

**Natürlich im Nordwesten:
Svenja-Marie Gnida
in der
Oldenburgischen Landesbank**

**Tarifeinheit:
Unwürdiger
Irrweg**

**Deutsche
Bank:
Strategie
Mitreden**



THEMEN	SEITE
► Tarifeinheit	„Nicht die Hand für dieses Gesetz heben“ 2-3
► Kommentar	Ein Reich – Ein Glaube – Ein Kaiser! 4
► Tarif Geno-Banken	Das Ergebnis vieler Köpfe und Ideen 5
► Titelthema	OLB: Im Nordwesten zu Hause 6-7
► Aus dem Verband	Deutsche Bank / Postbank: Bestärkte Gemeinschaft 8-9
► Rat & Tat	Gute Führungskräfte – Pflicht oder Kür? 10-11
► Aufgefallen	„Wir reden hier Klartext“ 12
► Bank + Technik	CeBIT: Weckruf für die Cyber-Sicherheit 13
► Arbeitswelt	Krankheit: Aktuelle Diagnosen: Wirklich neu? 14-15
► Organisation	16

Hinweis:

Ab sofort begrüßen wir Sie gern in unserer neuen DBV-Hauptgeschäftsstelle! Sie finden uns ab 1. Mai 2015 hier: Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf. Hierhin können Sie uns auch per Post schreiben. Die anderen Kontakte bleiben die bekannten. Zum Beispiel Telefon 0211 – 36 94 558, Fax: 0211 – 36 96 79, und E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de. Auf bald!

„Gefällt mir“ – folgen Sie uns auf Facebook!

Auch im Social Network sind wir zu finden und halten Sie mit aktuellen Nachrichten und mit bewegten Bildern aus der Finanzwelt auf dem Laufenden. Besuchen Sie unser Facebook-Profil auf www.dbv-gewerkschaft.de und klicken Sie dort „Gefällt mir“ – dann sind Sie als Facebook-Nutzer und Ihre Freunde immer sofort vom DBV informiert. Oder scannen Sie einfach den nebenstehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone.



Aktuelle Angebote unseres DBV-Vorteilsportals:

1. Neu: Glamping am Gardasee von Vacanceselect mit 7 % Nachlass
2. Mode-Kollektionen von ABOUT YOU mit 12 % Nachlass
3. Move-It Sportcamps mit 20 Euro Vergünstigung

DBV-Mitglieder erhalten diese Sonderaktionen und weitere attraktive Dauer-Rabatte exklusiv auf dem Vorteilsportal <http://dbv.mitgliedervorteile.com> – scannen Sie einfach den nebenstehenden QR-Code mit dem Smartphone.

Der Login lautet wie folgt: Benutzername: dbv001 – Passwort: vielfalt001

Viel Spaß beim Sparen wünscht
Ihr Mitgliedervorteile - Team

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

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

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
ALBRECHT Thomas
BEESE Ute
BENTERBUSCH Heinz-Norbert
BETZEN Sigrig
ERMANN Wolfgang
LÄTZSCH Holger
LINDEN Stefan
MAGET Jürgen
PIASTA Robert
REHMISCH Steffen
RIEDEL Michael
SCHÄFFER 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
Kreuzstraße 20, 40210 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:
Sigrig Betzen, Stephan Szukalski

Fotos: Oliver Popp
Titel: Oldenburgische Landesbank
Agentur Fotolia (www.fotolia.de)
(Bild hintere Umschlagseite)

Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 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 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.

Gut vorbereitet ins Jahr

Liebe Kolleginnen und Kollegen in Banken und Versicherungen,

große Entscheidungen werfen ihre Schatten voraus. Zum einen steht die **Deutsche Bank** kurz davor, endlich ihre Strategie für die kommenden Jahre zu präsentieren. Es ist eine wichtige Weichenstellung für alle Mitarbeiter/innen des Konzerns, die nicht wenige mit Sorgen erwarten. Der DBV wird dafür eintreten, dass es in jedem Fall eine geordneten **Veränderungsprozess** gibt, und Schnellschüsse vermieden werden. Am besten geht dies durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. So sind diese – durch unser Mittun - bis Ende Juni 2017 in den Einheiten der PBC Banking Services GmbH bereits seit Dezember ausgeschlossen. Die Betriebe in der **PBC-Plattform** stammen aus Deutscher Bank und Postbank und sind das Service-Rückgrat des Konzerns. Die rund 9000 Kolleginnen und Kollegen waren von Auslagerungen, Fremdvergabe oder Standort-schließungen in den vorigen Jahren besonders bedroht oder betroffen und verlangen deshalb zu Recht nach besonderer, langfristiger Absicherung.

Diesem Auftrag stellen wir uns auch weiterhin. Nicht nur in Form harter Tarifverhandlungen, sondern auch in Form der **Konferenz für Betriebsräte** aus Deutscher Bank und Postbank. Zuletzt kamen wir dafür im Februar in Berlin 50 Betriebsräte aus vielen Betrieben der Deutschen Bank und der Postbank zusammen. Stellvertretend auch für ihre Kolleg/innen wollten sie von ihrer Gewerkschaft und auch hohen Vertretern der Bank wissen, wie der Stand der Integration ist und was bis dato geplant ist. Und sie wollten ihre Praxissicht und ihre Lösungsansätze in den Strategie-Prozess einbringen und den Weg der Veränderung so mitprägen. Auf den Seiten 8 und 9 in dieser Zeitschrift berichten wir näher.

Zum anderen ist der Gesetzentwurf zur **Tarifeinheit** immer noch auf dem Weg der Verabschiedung. Obwohl inzwischen selbst der wissenschaftliche Dienst des Bundestages die Wirksamkeit und die Verfassungsgemäßheit anzweifelt. Ein großes Bündnis, darunter auch der DBV, strebt mit politischer Überzeugung und der Vorbereitung juristischer Mittel an, das Gesetz noch vor, oder eben nach dem geplanten Beschluss im späten Frühjahr zu verhindern. Der dbb-Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt, schildert im Interview noch einmal plastisch die Fehlwirkungen des möglichen Gesetzes und das konsequente Vorgehen des Bündnisses (Seiten 2 und 3), neben einer sehr persönlichen Kommentierung auf Seite 4.

Das Suchen, Finden und Umsetzen guter Lösungen prägt auch den Alltag der Institute. In der **Oldenburgischen Landesbank** war das Miteinander von Beschäftigten und Vorgesetzten und die Beziehung zu den Kunden schon immer bodenständig und aufgeräumt. Keine im Rausch vor der Finanzkrise heiß gelaufenen und nun stark abgekühlten Erwartungen, sondern eine **wahrhaftige Analyse**: Welche Produkte bieten wir an, welche Vorgaben und Freiheiten haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie behalten wir nach innen und nach außen das erarbeitete Vertrauen? Eine junge Filialleiterin berichtet über ihren Weg in der OLB, der sie bis in den Aufsichtsrat der Bank führte (Seiten 6 und 7).

Führungskräfte müssen einer wachsenden Zahl von Ansprüchen genügen. Da sind die bezifferten, geschriebenen und auch „informellen“ Vorgaben der übergeordneten Ebenen. Zum anderen die berechtigten Erwartungen der untergebenen Kolleginnen und Kollegen nach guter Organisation der Arbeit, nach Fairness, Förderung und Anerkennung. Und auch die eigenen, inneren



Stephan Szukalski

Überzeugungen, Kräfte und Grenzen. Viele Vorgesetzte wollen oder können diese zum Teil widerstreitenden Interessen nicht (mehr) bedienen. Eine Fachfrau aus der **BHF-Bank** macht sehr anschaulich klar, was gute **Führung** behindert und was sie ermöglicht (Seiten 10 und 11).

Bleiben wir im besten Sinne kritikbereit und handlungsfähig? Die Verwandlungen der Kunden-Kreditbank (KKB) in die Citibank und in die **Targobank** in den letzten 30 Jahren waren tiefgreifend und oft verunsichernd. Dabei trat in vielen Fällen die Fähigkeit zu offener Ansprache, zu langfristig sinnvollem Handeln in den Hintergrund. Diese wieder zu bestärken, ist und bleibt die Aufgabe aller, beschreibt eine langjährige Bankerin (Seite 12).

Wir vom DBV unterstützen diese Motivatoren und alle, die Fragen haben und Hilfe suchen. Wann immer es möglich ist. Mit dem kleinen Rat am Telefon, mit längerfristiger, genauer Begleitung für Vereinbarungen in Schriftform, mit der großen Aktion am Verhandlungstisch oder im Betrieb. **Sprechen Sie uns an** – zum Beispiel per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de.

Herzliche Grüße,

Ihr Stephan Szukalski

Tarifeinheit: „Nicht die Hand für dieses Gesetz heben“

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) stellte am 5. März 2015 ihren Gesetz-Entwurf zur Tarifeinheit in erster Lesung im Bundestag vor. Zweite und dritte Lesung sind für Mai angesetzt, der Beschluss könnte dann folgen. Dann träte ein Gesetz in Kraft, das im jeweiligen Betrieb nur noch der mitgliederstärksten Gewerkschaft einen Tarifabschluss erlaubt. Kleinere Gewerkschaften hätten dagegen kein Tarif- und Streikrecht mehr, was ihnen auf lange Sicht die Existenz-Grundlage entziehen würde. Gegen diese Pläne hat sich ein breites Bündnis formiert. **Klaus Dauderstädt** (67), **Bundesvorsitzender des dbb** (dbb beamtenbund und tarifunion), gehört dazu und will mit den Partner-Gewerkschaften, auch dem DBV, Klage beim Bundesverfassungsgericht einreichen, falls die Tarifeinheit als Gesetz kommen sollte.



Gestalter: Klaus Dauderstädt.

Foto: dbb

Das Bündnis gegen die Tarifeinheit wird umgehend Klage gegen das Gesetz erheben, alles ist gut vorbereitet. Also ist der Weg klar bestimmt?!

Wir werfen die Flinte nicht ins Korn, auch die Bundestags-Abgeordneten vor der Abstimmung noch zu überzeugen. Es gibt zwar bisher noch nur eine schmale Zahl der Neinsager. Aber wir haben mit einem neuen Gutachten des wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages neutrale und prominente Unterstützung bekommen. Daneben führen auch fast alle Professoren dem Arbeits- und dem Justizministerium klar vor, dass der Gesetzentwurf sehr wohl einen Verstoß gegen das Grundgesetz darstellt. Gegen Artikel 9, dass ich mir als Beschäftigter eine Gewerkschaft frei suchen darf, die dann in meinem Namen auch wirksam werden kann.

Gibt es Aussichten, Abgeordnete umzustimmen?

Ja. Grüne und Linke werden wohl geschlossen gegen das Gesetz stimmen. Und auch in der großen Koalition gibt es mehr und mehr Zweifler. So argumentierte Prof. Matthias Zimmer von der CDU und zugleich stellvertretender Vorsitzender des Bundestags-Ausschusses für Arbeit und Soziales, dass hier ein verfassungsrechtlich fragwürdiges

Gesetz aus politischen Gründen beschlossen werden soll. Rudolf Henke, ebenfalls in der CDU, nahm das Grundgesetz in die Hand und mahnte seine Kollegen im Bundestag, dass ihre erste Aufgabe ist, es zu achten und ihrem Gewissen zu folgen. Und wir als Gewerkschaften sollten alle Bundestags-Abgeordneten persönlich ansprechen, nicht für dieses vollkommen sinnlose Gesetz die Hand zu heben.

Was macht das Gesetz denn so allgemein untragbar?

Es wird gar nicht das bewirken, was die Initiatoren, also Frau Nahles, die Arbeitgeber und Teile der DGB-Gewerkschaften, sich davon versprechen, nämlich Ordnung in die Tariflandschaft zu bringen. Denn der Gesetzentwurf bezieht sich ja auf den Betrieb als Raum der Durch-

setzung eines Tarifs. Was aber ist ein Betrieb? Ist das im Falle des öffentlichen Dienstes die gesamte überregionale Verwaltung in Deutschland? Oder etwa nur das einzelne Schulamt, das einzelne Gericht, das Bundeskriminalamt oder die Deutsche Nationalbibliothek? Wohl eher die letzteren, weil sie jeweils ganz eigene Arbeitswelten darstellen, die mit einem überwölbenden Tarif nicht abzudecken sind.

Das ist aber nirgendwo exakt entschieden...

Genau, weil die Treiber des Gesetzes nur die Industrie mit recht klaren Strukturen vor Augen haben. Neben der Abgrenzung des Betriebes ist aber auch völlig offen, wie denn dann festgestellt werden soll, welche Gewerkschaft dort die Mehrheit hat. Ich prophezeie allein hunderte Verfahren vor Gericht zur Betriebsdefinition oder zur Frage, wie Notare die Mitglieder der streitenden Gewerkschaften korrekt zählen sollen. Ein Unding. Das ist die Feigheit des Gesetzgebers, vorab nicht genau zu regeln, wie das Gesetz überhaupt praktisch umgesetzt werden soll.

Der Streit um die Gültigkeit von Tarifverträgen würde ja erst danach beginnen. Mit welchen Folgen?

Da entsteht dann das eigentliche Problem. Einerseits würden die klassischen Gewerkschaften dann nicht mehr übergreifend vergleichbare Tarifabschlüsse durchsetzen. Die Hamburger Beschäftigten könnten dann wesentlich anders bezahlt werden als die in Dresden. Andererseits würde gerade erst das Gesetz das Entstehen von betrieblichen Gewerkschaften provozieren, die sich lediglich einen überbetrieblichen Anspruch geben. Das wären dann tatsächlich englische Verhältnisse, eine vorhersehbare Katastrophe.

Ist eine Lösung vorstellbar?

Durchaus. Aber nicht in Form eines undifferenzierten Gesetzeszwanges, sondern in Form von sinnvollen Verhandlungsabsprachen. Wir als dbb betreiben mit ver.di im öffentlichen Dienst seit Jahren das schwierige Geschäft, mit zum Teil unterschiedlichen Interessen und Struktur dennoch zu einem gemeinsamen Tarifiergebnis zu kommen, das allgemein akzeptiert werden kann und nicht spaltet. Das Gute daran ist, dass dieses gemeinsame Verhandeln freiwillig ist und nicht verordnet. Wenn wir uns mit ver.di eines Tages einmal nicht mehr einigen können über die Strategie, dann verhandeln wir eben getrennt. Kein leichtes, aber ein notwendiges Ringen. Am Ende kommen dennoch vielleicht gleiche oder doch zumindest ähnliche Tarifabschlüsse heraus.

Dieses Handeln ist doch für alle einsichtig?

Recht einfach für diejenigen, die sich damit befassen, was einen sinnvollen Tarifvertrag ausmacht und wie er zu Stande kommt. Ich habe vor einigen Tagen mit Bundespräsident Joachim Gauck gesprochen und ihn nun aufgefordert, den Gesetzentwurf besonders gründlich zu prüfen, bevor er mit seiner Unterschrift unter das Gesetz eine große Unfreiheit schaffen würde, ein Monopol des Denkens und Handelns für eine Einheitsgewerkschaft. Im Mai 2014 hatte er sich während des DGB-Kongresses in Berlin noch für die Tarifeinheit ausgesprochen. Das zu überdenken ist unser Wunsch.

Oliver Popp

Die Tariffreiheit erhalten.

Foto: Wolfilser / fotolia.com



Kommentar: Ein Reich – ein Glaube – ein Kaiser!

*Der **Gesetzentwurf der Tarifeinheit** ist von der Großen Koalition auf den Weg der Abstimmung im Bundestag gebracht worden, bereits im Mai könnte er positiv beschieden werden. Das Gesetz wäre nicht nur eine Diskriminierung von Fachgewerkschaften, sondern darüber hinaus ganz allgemein ein schwerer Schaden für unsere Demokratie.*

Mit den Worten „Ein Reich – ein Glaube – ein Kaiser“ trat vor rund 1700 Jahren in Rom Kaiser Konstantin an, was zur berühmten „**Konstantinischen Wende**“ führte. In der Folge wurde das Christentum Staatsreligion, und verdrängte in Kürze alle weiteren Glaubensbekenntnisse. Die Folge war statt der relativ liberalen Einstellung in Glaubensfragen, die in der Antike vorherrschten, die Diktatur der Einheitsreligion mit teilweise schlimmen Übertreibungen wie Hexenverbrennungen und Inquisition, die heute die Kirchen selbst mindestens so sehr bedauern wie ihre Gegner.

Heute haben sich – zum Glück – **Einheitsreligionen, Einheitsstaaten, Einheitsregierungen** und letztlich auch **Einheitsgewerkschaften** überlebt. In der modernen Welt sind Meinungsvielfalt, Demokratie und freie Entfaltung der Persönlichkeit im Vordergrund. Einheitsparteien, Einheitsreligionen, aber auch Einheitsgewerkschaften haben ausgedient.

Bereits zwei Mal in der deutschen Geschichte, 1933 bei der großen Gleichschaltung zum Deutschen Arbeitsfront, und in den späten 1940er Jahren im Vorfeld der Gründung der DDR, waren Einheitsgewerkschaften das vorherrschende Modell. In beiden Fällen war es der erste Schritt zu Abschaffung der Demokratie. Wir würden keine Einheitspartei akzeptieren, in der sich alle politisch aktiven Bürger einbringen müssen. Wir würden heute nicht wieder per Dekret hinnehmen, dass alle Bürger einer Religion angehören müssen. Wir können und dürfen auch nicht akzeptieren, dass durch Gesetze Strukturen geschaffen werden, die nur noch einer Gewerkschaft Handlungsmöglichkeiten lässt, und damit alle anderen zum Sterben verurteilt.

Ich finde es persönlich enttäuschend, dass gerade CDU und SPD, die beiden Parteien, die neben der FDP beim Aufbau der Demokratie in diesem Land eine so zentrale Rolle seit fast 70 Jahren spielen, jetzt aus kurzfristigen Überlegungen heraus unsere Verfassung bis zum Bruch biegen. Das alles nur, weil Lokführer ihre verfassungsmäßigen Rechte einfordern, und Piloten und Krankenhausärzte feststellen, dass sie auch Arbeitnehmer sind, und die Mehrheitsgewerkschaft ihre Rechte nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Ja, es ist ärgerlich, am Bahnhof oder Flughafen zu stehen, und nicht wegzukommen, weil zwei ehemalige Staatsunternehmen



Stephan Szukalski.

Foto: privat

nicht hinbekommen, was für den Rest der Industrie selbstverständlich ist: Alle Organisationen mitnehmen, und alle Arbeitnehmergruppen angemessen berücksichtigen. Nebenbei: Wo in Deutschland 2 bis 3 Gewerkschaften um den Verhandlungstisch sitzen, sitzen in Italien und Frankreich oft 8 bis 12, und es geht auch. In der „freien“ Wirtschaft gibt es das seit Jahren, und ebenso lange kommt es nach einigem Hin und Her auch immer wieder zu einheitlichen Abschlüssen.

Das Tarifeinheitsgesetz wird dabei jedenfalls nicht helfen, so wie es „gestrickt“ wurde, macht es die Sache nur noch schwieriger. Besser wäre allenfalls ein Verfahrensweg, der z.B. in Branchen wie dem Transportgewerbe eine Zwangsschlichtung zwischenschaltet. Auch im jüngsten Streit zwischen GDL und Bahn haben die Aktivitäten des Arbeitsgerichtes Frankfurt, die weit mehr mit einem Schlichtungsverfahren als mit einem Gerichtsprozess zu tun hatten, ja offenbar Bewegung in die Sache gebracht. Das wäre jedenfalls ein sinnvollerer Weg als der, aus „Bequemlichkeit“ einen Eckpfeiler unserer Demokratie aufzugeben. Eine „Merkel'sche Wende“ brauchen wir jedenfalls nicht!

Stephan Szukalski



Tarif Geno-Banken: Das Ergebnis vieler Köpfe und Ideen

Seit 30. Oktober 2014 ist der neue **Tarifabschluss** für die Kolleginnen und Kollegen in den **Volks- und Raiffeisenbanken** in Kraft. Wie ist der Abschluss in den Betrieben angekommen, wie wirkt er? Zeit für eine **Zwischenbilanz**, die der Verhandlungsführer der DBV-Tarifkommission **Heinz Buff** nun zieht.

Die erste **Tarifstufe** von 3 % im Februar 2015 stellte viele Beschäftigte zufrieden, zumal das Plus wegen der sehr niedrigen Preissteigerung auch tatsächlich in den Geldbörsen blieb. Ebenso gut bewertet wird der fortgeführte **Präventionstag**, der es den Mitarbeiter/innen ermöglicht, sich für gebündelte ärztliche Vorsorge-Untersuchungen alle zwei Jahre an einem Tag freistellen zu lassen (oder pro Jahr einen halben Tag). „Im 3. Jahr der Gültigkeit nutzen immer mehr Geno-Banker nun den Tag, nachdem die Beantragung nun in allen Häusern klarer geregelt ist“, so der Betriebsrat aus der Berliner Volksbank.

Er ist dabei nur einer von 20 Arbeitnehmer-Vertreter/innen, die in der DBV-Tarifkommission am Verhandlungstisch für die besten Lösungen rangen und dies auch weiterhin tun wollen. „Gerade unsere Vielfalt mit Bankerinnen und Bankern aus den verschiedenen Geldinstituten ist unsere Stärke und führte zu dem Abschluss. Alle bringen sich ein, ohne feste Rollenverteilung. Und alle sind gefragt, auch mit ungewöhnlichen Ideen im Detail oder mit dem Überblick, was das Tarifpaket zum jeweiligen Zeitpunkt der Verhandlungen wert ist. Mit solchen Kollegen an der Seite fühle ich mich sehr wohl, weil sie mir die Argumente und die Kraft geben, in kleineren Runden überzeugen zu können“, bekennt Heinz Buff.

Ein wesentliches Ergebnis dieses gemeinsamen Vorgehens ist nun die **tarifliche Arbeitszeit-Reduzierung für rentennahe Beschäftigte**. Sie hat eine große Bedeutung für viele ältere Beschäftigte, die nun drei Jahre vor Ihrem regulären Rentenbeginn ihre Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden verkürzen können, mit einem 50%igen Lohnausgleich. „Wir sehen das als Einstieg, der längeren Lebensarbeitszeit Rechnung zu tragen.“ Dieser tarifliche Anspruch erleichtert es den Angestellten, ihre letzten Jahre im Arbeitsleben besser zu gestalten und allmählich „die Bremse zu ziehen“.

Eine Erkenntnis der 2014er Verhandlungen ist auch, dass der Arbeitgeberverband AVR bereit war, einige Dinge klarer zu benennen, damit tarifliche Leistungen in allen Häusern ohne Umwege angewandt werden können. So sind auch mögliche Grauzonen eingeschränkt, für wen in der Belegschaft denn nun welche Rechte gelten. Zum Beispiel in Form des neuen **Demografie-Tarifs**, der Gesundheits-Angebote konkretisiert; oder in Form der neuen Orientierungshilfe zur Rückkehr nach der Elternzeit. „Dabei fordert etwa das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) klarere Regelungen. Zugleich macht es das AGG aber auch schwerer, begründete alte Rechte für bestimmte Mitarbeitergruppen ohne Abstriche in eine neue Tarifform zu bringen, die rechtlich haltbar bleibt“, gibt Heinz Buff zu bedenken.

Der Tarif und die Arbeit daran ist sachlich unaufgeregt und solide, ebenso die **Umsetzung** in den allermeisten Betrieben. „Die Mitarbeiter verlassen sich aber auch zu Recht auf uns, deswegen ist der Abschluss kein



Heinz Buff.

Foto: O. Popp

Ruhekissen, sondern der Auftrag für eine permanente Begleitung bei der Umsetzung und die Vorbereitung eines neuen Tarifvertrages Ende 2016.“ Die DBV-Tarifkommission bestärkt deshalb die örtlichen Betriebsräte, damit der Tarif bestmöglich angewandt werden kann. Zum Beispiel mit Musterlösungen und fallweiser Beratung, konzentriert aber auch in Form des kompakten Tarif-Seminars, zu dem Betriebsräte sehr herzlich vom 22. bis 24. Juni 2015 sehr herzlich nach Kassel und vom 23. bis 25. November nach Hamburg eingeladen sind. Anmelden können sich Interessierte bei Referentin Ute Beese, per Mail an: beese@dbv-gewerkschaft.de oder per Tel.: 0511 – 897 83 12. Auf gleichen Weg können alle Betriebsräte und Kolleg/innen schon heute und fortlaufend ein Feedback zur Wirkung des Tarifs geben und jede Art von Vorschlägen.

Die Verhandlungsthemen könnten sich künftig erweitern – etwa um die Regelung von **Betriebsrenten** auch im Tarif. Nach Entwürfen von Arbeitsministerin Andrea Nahles könnte das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) um einen Paragraphen 17b ergänzt werden. Danach sollen die Tarifpartner, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, die Möglichkeit haben, freiwillig eine zusätzliche Pensionskasse zu schaffen, die eine neue Säule der Altersversorgung etablieren würde. Diese Kasse soll sich dann auch aus Zusagen im Tarif speisen. Die Bedeutung der Rentenexperten in der DBV-Tarifkommission steigt also, wirbt Heinz Buff um weitere Verstärkung.

Oliver Popp

OLB: Im Nordwesten zu Hause

*Am Fuß des ehrwürdigen Teutoburger Waldes markieren hohe Kirchtürme den Weg nach Osnabrück. Die Stadt ist eingebettet in das Grün eines großen Naturparks mit Hügeln, Seen und beschaulichen Bauerngehöften, und wird umflossen von der Hase. Schloss und Botanischer Garten rahmen die rotbedachte Altstadt. Eine kleine Großstadt, die sich viel Idylle bewahrt hat. „Ja, ich bin ein Osnabrücker Kind, und ich bin es gern“, beschreibt **Svenja-Marie Gnida** ihre Zuneigung. Und sie musste auch nicht lang suchen, um hier ihre berufliche Erfüllung zu finden.*

Zunächst einmal sind da die Profifußballer des **VfL Osnabrück**. „Ich find das klasse, im Stadion zu sein und mit unserer Elf mitzufiebern“, berichtet die heute 32-Jährige von einer Leidenschaft seit ihrer frühen Jugend. „Und irgendwann habe ich dann gedacht, dass ich diese Emotionen auch gern anderen Fans vermitteln möchte. Ich wollte Sportreporterin werden.“ Sie probiert sich im Radio und beginnt zu studieren, um in den Journalismus einzusteigen.

Doch nach einer kurzen Zeit wird ihr klar, dass etwas anderes noch besser passt: Ihr Vater arbeitet schon lange als Banker in Osnabrück. Ein verlässlicher, anspruchsvoller Beruf, für viele Menschen aus der Region da sein! Svenja-Marie Gnida entscheidet sich darum im Sommer 2005 für die Banklaufbahn – in der **Oldenburgische Landesbank (OLB)**, die im gesamten Nordwesten mehr als 170 Niederlassungen hat, darunter auch mehrere in ihrer Heimatstadt Osnabrück. „Ich habe bald gemerkt, dass die OLB genau das Richtige für mich ist. Die Bank ist bodenständig, nicht elitär, sie ist innen und außen aufgeräumt.“ Kunden und Mitarbeiter/innen identifizieren sich mit „ihrer“ Bank, und die Kolleg/innen bleiben entsprechend über viele Jahre im Unternehmen. Beide, Kunden und Beschäftigte, stammen aus der Region. „Unsere Unternehmensphilosophie ‚Hier zu Hause‘ ist nicht nur ein Werbespruch, sondern wahrhaftig.“

Anfang 2008 steigt die frisch ausgebildete Bankkauffrau als Privatkundenberaterin ein. Eine Spezialisierung stellt sie dabei nicht nach vorne: „Ich möchte gern der Universaltyp bleiben, der in allen Dingen beraten kann: Absicherung, Vorsorge, Kredit und Kontoservice. Das ist ja auch lebensnah, weil die Kunden in ganz unterschiedlichen Lagen und mit verschiedenen Wünschen zu uns kommen. Da will ich immer möglichst offen beraten können, mit genauem Wissen über alle Bankprodukte.“ In kurzer Zeit ist die junge Einsteigerin festes Team-Mitglied und gern gehört, wenn gute, neue Lösungen gesucht werden.

Nach einem absolvierten Trainee-Programm wird sie 2010 Betreuerin. Das bedeutet mehr Kompetenz und auch zusätzliche Beratungen zur privaten Baufinanzierung.

„Seitdem ist mir die so genannte ‚BauFi‘ wirklich ans Herz gewachsen. Das heißt ja, einem Kunden einen Lebenstraum zu verwirklichen. Ich bin immer mit raus gefahren und habe begleitet, wie das Haus geplant wird und wie es wächst. Und wenn es fertig ist, habe ich einen Apfelbaum mitgebracht zum Einpflanzen in den Garten. Das ist eine Art der Wertschätzung, die mir wichtig ist und ein Zeichen des Vertrauens, das wie der Baum wächst“, sagt Svenja-Marie Gnida.

Die OLB setzt auch Vertrauen in sie. 2012 übernimmt sie die Filiale am Osnabrücker Sedanplatz. „Dass es so schnell geht, habe ich nicht geplant. Aber ich habe schon hart dafür gearbeitet. Ich bin da nicht als Frau befördert worden, weil eine Quote zu erfüllen gewesen wäre, sondern weil meine Qualifikation passte, weil ich es wollte und ja, auch weil mir mein Job Spaß macht und die Bank das gesehen hat“, verdeutlicht die neue Filialleiterin. 2014 wird sie dann auch Leiterin der Zweigstelle in Lüstringen.

In beiden Filialen arbeiten kleine, gemischte Teams. „Langjährige, hier fest verwurzelte Mitarbeiter gehören genauso dazu wie Frauen in Teilzeit und junge Nachwuchskräfte“, beschreibt die Filialleiterin ihren Wirkungskreis. Die Rolle als Führungskraft nimmt sie ernst, sieht sie aber nur als Ergänzung ihres bisherigen Schaffens und nicht als Grund zum Abheben. „Sicher bin ich weisungsbefugt und erläutere meinen Mitarbeitern die Strategie der Bank oder stelle Ziele dar. Dabei klären wir gemeinsam, wie wir uns im Team gegenseitig unterstützen können. Außerdem ist es auch wichtig, jeden Mitarbeiter in der individuellen Entwicklung zu begleiten. Und deshalb bleibe ich immer auch akzeptierte Kollegin und Teammitglied. Ich glaube, man kann Führung lernen und so gestalten, dass sie für das Team motivierend ist.“



Gern Bankerin: Svenja-Marie Gnida.

Fotos: O. Popp

Als Frühaufsteherin ist sie jeden Morgen um 6 Uhr wach und um 7:30 Uhr im Büro. Das Tagesprogramm ist dann in gewissem Umfang planbar. „Meist gibt es drei oder vier feste Kundentermine mit längeren Beratungen, bei Bedarf auch außerhalb der Öffnungszeiten. Wir halten uns zudem immer bereit für sehr kurzfristige Termine, denn auch dann erwarten die Kunden von uns eine kompetente, diskrete und umfassende Beratung“, so die Betreuerin Svenja-Marie Gnida. Ihre Rolle als Führungskraft nimmt sie dabei ganz automatisch wahr – bei einem Kaffee sind Mitarbeiter-Gespräche schnell disponiert und kleinere Themen schon einmal auf den Weg der Klärung gebracht.

Ein Großteil der mehr als 170 Niederlassungen der OLB entspricht der Größe wie jenen von Svenja-Marie Gnida geleiteten Filialen. Die aktuell 2300 Mitarbeiter/innen sind auf das Geschäftsgebiet zwischen Weser und Ems, Teutoburger Wald und Ostfriesischen Inseln verteilt. Immer wieder rücken Auszubildende nach. Mit rund 200 jungen Menschen, die den Beruf von der Pike auf lernen, ist die OLB einer der größten Ausbilder der Region. Die Ausbildungsquote liegt damit weit über dem Branchendurchschnitt. Außerdem schneiden die Schüler der Bank – gut vorbereitet – in den Prüfungen traditionell sehr gut ab. Was davon zeugt, dass die OLB einiges für den Nachwuchs tut. Mit weiteren Angeboten wie dem dualen Studiengang „Insurance, Banking and Finance (IBF)“ in Kooperation mit der Jade-Hochschule finden die besten und talentiertesten Nachwuchskräfte der Bank attraktive Weiterbildungen in der Region. Seit Jahren wird die OLB auch deshalb als „Top-Arbeitgeber“ ausgezeichnet – und findet darum auch bei jungen Arbeitnehmern viel Beachtung.

In der Region profitieren auch rund 300 Vereine und Projekte von einer Förderung der Bank – etwa für das OLB Jugend-Reitfestival Weser-Ems, das Internationale Filmfest Oldenburg, die Gezeitenkonzerte in Ostfriesland, ein Projekt zur Sprach- und Lernförderung für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Meppen oder verschiedene Laufveranstaltungen. „Das macht es auch aus, weshalb ich mich in der OLB wohl fühle. Wir sind hier verwurzelt, und das erleben die Menschen in vielen Dingen des Sozialen, in der Kultur und im Sport. Es macht uns glaubwürdig, und es ist ein gemeinsames Erfolgserlebnis, etwas aufzubauen und zu erhalten, was den Menschen hier wichtig ist“, betont Svenja-Marie Gnida.

Ein gutes Jahr 2015 mit viel Teamgeist hat sie sich auch als Filialeiterin vorgenommen. „Ich freue mich zu sehen, wie sich gerade junge Mitarbeiter entwickeln und sich immer mehr zutrauen. So wie mich die Bank gefördert, aber auch meinen eigenen Weg hat gehen lassen.“ Im Sommer wird die Filiale am Sedanplatz modernisiert: Grün, offener und mit innovativer Technik ausgestattet – modern, aber nicht zu verspielt. Aktenberge gehören schon lange der Vergangenheit an, aber dann soll es noch mehr Klarheit nach außen hin geben. Insbesondere die Beratung rückt noch stärker in den Mittelpunkt. „Egal, ob der Unternehmer, die Familie mit drei Kindern oder der Landwirt in Stiefeln vom Feld hereinkommt, die zeitgemäße Filiale soll alle einladen“, freut sich die junge Bankerin auf ein neues Arbeitsumfeld.

Ein anderes Bild hat sie aber auch, wenn sie vier Mal pro Jahr zu einem großen Treffen in die Zentrale nach Oldenburg fährt – zur Sitzung des OLB-Aufsichtsrates. 2013 ist Svenja-



Gute Kollegen:
Jörg Thöle (l.) ist einer der Wegbegleiter von Svenja-Marie Gnida in der Bank – und als Vorgänger auch im Aufsichtsrat.

Marie Gnida als eine von sechs Arbeitnehmer-Vertretern in den obersten Rat der Bank gewählt worden, neben sechs Vertretern der Anteilseigner. Insgesamt vier Frauen und acht Männer. „Es ist ein spannender Einblick, weil ich im AR den Vorstand kontrolliere, von dessen Entscheidungen ich in der Filiale selbst betroffen bin.“ Wichtig ist ihr, die Entstehung von Entwicklungen in der Bank zu verstehen, zu hinterfragen und mitzugestalten. Auch, die Interessen der Kolleg/innen aufzunehmen und bei AR-Entscheidungen zu Gehör bringen. Das Vertrauen ihrer Wähler/innen ist hier wiederum von Bedeutung, weil es wie in allen Aufsichtsräten wegen Verschwiegenheitspflichten keine direkte Rückinfo an die Kolleg/innen geben kann. „Für eine fundierte Position muss ich dann schon viele Unterlagen lesen. Dafür nehme ich mir an manchen Abenden Zeit.“

Ansonsten gehören die Abende dem Zusammensein mit ihrem Mann Christian, mit dem sie am Wochenende ab und an einmal mit dem Mountain-Bike über Stock und Stein braust. Im Fitness-Studio stehen regelmäßig Zumba und Step-Aerobic auf ihrem Programm. Und auf besondere Weise ist die 32-jährige Bankerin ihrem Berufswunsch „Sportreporterin“ ja doch treu geblieben. Bei vielen Spielen des VfL Osnabrück ist ihre Stimme nämlich die erste, die die daheim gebliebenen Fans im Radio über die Vereins-Homepage oder über die VfL-App hören. Svenja-Marie Gnida ist gerne ehrenamtliche Kommentatorin: „Die 90 Minuten vor dem Mikro zu reden, stresst mich gar nicht, sondern ich kann dadurch super abschalten von allem Drumherum und mich voll auf das Geschehen auf dem Platz konzentrieren. Da ich die Spieler gut kenne und ein bisschen Ahnung vom Fußball habe, fällt mir auch immer was ein. Das macht mir Riesenspaß – und dem einen oder anderen offenbar auch, denn zu den Spielen schalten sich viele ein“, freut sie sich über die Reaktionen der Hörerschaft. Und dann fährt sie, den „Kicker“ lesend, auch zu den entfernten Stadien der Republik.

Oliver Popp

Deutsche Bank / Postbank: Bestärkte Gemeinschaft

*In diesen Tagen will die Deutsche Bank ihre neue Strategie der breiten Öffentlichkeit vorstellen, auf welche Weise und mit welchen Geschäftsfeldern sie künftig zugleich wettbewerbsfähig und der Regulierung genügend wirtschaften will. Tiefe Einschnitte in die gewohnte Struktur der Universalbank sind nach Überzeugung fast aller Beobachter sicher. Auch Arbeitnehmer-Vertreter/innen sehnen die schmerzliche Klärung herbei, weil dann endlich die mehrjährige Ungewissheit endet, wie es mit dem Konzern und seinen Arbeitsplätzen weitergeht. Dies war beherrschendes Thema zur **Betriebsräte-Konferenz von Deutsch- und Postbankern/innen**, zu der die **Tarifgemeinschaft aus DBV, DPVKOM und komba** Anfang Februar nach Berlin eingeladen hatte.*

Es kamen 35 Betriebsräte ins dbb-Forum. Der gastgebende **dbb** spannt auch das Dach der Tarifgemeinschaft, in der die drei Partner-Gewerkschaften bereits seit mehr als sechs Jahren für die Interessen der Kolleg/innen in den Betrieben der gelben und blauen Bank am Verhandlungstisch streiten. Besonders dafür, dass am Ende in den verschiedenen Service-Betrieben eine gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit steht, eine Garantie der einmal erreichten Rechte (Besitzstand) und insgesamt eine faire Vergütung orientiert an den Bedürfnissen der Beschäftigten.

Heiß erwartet im Auditorium war daher der Zwischenstand der **Verhandlungen** für die **Service-Plattform PBC Banking Services GmbH**. Nach der Grundlagen-Einigung über die Eckpunkte am 18. Dezember 2014 – unter anderem Kündigungsschutz bis Mitte 2017 – sollte nun laut Plan bis Ende April eine Einigung über den Rahmen des Mantel-Tarifvertrages und die genaue tarifliche Eingruppierung aller Tätigkeiten in den vier Bereichen Kredit, Zahlungsverkehr, Banking und Call Center erzielt werden. Besonders im Bereich Banking müssen noch tarifliche Unterschiede zwischen Postbank- und Deutsche-Bank-Einheiten überwunden werden. Nach einigen positiven Signalen der Arbeitgeberseite scheint eine Lösung machbar, der Weg dahin ist dennoch steinig.



Fragerunde: DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski richtete die Anliegen der Betriebsräte an die Arbeitgebervertreter Volker Steuer, Gerrit-Michael Böning und Michael Stein (von links)

Fotos: O. Popp

Nur mit einer Einigung bis Ende April können schließlich wie geplant Anfang August 2015 alle neun Betriebe aus Deutscher Bank und Postbank verschmolzen werden. Mit vergleichbaren Rechten für alle derzeit 9000 Mitarbeiter. „Es ist ein sehr ambitionierter Zeitplan. Aber wir geben ihn nicht auf und verhandeln hart daran weiter, auch wenn derzeit im Konzern viel in Frage steht“, stellte **DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski fest**.

Bisher jedenfalls entwickelten sich die meisten Service-Tochtergesellschaften stabil in der Zahl der Beschäftigten. Manche wurden gar zu Jobmotoren, wie die Kreditbearbeitung des Konzerns in Gestalt der BHW (Hameln) und der Kredit Service GmbH (Berlin und Essen). „Hatten wir früher Unsicherheit, so gab es gerade in der letzten Zeit einen kaum gekannten Personalaufbau, die Büros sind proppevoll. Die Frage ist, ob wir in Zukunft auch nach auskömmlichen westeuropäischen Maßstäben arbeiten werden“, brachte **Peter Specke (komba)** das Augenmerk erneut auf die Ausgestaltung des Tarifs.

Mangels Vorstands-Entscheidungen musste offen bleiben, wohin der Gesamtkonzern geht. Dem Gedanken eines **Trennbankensystems** von Berliner und Brüsseler Politik folgend würden das Investmentbanking (vor allem im Ausland) und der Eigenhandel der Deutschen Bank in Gesellschaften abgetrennt, die das Risiko des Geschäftsfeldes selbst tragen. Das weiter bestehende Kerngeschäft mit Privat- und Geschäftskunden im Inland wäre dann wohl am wenigsten von Personaleinschnitten betroffen.

Doch auch der Verkauf der Postbank steht noch im Raum. Zugleich plant die Bundesregierung eine **Änderung des Postpersonalrechtes** in Artikel 143b des Grundgesetzes. Danach können auch die derzeit noch etwa 7000 Beamten der Postbank wesentlich leichter als bisher an andere private (Tochter-)Unternehmen ausgeliehen werden. Zwar konnten dbb und DPVKOM in Verhandlungen über das Gesetz erreichen, dass solche Zuweisungen und auch ein unterwertiger Einsatz der Beamten zeitlich befristet werden. „Doch ich kann mir nur schwer vorstellen, dass ein x-beliebiges Unternehmen die Beamten rechtssicher übernehmen kann“, beschreibt **DPVKOM-Vorsitzender Volker Geyer** die Doppelbelastung für die Postbank-Beschäftigten.

Diese und andere Fragen standen im Mittelpunkt der **Runde mit den Arbeitgeber-Vertretern**, die wie in den Jahren zuvor einen

Kern der BR-Konferenz bildete. Die **Betriebsräte** warfen viele **Themen** auf: Was ist die Zukunft von Ver- und Betrieb, wie geht die IT-Umstellung („Magellan“) weiter, welche Verlässlichkeit haben Rollenprofile und Prozess-Aufteilungen, wie steht es künftig um Sozialeinrichtungen und Gesundheitsvorsorge? Wie ist das Verhältnis von Stammkräften zu Leih- und Zeitarbeitskräften, wie können (Fach-)Karrieren und Aufstiegschancen besser abgesichert werden, woher soll Motivation kommen angesichts von Bonus-Nullrunden? Wie ist es allgemein bestellt um das Betriebsklima, das Abstimmen nach innen und nach außen?

Von Seiten der Deutschen Bank antworteten **Volker Steuer**, Leiter Personal Deutschland, Tarifverhandler **Michael Stein** sowie **Gerrit-Michael Böning**, neuer Leiter Tarifpolitik Deutschland. In vielen Fragen gab das Arbeitgeber-Trio Zwischenstände und zeigten den festen Willen auch der Arbeitgeberseite, zu haltbaren Lösungen zu kommen, damit der Konzern seine **Integration** und den **Umbau** im Rahmen der neuen Strategie abschließen bzw. bewältigen kann. „Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Deutsche Bank das Postbank-Filialnetz in die Hände eines Konkurrenten gibt“, wertete etwa Volker Steuer den Verkauf der Postbank als unwahrscheinlich. Das Modell der Universalbank habe die Deutsche Bank durch viele Jahre des Erfolgs und der Krisen getragen – davon werde man sich nach seiner Sicht in absehbarer Zeit nicht verabschieden. Doch prüfe der Konzern intern alle Szenarien ohne Vor-



Arbeitsgruppen sammelten viele Themen und lernten sich dabei auch kennen.

behalte, um danach objektiver entscheiden zu können, wie genau es weitergeht.

Die **Zukunft der Gewerkschaften** wird entscheidend prägen, ob der Gesetzentwurf zur **Tarifeinheit** vielleicht schon im Mai Wirkung erlangt. Der Gastgeber der Konferenz, **dbb-Bundesvorsitzender Klaus Dauderstädt**, gab noch einmal deutlich zu verstehen, warum das Bündnis gegen die Tarifeinheit – der dbb, viele Partnergewerkschaften und auch der DBV – so massiv gegen die gesetzliche Regelung vorgeht. „Das Gesetz nimmt den Arbeitnehmern die Freiheit der Wahl ihrer Gewerkschaft, die im Grundgesetz Artikel 9 verankert ist, es ist unpraktikabel und führt sogar zum Gegenteil des Gewollten – nämlich zu einer weiteren Zersplitterung der Gewerkschaften.“ (siehe Interview in dieser Zeitschrift)

Oliver Popp



...es kamen viele Fragen aus dem Auditorium.

Gute Führungskräfte – Pflicht oder Kür?

Sabine Diehl (46) ist seit 30 Jahren Bankerin in der **BHF-Bank**, über alle Veränderungen des Traditionshauses hinweg. Als stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrates (BR) und auch GBR-Vorsitzende gestaltete sie viele dieser Veränderungen zu Gunsten der aktuell etwa 1000 Mitarbeiter/innen mit. Und dies, obwohl die Eigentümer der zuvor über 100 Jahre unabhängigen Bank und damit die Strategien der Führung wechselten – 2009 von Sal. Oppenheim zur Deutschen Bank, Anfang 2014 dann zum Finanzinvestor RHJ International, seit März firmierend unter BHF Kleinwort Benson Group. Sabine Diehl ging der Frage nach, was eine **gute Führung** für den Erfolg eines Unternehmens leisten kann.

In heutigen Zeiten mit schneller Veränderungsgeschwindigkeit und großen Leistungserwartungen, kommt guten Führungskräften eine besondere Bedeutung zu. Die Menschen in den Betrieben brauchen eine Kultur und Werte, an denen sie sich orientieren können. Es ist die Gesamtheit des Denken und Handelns, die von den „Chefs“ ausgeht. Gute Führung kann daher nicht verordnet werden, sie muss entwickelt und gelebt werden.

Laut einer im März 2014 veröffentlichten Gallup-Studie zum Mitarbeiter-Engagement in Unternehmen setzen sich **nur 16 Prozent der Beschäftigten** in Deutschland – emotional gebunden – **freiwillig für die Ziele ihrer Firma** ein. 67 Prozent leisten für ihren Arbeitgeber dagegen nur Dienst nach Vorschrift, und 17 Prozent sind emotional ungebunden – sprich innerliche Kündigung. Für mich sind das erschreckende Kennziffern, denn im Endeffekt neigen demnach 84 Prozent der Beschäftigten zu einem Wechsel des Arbeitgebers. Angesichts des starken Wettbewerbsdrucks und dem Mangel an Fachkräftemangel ist das für Unternehmen besonders nachteilig. Mitarbeiterbindung ist die Basis für eine langfristige Kundenbindung. Auch laut der Gallup-Studie schafft mehr Mitarbeiterbindung einen besseren Kundenservice.

Dies kann ich aus meiner 30jährigen Praxiserfahrung als Arbeitnehmerin, Betriebsrätin, Coach und Persönlichkeits-trainerin nur unterstreichen. Nur **emotional gebundene Mitarbeiter** können ihren Kunden gegenüber authentisch für ihr Unternehmen eintreten und die Firma und deren Produkte erfolgreich verkaufen. Sie schaffen Vertrauen, um Kundenbeziehungen zu pflegen und neue Kunden zu gewinnen, weil sie sich in ihrem Arbeitsumfeld gut aufgehoben fühlen. Dabei spielt die Bezahlung keine gesonderte Rolle, weil sich nur wegen der Bezahlung kein Mitarbeiter wirklich an ein Unternehmen gebunden fühlt. Außerdem müssen die Firmen in den allermeisten Fällen

für ihre Fachkräfte marktgerecht bezahlen – und haben also damit kein alleinstehendes Werbe-Argument. Entsprechend klammert auch die Gallup-Erhebung materielle Punkte bei der Motivation aus.

Was also macht es aus, dass sich ein Mitarbeiter an sein Unternehmen gebunden fühlt?

Mitarbeiterbindung beginnt bei guter, partnerschaftlicher und wertschätzender Führung. In vielen Unternehmen hat sich dagegen eine „Sie sollen nicht denken, Sie sollen es einfach umsetzen“-Kultur entwickelt. Die Kollegen sind folglich weniger kreativ, eigeninitiativ und motiviert, und versuchen auch nicht, neue Stärken in sich zu entdecken. Dabei brauchen Unternehmen, um erfolgreich zu sein, loyale und zufriedene Mitarbeiter.

In Unternehmen, in denen Werte wie Mitbestimmung und Verlässlichkeit funktionieren, bauen Mitarbeiter eine starke emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber auf. Sie sind ein Segen für das Unternehmen. Ein Fluch sind dagegen Führungskräfte, die versuchen, diese Wertekultur auf ein Minimum zu reduzieren. Führungskräfte sollten Mitarbeiter/innen fördern und nicht nur grenzenlos fordern. Jeder Mensch hat unterschiedliche Stärken und Prioritäten. Gute Führungskräfte wissen sich darauf einzustellen.

Wodurch zeichnet sich eine gute Führungskraft aus und welche Fehler werden immer wieder gemacht?

Ein gutes Gehalt ist verlockend, aber nicht das Wichtigste. Immer bedeutender werden Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so wie eine gute Führungskraft, die dies auch ermöglicht. Anweisungen von „oben nach unten“ sollten die Ausnahme sein, Rückhalt und Unterstützung dagegen zur Regel werden. Die ideale Führungskraft ist selbst loyal, glaubwürdig und authentisch. Diese Vorgesetzten bringen ihren Mitarbeitern Wertschätzung entgegen.

In zu vielen Unternehmen herrschen noch immer Verunsicherung, Kontrolle und Druck. Die Führungskräfte dort konzentrieren sich meist auf Ergebnisse und geben ihren Mitarbeiter/innen nur selten Rückmeldung. Wer aber nicht weiß, wofür er / sie arbeitet und warum, und für die geleistete Arbeit keine Anerkennung erhält, verliert die Bindung zum Unternehmen. Steigen Frust und Unzufriedenheit, sinken in der Regel die Produktivität, das Betriebsklima wird schlechter, Missgunst unter Kollegen wird größer. Mitdenkende Chefs wissen das zu verhindern.

Andere wertzuschätzen kann nicht jeder. Aber durch gute Schulungen können Grundvoraussetzungen geschaffen werden. Leider gibt es viele Führungskräfte, die sich dafür nicht die Zeit nehmen (wollen). „Ermuntert“ werden sie dazu auch durch mangelhafte Führungskräfte-Schulungen, die soziale Qualitäten in der Führung hintenanstellen.

Wie also kann es gelingen?

Höflicher Umgang miteinander ist Grundvoraussetzung, ebenso ehrlich gemeinte Fragen von Vorgesetzten. Kein Einüben von Floskeln. Mit Hilfe einfacher Fragen geben Mitarbeiter/innen klare, wichtige Informationen über sich, die Arbeit und wo Unterstützung gebraucht wird. Führungskräfte sollten deshalb auf die Mitarbeiter zugehen, echtes Interesse haben und dies auch zeigen. Keine Kontrolle! Sie sollten, wo sinnvoll, die Mitarbeiter bei Entscheidungen einbeziehen, ihre Arbeit anerkennen und zuhören. Ich empfehle mal den einfachen Test, was ein einziger positiver Kommentar zu geleisteter Arbeit bewirken kann!

Am wichtigsten ist aber Vertrauen. Gute Vorgesetzte agieren wohlwollend. Die wenigsten Mitarbeiter machen Fehler mit Absicht. Es lohnt sich für die Chefs immer zu fragen, warum die Kollegin / der Kollege eine bestimmte Entscheidung getroffen hat, die sich später als nicht optimal herausgestellt hat. Als Führungskraft sollte man dann in der Lage sein, eine bessere Alternative aufzuzeigen und zu kommunizieren, wie man sich das beim nächsten Mal besser wünscht. Vielleicht stellt sich in einer gemeinsamen Abwägung der Gründe auch heraus, dass die Entscheidung des Mitarbeiters doch nicht so schlecht war.

Zusammenfassend: Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiter immer so behandeln, wie auch sie gerne behandelt werden möchten. Ich unterstelle Vorgesetzten zunächst gute Absichten. Sie sollten sich regelmäßig selbst überprüfen, ob sie dies im Arbeitsalltag auch ernsthaft umsetzen. Oftmals erfahren (Sandwich-)Vorgesetzte selbst wenig Wertschätzung von der nächsthöheren Ebene, oder sie legen selbst wenig Wert darauf und registrieren also nicht, wie ihre mangelnde Empathie bei den Mitarbeitern ankommt.

Warum funktioniert es nicht immer ganz so einfach?

Um ein aussagefähiges Feedback zu bekommen, braucht es Offenheit möglicher Kritik gegenüber. Wertschätzung funktioniert nur mit intensiver Kommunikation. Nur im persönlichen Gespräch kann Wertschätzung glaubwürdig vermittelt werden. Emotionale Intelligenz ist hier gefragt!

Wer selbst ein geringes Selbstwertgefühl hat, dem fällt es häufig schwer, anderen Menschen Wertschätzung entgegenzubringen. Deshalb sollten Führungskräfte erst einmal ihr eigenes Ich und Selbstwertgefühl kennenlernen. Dies bringt häufig wichtige Erkenntnisse. Man muss sich zunächst selbst kennen und schätzen, um den Umgang mit den Mitarbeitern bewusst zu gestalten.



Sabine Diehl.

Foto: privat

Was können Unternehmen tun, um eine gute Führungskultur zu entwickeln?

Gute Führungskultur kann nicht verordnet werden. Sie muss nachhaltig entwickelt und gelebt werden. Vorgesetzte sollten keinesfalls Klone sein, sondern gern auch Menschen mit Ecken und Kanten, die aber ihren so genannten Untergebenen anerkennend gegenüber treten. „Gute Führung“ und gegenseitiger Respekt sollten häufig Inhalt des formellen und des informellen Austausches sein. Das Wohlbefinden der Kolleg/innen und ihr Engagement hängen unmittelbar an der Erfahrung, dass es keinen Unterschied (mehr) in der Behandlung zwischen verschiedenen Job-Ebenen gibt.

Statistiken belegen, dass überzeugte und leistungsbereite Beschäftigte in der Regel zugleich den Erfolg und Ertrag für das Unternehmen erheblich steigern. Eine wahrhaft nachhaltige Firma steigert ihre Produktivität nicht über das zwanghafte Drücken der Lohnstückkosten, sondern über eine sehr bewusste Beteiligung und damit Bindung ihrer Mitarbeiter/innen. Ein Unternehmen ist und bleibt erst dann Spitze, wenn es seine Beschäftigten hört, daran faire Arbeitsweisen und Umgangsformen orientiert und seine Führungskräfte darauf schult und verpflichtet.

Sabine Diehl

„Wir reden hier Klartext“

Marie-Luise Teuwen ist eine resolute Frau – sie beobachtet, sagt ihre Meinung, trifft klare Absprachen. Sie ist aber auch mitreißend und kann herzlich lachen. Eben ein echtes Kind des Ruhrgebietes, genauer: aus Oberhausen. Die heute 67-jährige ist 42 Jahre Bankerin durch und durch, als sie 2008 in den Ruhestand geht. Damals wie heute spricht sie die Dinge deutlich an, die in „ihrer“ Bank und darüber hinaus im Guten wie im Schlechten liegen.

Als Groß- und Einzelhandelskauffrau fängt sie 1966 in der Sparkasse Oberhausen an, holt die Banklehre nach. Ihr Vater hat 14, ihre Mutter 13 Geschwister. „Unsere Familie wohnte damals zusammen, und auch heute sind die Teuwens alle noch in der Nähe“, beschreibt sie die Wurzeln, die sie tragen. Marie-Luise arbeitet gern mit Kunden und Geld, wird bald Gruppenleiterin im Sparverkehr.



Klare Ansage: Marie-Luise Teuwen. Foto: O. Popp

Über die Stadtsparkasse Bottrop kommt sie 1988 zur **KKB**, der **Kunden-Kreditbank**, in die Filiale Mülheim an der Ruhr. „Ich wollte mal was ändern. Die KKB hatte keinen guten Ruf, aber bei näherem Hinsehen war sie eine soziale Bank, besonders für die Mitarbeiter“, verweist sie auf die Mitarbeiter-Beteiligungsgesellschaft, in der die Kolleginnen bis zu 1500 DM jährlich in Anteilsscheine der Bank einzahlen konnten. Eine echte Vorsorge, ergänzt um die Betriebsrente. Sie sichert vielen Beschäftigten noch ein gutes Auskommen im Alter, wird aber in den 1990ern gestrichen.

Der Einstieg der **Citibank** in die KKB und die Umfirmierung in die Citibank Privatkunden AG ist eine große Zäsur. PC's statt Handarbeit, besonders aber, dass nun Service-Manager die Kunden auf die einzelnen Betreuer/innen fallweise verteilen und damit der gewachsene direkte Kontakt verblasst. „Kundengespräche durften in der Regel nicht mehr länger als eine halbe Stunde dauern, die Zahlen übernahmen die Macht“, erinnert sich Marie-Luise Teuwen an die Entfremdung, die bald einsetzt. In den Filialen Mülheim, Oberhausen und Gelsenhorst-Horst fragt sie in den nun formellen Mitarbeiter-Inforunden konkret, warum bestimmte Ziele gestellt werden und wie sie umgesetzt werden sollen. Einige Filialleiter versuchen gut zu erklären und das Miteinander aufrecht zu erhalten. „Doch die Menschenkenntnis ging Stück für Stück verloren, es gab weniger Hilfestellungen. Gerade die jüngeren Manager im Mittelbau der Citibank behandelten die Kollegen wie Schachfiguren, ohne zu merken, dass sie selbst welche sind“, stellt sie fest.

Das bringt sie 2004 schließlich dazu, aus der Filiale in die neu geschaffene Service-GmbH der Bank nach Duisburg zu wechseln. „Das war wiederum ein angenehmeres Arbeiten. In der nachgeschalteten Kontoführung bearbeiteten wir alle schriftlichen Kundenaufträge zu Lebensversicherungen, Krediten, Nachlässen oder auch Daueraufträgen. Und nun im Großraumbüro zu sitzen war für mich kein Problem – Hauptsache am Fenster!“. Als Betriebsrätin kann sie dort auch mitgestalten und zeigen, dass persönliche Probleme zwischen Vorgesetzten und Untergebenen durchaus lösbar sind, und sich durch kollektive Vereinbarungen auch langfristig aus der Welt schaffen lassen. „Und doch war es ein hartes Brot, weil der Vorstand in den Verhandlungen oft Druck ausübte mit dem Hinweis, dass der Standort bei zu vielen Zugeständnissen an die Belegschaft gefährdet sei“.

Marie-Luise Teuwen genießt weiter das Vertrauen vieler Mitarbeiter/innen, die sie schon während ihrer Karriere in der Filiale in den Aufsichtsrat der Bank wählen, wo sie auf Konzernebene dafür Sorge tragen kann, dass die Interessen der Kolleg/innen nicht zu kurz kommen. Das tut sie im passenden Moment und nie vordergründig – was ihr allgemeine Anerkennung einbringt. „Ich versuche klarzumachen, dass ein objektiver und kritischer Blick die Bank vorwärts bringt und keine Anbiederei. Nicht nur als Aufsichtsrätin oder im Betriebsrat – auch als Verkäuferin und im Service will ich meinem Gegenüber in die Augen schauen können, und so handle ich auch.“ Und sie empfiehlt der heutigen **Targobank**, viel mehr noch als bisher in die Weiterbildung und in soziale Leistungen für die Beschäftigten zu investieren – materiell und ideell.

Sie selbst lässt viele Fährnisse aus der Bank nicht zu nah an sich herankommen. Zum Ausgleich liest sie gern still daheim ein Buch. Ihr Partner – aus Unterfranken stammend – ist als Innenarchitekt unter der Woche meist unterwegs. Sie heiraten 2008 und haben in der Nach-Bank-Ära nun umso mehr Zeit füreinander. Die nutzt Marie-Luise Teuwen aber auch für das Wiedersehen mit alten Kolleg/innen, wenn sich zweimal im Jahr etwa 40 ehemalige Citibanker aus dem Bereich Duisburg zum großen Hallo treffen – das bleibt. Ebenso ihre Ehrenämter im Arbeitskreis für Behinderte in Mülheim, als Vertreterin des Sozialverbandes SoVD bei der Stadt Oberhausen oder als Frauensprecherin im SoVD. „Mein Leben ist also auch jetzt ausgefüllt“, ist sie zufrieden.

Oliver Popp

CeBIT 2015: Weckruf für die Cyber-Sicherheit

Während der **CeBIT**, der weltgrößten **Messe für Informations-Technologie**, waren vom 16. bis 20. März 2015 in Hannover auch wieder eine Reihe von Banken und Finanzdienstleistern zu Gast – entweder mit eigenem Stand oder mit Fachleuten. In Zusammenarbeit mit der Messe, die wir auch im kommenden Jahr fortsetzen wollen, konnten wie im vorigen Jahr wieder DBV-Mitglieder aus den IT-Abteilungen von Geldinstituten die neuesten Trends live auf der CeBIT begutachten.

Die **Warnmeldung** kam im März 2014 überraschend. Die niedersächsische Polizei hatte bei Nachforschungen nicht weniger als 6 Millionen Datensätze von Kunden aus allen Branchen aufgegriffen, die aus gesicherten Bereichen von Homepages oder beim Datenaustausch (Bestellungen, Zahlungen) gestohlen worden waren. Unklar blieb, ob sie schon missbraucht wurden. Kurze Zeit später spürten die Ermittler noch einen zweiten offengelegten Datensatz auf. „Diese Größenordnung war für alle Firmen ein Weckruf. Die Lücken im Management großer Datenbanken hatten viele unterschätzt. In den Wochen und Monaten danach waren das BSI und die Allianz für Cyber-Sicherheit stark gefragte Ansprechpartner, um die Sicherheit noch mehr zu verbessern“, sagt Isabel Münch. Die Mathematikerin ist Referatsleiterin der Allianz für Cyber-Sicherheit im **Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)**; www.bsi.bund.de), das sich mit großem Auftritt auf der CeBIT zeigte.

Das BSI setzt bundesweit **Standards**, nach denen Unternehmen ihre Computersysteme und IT-Netze **bestmöglich absichern** können. Banken und Versicherungen sind dort besonders im Augenmerk, sind sie doch kritische Infrastrukturen, deren Funktionsfähigkeit im Krisenfall lebensnotwendig für die heutige Gesellschaft ist. „Wir arbeiten mit den Geldinstituten schon seit Jahren eng zusammen. Die Häuser sind für das Thema Sicherheit sehr offen und wissen, dass sich einmal zerstörtes Vertrauen wegen geknackter Kundensysteme kaum wieder herstellen lässt“, beurteilt Isabel Münch die Zusammenarbeit mit der Finanzwirtschaft als professionell.

Sie selbst und Kolleg/innen haben sich bereits die IT-Sicherheit bei vielen Unternehmen angeschaut. Es bleiben klare Eindrücke. „Der große Rahmen der IT-Sicherheit in der Firma muss stimmen. Aber auch der Alltag. Entscheidend ist, Mitarbeiter auch für Kleinigkeiten zu **sensibilisieren**. Zum Beispiel hilft es, bestimmte Arbeitsdaten so zu behandeln, als wären es die Hochzeitsfotos. Die zeigt man auch nur dem engen Familienkreis, bewahrt sich sonst sorgfältig auf und achtet auf sie“, gibt BSI-Kollegin Stephanie Pötz ein Beispiel.

Die **Allianz für Cyber-Sicherheit** unterstützt Unternehmen mit einem breiten Angebot, ihre IT- und Cyber-Sicherheit zu verbessern (www.allianz-fuer-cybersicherheit.de). Auch Beschäftigte in Banken und Versicherungen können in kostenfreien Schulungen des Verbandes lernen, wie sie mit Passwörtern, E-Mails und sozialen Netzwerken sicher umgehen können. Jedes Quartal wird auf der Allianz-Webseite jeweils ein Thema aus dem Bereich Cyber-Sicherheit beleuchtet, die Bedrohungslage skizziert und Vorbeugung wie auch Abhilfe erläutert.

Wichtig ist immer, vor wem etwas geschützt werden soll. So gibt es etwa „**Social Engineering**“: Eine bisher unbekannte Fachperson meldet sich freundlich per Mail oder Anruf – und bekommt auf kleine Fragen eine schnelle Antwort. Wenn die Angerufenen Vertrauen geschöpft haben, werden sie nach und nach weiter ausgefragt. So kommt der / die Angreifer/in irgendwann auch an geschützte Informationen, wobei das



Abzapfen oft lange gar nicht auffällt. In einigen Banken kursierte eine vertrauenswürdige **E-Mail**, die die Verschiebung einer tatsächlich angesetzten Veranstaltung verkündete. Im PDF-Anhang befand sich allerdings ein Trojaner, der erst den Rechner und dann das IT-Netz unbemerkt ausspähte. „Das ist den Mitarbeitern zum Glück rechtzeitig aufgefallen. Die Frage für mich als Beschäftigte sollte sein: Ist die Info **plausibel**? Und wenn ich nicht sicher bin – Wo im Unternehmen kann ich nachfragen?“, erläutert Isabel Münch.

Hundertprozentige Sicherheit gegen Bedrohungen wird es aber auch in Banken und Versicherungen nie geben. Das BSI setzt auf einen **hohen, praktikablen Standard der Datensicherheit**, der anwenderfreundlicher wird und leistbar ist. Einzelne Mitarbeiter/innen sollten nicht übermäßig kontrolliert oder bei Fehlern an den Pranger gestellt werden, ist der Appell der BSI-Experten. Schließlich funktionieren Sicherheits-Konzepte nur, wenn sie von allen akzeptiert werden können. Beim **Cyber-Sicherheitstag** (wieder am 16. Juni 2015 in Frankfurt) stehen Verschlüsselung von E-Mails und Geschäftsgeheimnissen und die digitale Sorglosigkeit und Wege heraus im Fokus.

Oliver Popp



Isabel Münch und Stephanie Pötz. Foto: O. Popp

Krankheit: Aktuelle Diagnosen – wirklich neu?

In einer losen Reihe stellen wir Ihnen im „Finanzdienstleister“ die immer unübersichtlichere Arbeitswelt einmal in ihren Facetten klarer vor. Wir wollen damit Probleme aufzeigen und Lösungen anbieten (siehe Grafik). Wir zählen auch auf Ihre Meinung – Schreiben Sie uns, welche Erfahrungen Sie gesammelt haben und was Ihnen wichtig ist. Am besten per Mail an: piasta@dbv-gewerkschaft.de.

Vor ein paar Tagen habe ich wieder gesehen, was es bedeutet in der heutigen Zeit zu erkranken. Nicht nur, dass die medizinische Versorgung stark nachgelassen hat – auf manche Facharztuntersuchung muss man mehrere Wochen warten, soweit man nicht privat versichert ist. Nein, die

Arbeitnehmer versuchen auch so schnell wie möglich, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Dabei sind die aktuellen **Krankheitsbilder** wie **Skeletterkrankungen** oder **psychische Erkrankungen** gar nicht so neu, oder? Sind die heutigen Erkrankungen wirklich ein modernes Phänomen oder haben sich nur die Umgebungsvariablen verändert?!

Rückblende: Ende der sechziger Jahre bzw. Anfang der siebziger Jahre gingen die Arbeitnehmer nur zum Arzt, wenn es körperlich nicht mehr ging. Man arbeitete von Montag bis Samstag – ein Acht-Stundentag war eher die Seltenheit. Trotzdem war die Anzahl der Arztbesuche deutlich geringer – warum gab es weniger Skeletterkrankungen oder psychische Erkrankungen?

Neulich berichtete mir ein Betriebsrats-Vorsitzender folgenden Fall: Eine Kollegin kam wie immer morgens an Ihren Arbeitsplatz. Sie setzte sich an den Schreibtisch wie jeden Morgen. Sie startete den Laptop, holte sich einen Kaffee und begann ihre Nachrichten zu lesen. Auf einmal zitterte sie am ganzen Körper wie aus heiterem Himmel. Sie floh aus dem Büro, um an die frische Luft zu kommen und brach dann draußen zusammen. Die Kollegin wurde mit dem Notarzt in die Klinik gebracht und ist erst 12 Monate später wieder arbeitsfähig. Während ihrer Abwesenheit hatte der Betriebsratsvorsitzende Kontakt zu ihr gehalten und sie auch mehrmals besucht.

Während eines Besuches, erzählt sie, dass ihr Herz, während sie zitterte, wie verrückt gerast hat. Obwohl es ihr schon längere Zeit nicht gut ging, gestand sie: Wenn dieses Herzrasen nicht gewesen wäre, wäre sie auch dann nicht zum Arzt gegangen. Sie hatte sich ihre Müdigkeit, ihre Lustlosigkeit und die mangelnde Konzentrationsfähigkeit immer wieder selber erklärt, indem sie dies auf die viele Arbeit zurückführte.

Artikelserie: Mein Leben als Arbeitnehmer

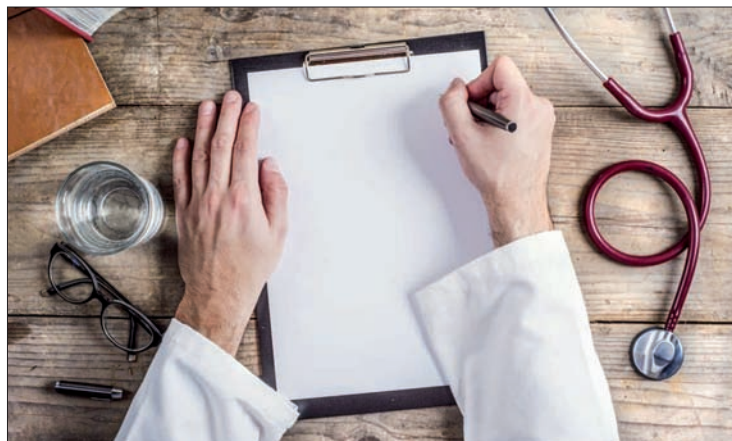


Der BR-Vorsitzende fragte sie, auf wie viele Wochenstunden sie denn gekommen sei? Sie gestand ihm, dass sie so auf 60 – 70 Stunden kam, indem sie den Laptop und die Arbeit mit nach Hause genommen hat und dort dann weitergearbeitet hat. Ihr Alltag war komplett durchgetaktet. Sie hat erst 9-10 Stunden am Arbeitsplatz verbracht und danach noch 3-4 Stunden zu Hause gearbeitet. Auch am Wochenende war Sie immer erreichbar. Das Smartphone, das Tablet und der Laptop waren immer aufgeladen, so dass sie ständig arbeiten konnte. In diesem Modus hatte sie mehrere Jahre verbracht. Soziale Kontakte hatte sie kaum welche, ihr Freund hatte sich bereits von ihr getrennt.

Als der BR-Vorsitzende mit der Schilderung des Falles fertig war, saßen wir beide einige Minuten da, ohne ein Wort auszutauschen. In dem darauffolgenden Gespräch fragten wir uns, ob das jetzt ein modernes Phänomen ist oder ob dies unsere Eltern nicht auch schon so erlebt haben, nur mit dem Unterschied, dass es in der damaligen Zeit eine hohe Zahl von Dunkelziffern gab.

Seit Jahren beobachtet man, dass die Anzahl der Skeletterkrankungen und insbesondere die der psychischen Erkrankungen zunehmen. Während bei den Skeletterkrankungen die Zunahme der Erkrankungen auf die mangelnde Bewegung und die einseitige Arbeitsbelastung, insbesondere bei der intensiven Nutzung des Computers im Büroalltag, zurückgeführt wird, geht die Meinung bei den psychischen Erkrankungen auseinander. Die einen meinen, dass es sich bei den psychischen Erkrankungen – hier insbesondere bei dem Begriff „Burnout“ – um eine Mode-Diagnose handelt, die anderen sind der Auffassung, dass die sich verändernde Arbeitswelt die Zahl der psychischen Erkrankungen ansteigen lässt.

Interessant dabei ist, dass es gerade beim Begriff „Burnout“ keine einheitliche Definition gibt und es somit den Medizinern überlassen bleibt, einen Burnout zu diagnostizieren. Dabei stellt sich die Frage, ob die Symptome immer auf ein Krankheitsbild hinweisen oder ob es nicht ein-



*Gedankenstütze: Wichtig ist, sich die eigene Gesundheit bewusst zu machen. Erst dann kann Abhilfe kommen.
Foto: Halpoint / fotolia.com*

fach nur ein moderner Begriff für Erholungssuche im positiven Sinne ist.

Unbestritten ist, dass die Anzahl der psychischen Erkrankungen ansteigt.

In der heutigen Gesellschaft spielt aber auch die Begrifflichkeit und deren Verständnis eine entscheidende Rolle. Früher wurden die Symptome vielleicht mit einer Depression in Zusammenhang gebracht. Vielleicht wäre dies teilweise auch heute noch die korrekte Diagnose. Aber der depressive Arbeitnehmer gilt als der Kranke, der Schwache, während andererseits der Ausgebrannte jemand zu sein scheint, der sich aufopfert und ehrgeizig ist, nur eben zu sehr. Wer kann mit mehr Verständnis beim Arbeitgeber rechnen?

Interessant ist auch die Tatsache, dass die Industrie an dem Thema Burnout sehr gut verdient. Wer Burnout googelt, stößt sehr schnell auf kostenpflichtige Angebote, wie z.B. Coachings oder fragwürdige Heilmittel.

Insgesamt habe ich bei den Vorbereitungen auf diesen Artikel festgestellt, dass die Form der Erkrankungen gegenüber früher gar nicht so neu ist, aber der Umgang damit sich deutlich geändert hat und vor allem, dass viele Betroffene das **Gefühl für das Leben** verloren haben.

In diesem Sinne ist die Arbeit zwar wichtig, aber es muss auch ein Leben neben der Arbeit geben. Dafür müssen wir alle jeden Tag kämpfen.

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 _____