüllung meist kurzfristiger Ziele gebunden ist und eben nicht an das langfristige Wohl des Unternehmens. Dies wäre wohl einen eigenen Artikel wert.

Auch wenn die Mittel von uns Mitarbeitern beschränkt sind: Wir müssen den Mut aufbringen, den Vorgesetzten und auch den Kolleg/innen das positive Gegenbild einer gemeinschaftlichen, konstruktiven Veränderung der Arbeitswelt zu zeigen. Das Bewusstsein für ein gutes, **für alle ertragsreiches Arbeiten** ist sowohl in der Führungsetage als auch bei den Beschäftigten schon erwacht – angesichts der (negativen) Folgen der unterschiedlichen Formen von Arbeitsüberlastung. Beginnen wir jetzt, anders zu handeln.

Nur Unternehmen, die uns als Mitarbeiter/innen nachhaltig vor Arbeitsüberlastung schützen und uns Beschäftigte auch selbst dazu anhalten, gehören zu den langfristig erfolgreichen Arbeitgebern. Sie werden unter den Bewerber/innen der zunehmend geburtenschwächeren Jahrgänge aufrichtig um die besten Fachkräfte werben können.

Schreiben Sie uns gern – per E-Mail an:
piasta@dbv-gewerkschaft.de.

Robert Piasta

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

Geschäftsstelle 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 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

Regionalverbände

Regionalverband Nord

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

Regionalverband West

Ansprechpartner: Robert Piasta
 Mobil: 0172 / 62 33 008
 mail: piasta@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte

Ansprechpartner: Karsten Wolff
 Mobil: 0173 / 16 09 582
 mail: wolff@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost

Ansprechpartner: Sylke 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, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 6,00 |
| 2. bis € 2.083,- brutto | € 11,00 |
| 3. von € 2.084,- bis 3.273,- brutto | € 15,50 |
| 4. von € 3.274,- bis 4.603,- brutto | € 20,00 |
| 5. ab € 4.604,- brutto | € 25,00 |

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!

Für weitere Infos scannen Sie diese QR-Codes mit Ihrem Smartphone:

1. Zum Zeitschriften-Archiv



2. Zur DBV-Homepage



Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister geworben durch: _____

Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.: _____ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ Betriebsrat Personalrat

Tätig bei _____ in _____ Ehrenamt _____

Tarifgruppe (bei Auszubildenden Ende der Ausbildungszeit eintragen) Monatsbeitrag (EURO) _____ Vollzeit Teilzeit

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den Deutschen Bankangestellten-Verband, meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto abzubuchen.

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

kontoführende Bank _____ Ort _____

IBAN _____ BIC _____ jährlich vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____