



**Sühal Gümüs Mancarella
hat den Schlüssel
in der Hand**

Fairness ist das ABC

**Vorfahrt
für die Mitbestimmung**

THEMEN	SEITE
► Titelthema „Ich liebe das Außergewöhnliche“	2-5
► Interview Streik als Ultima Ratio	6
► Service Neue Wege im Vertrieb – neue Wege im Tarif	7
► Aus dem Verband Herbsttagung des DBV	8-9
► Aufgefallen Fairness ist das ABC	10-11
► Reportage Sport als Wurzel des Zusammenhaltens	12-13
► Recht Vorfahrt für die Mitbestimmung	14
► Tradition 90 Jahre Betriebsrätegesetz	15
► Organisation	16

(In dieser Ausgabe finden Sie einen Einleger mit einem Gesetzes-Fahrplan für den Betriebsrat und einer Info über den Leistungskorb des DBV)

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

SZUKALSKI Stephan – Verhandlungsführer
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 FEIKES Ulla
 GAMBINO Giulio
 HEINRICH Norbert
 MACHON Udo
 RUCK Karin

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
 ALBRECHT Thomas
 BENTERBUSCH Heinz Norbert
 BETZEN Sigrid
 BRAUNE Waltraud
 BURSKI Friedhelm
 HINKE Norbert
 WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

MAURACHER Martin – Verhandlungsführer
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 HÜTTE Friedrich W.
 KOHLER Markus
 MATTHES Kurt Walter
 RUCK Karin
 SEIFER Sonja

Infokasten: FREITAGmittag

Kompakt auf einen Blick die wichtigsten Informationen zu einer Branche, wöchentlich aktuell: FREITAGmittag erreicht die Entscheider in Banken - und nach mehreren Kooperationen mit führenden Hochschulen auch diejenigen, die es werden wollen. Die Agentur FLEISCHER'S gibt den Newsletter seit rund drei Jahren heraus. Mittlerweile erreicht er mehr als 2.000 Leser in über 100 Banken und Sparkassen. FREITAGmittag im Test - kostenfrei und unverbindlich, das Probeabo läuft automatisch aus. Einfach hier bestellen: www.freitagmittag.de



Herausgeber:
 DBV –
 Gewerkschaft der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
 Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79
 E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
 Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>

Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Oliver Popp, Frankfurt

Ständige Mitarbeiter:
 Sigrid Betzen, Martin Mauracher

Fotos: Oliver Popp,
 Agentur Fotolia (www.fotolia.de)
 Agentur Photocase (www.photocase.de)

Postanschrift: Der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf

Satz, Gestaltung und Druck:
 Druckerei Rechtsverlag
 Hötzel, RFS & Partner GmbH
 Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
 Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis:
 Einzelheft EURO 1,25
 Jahresbezug EURO 2,50
 jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 2 mal jährlich

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.

Eine gute Mischung

Liebe Leserinnen und Leser,

Gleich und gleich gesellt sich gern? Oder doch eher – Gegensätze ziehen sich an? Ich glaube: Auf die Mischung kommt es an.

In der Weihnachtsausgabe 2009 unserer Zeitschrift, die Sie gerade in Händen halten, haben wir wieder einen genaueren Blick in die Banken geworfen und einige Bankangestellte im Alltag begleitet, die vielleicht Ihre Arbeitskollegen sind oder die Sie in der Freizeit treffen. Diese Menschen geben Ihnen trotz ganz unterschiedlicher Wege und Erfahrungen einen gemeinsamen Rat: Weg vom Denken in Schubladen hin zum Akzeptieren und Lernen von etwas Anderem, Neuem, Übersehenem. Lassen Sie sich inspirieren – ich wünsche Ihnen viel Vergnügen dabei!

Auf die Mischung kommt es auch an bei den Betriebsratswahlen im kommenden Frühjahr. Auch sie können in Ihrem Betrieb wählen gehen – nutzen Sie diese Chance! Ich denke, dass für jeden Betriebsrat die Vielfalt innerhalb des Gremiums ein Qualitätsmerkmal ist. Egal, ob Alter, Ausbildung, Erfahrung, Einsatzbereich oder Geschlecht – viele verschiedene Blickwinkel geben ein runderes Bild ab. Die Entscheidungen eines solchen Betriebsrates rücken näher an Ihre Wirklichkeit am Arbeitsplatz und helfen dabei, ein Umfeld zu schaffen, in dem Sie leistungsfähig bleiben und eine gute Perspektive bekommen.

„Jedes Ding hat zwei Seiten. Fanatiker sehen nur eine“ (Hellmut Walters). Ich finde – eine wichtige Erkenntnis, die als Zitat in meinem Büro steht. Sie hilft mir manchmal, loszulassen von einer eingefahrenen Sicht der Dinge und einen weiteren Blick zu gewinnen. Wir im Deutschen Bankangestellten-Verband freuen uns über Anhänger und Mitgestalter, die eben nicht fanatisch sind, sondern menschen- und praxisgeleitet denken und handeln. Wenn Sie Freude am Gestalten und einen guten Draht zu Kollegen haben, helfen Sie Ihrem Betriebsrat! In einigen Betrieben sind zudem die Listen noch offen für die Wahl – mit einigen Unterstützern können Sie selbst als Kandidat für den Betriebsrat antreten. Der DBV berät Sie darin gern.



Karin Ruck

Auf die Mischung kommt es an. Für mich ist das Vertrautes und Neues, Erfahrung und jugendlicher Aufbruch, Bewährtes und Blick über den Tellerrand, aber auch viel Spaß am Leben. In unserem Titelbeitrag stellen wir eine Frau vor, die mit türkischen Wurzeln in Österreich aufgewachsen ist, mit ihrem italienischen Mann zwei stolze Kinder großzieht und in einer deutschen Bank einen wichtigen Teil des Auslandszahlungsverkehrs verantwortete. Heute setzt sie sich mit Leidenschaft für ihre Kollegen in der Bank ein und hat noch für lange Zeit Kraft und Ideen.

Wie fasst ein Jung-Einsteiger Tritt in der Bank, warum ist der Blick 90 Jahre zurück ein Blick in die Zukunft, und auf welchem sportlichen Weg liegen Alpenpass und Heiratsantrag? Unsere kleine Rund-Schau in diesem Heft liefert Antworten und zeigt Ihnen, wie vielfältig der DBV ist. Oder, wie ich es sehe und mir wünsche – **Du Bist Vielfältig!**

Mit den besten Wünschen zu Weihnachten und für das Neue Jahr!

Herzlichst Ihre Karin Ruck

„Ich liebe das Außergewöhnliche“

*Sühal Gümüs Mancarella
hat frische Ideen im Gepäck*

Rund um die Frankfurter Messe haben viele Banken in raumgreifenden Komplexen Teile ihres Geschäftes laufen. Die gläsernen Zentralhäuser in der City müssen nach 20, 30 Jahren renoviert werden oder platzen schlicht inzwischen aus allen Nähten. Die Commerzbank hat unübersehbar und nachts gelb angestrahlt den höchsten Turm in der Innenstadt mit etwa 265 Metern, und ausgelagert finden sich in Messenähe Häuser mit fantasievollen Namen wie „Pollux“, „Estrella“ oder „Goldenes Haus“. Die „gelbe“ Bank fusioniert gerade mit der fast ebenso großen „grünen“ Dresdner Bank – gerade ist der so genannte Mapping-Prozess abgeschlossen, dass heißt tausende Mitarbeiter kennen nun ihre genaue neue Arbeitsstelle und werden in der nächsten Zeit in neue Abteilungen, unter neue Vorgesetzte, in andere Häuser umziehen. „Es ist schon eine große Hektik, und viele Kollegen müssen sich erst einmal wieder finden“, beschreibt Sühal Gümüs Mancarella, die ehemalige Betriebsrats-Vorsitzende der Dresdner Kleinwort-Zentrale.

Für die 47-jährige Dresdner-Bankerin ist Veränderung ein ständiger Begleiter. Geboren 1962 in Izmir (Türkei), ziehen ihre Eltern mit ihr drei Jahre später nach Österreich. Grundschule und Gymnasium absolviert die junge Sühal in Karlsruhe, lernt dort viele deutsche Freunde und auch das Land kennen und schätzen. Danach geht sie zusammen mit der Familie zurück in die türkische Provinz und beginnt dann allein eine Banklehre in der T.C. Ziraat-Bank in Izmir. „Das war gar nicht selbstverständlich, mit 20 Jahren raus in die

Großstadt zu ziehen. Ich hatte Glück, dass meine Eltern so weltoffen waren und akzeptierten, dass die geliebte Tochter weggeht“, erinnert sich Sühal Gümüs Mancarella. Sie ist schon bald stolz, auf eigenen Beinen zu stehen – „das war mein erstes Ziel im Leben“.

In der T.C. Ziraat-Bank arbeitet sie in der Auslandsabteilung und in der Dokumentenabteilung – riesige Papierberge. „Es war eine staatliche Bank, deshalb war streiken dort verboten, und auch einen Betriebsrat gab es nicht.“ Dafür hatte das Arbeiten dort menschlichere Züge, weniger Ellenbogen und mehr Respekt und Verständnis untereinander als später in Deutschland, vergleicht sie. 1988 wird sie nach Frankfurt in die Ziraat-Filiale entsandt und wirkt in der Akkreditiv-Abteilung und Geldhandels-Abwicklung. „Ich hatte schon in der Ziraat-Bank immer die Geschäftsberichte der Dresdner Bank gelesen, das hat mich begeistert, da wollte ich unbedingt hin“, schildert die selbstbewusste Bankerin ihren zweiten großen Schritt.

1993 kann sie in der Auslandsbanken-Buchhaltung der grünen Bank einsteigen und arbeitet sich konsequent bis zur Abteilungsleiterin und Prokuristin hoch. Dabei betreut Sühal Gümüs Mancarella unter anderem die so genannten Kreditbriefe, die die Dresdner

Schlagkräftig: Das Main Team berät über das Wahlkonzept



Bank seit 1976 zwischen der Türkei und Deutschland abwickelt. Vor allem bearbeitet sie Grundsatz-Themen aus dem grundlegenden Abkommen als Schnittstelle zwischen den Filialen der Dresdner Bank und türkischen Zentralbank. Dabei sind ihre Entscheidungen gefragt bei bedeutungsschweren Präzedenzfällen. „In einem Fall hatte ich eine viertel Million Mark nach langem Streit für die Bank gerettet, die bereits in den Büchern abgeschrieben waren.“

Schon damals erkennt Sühäl Gümüs Mancarella – sie kann sich in der männerdominierten Führungsriege der Bank gut durchsetzen. Zunächst unscheinbar, kann sie auch in großer Runde klar und überzeugend argumentieren. „Ich brauche auch immer wieder eine neue Herausforderung. Aber ich suche sie mir gern selbst aus und lasse sie mir nicht so einfach überstülpen“, gibt sie jungen Aufsteigern mit auf den Weg, mehr Mut in eigener Sache zu haben. In der Nostro-Auslandsbanken-Buchhaltung (Bewirtschaften von Spiegelkonten) fasst sie als Abteilungsleiterin seit 1999 schnell Fuß. Dies noch im silbernen Dresdner Bank-Turm unweit des Frankfurter Bahnhofs, mit dicken grünen Teppichen. „Das ‚grüne Band der Sympathie‘ hat da tatsächlich alle Mitarbeiter eingeschlossen, es gab viel Persönliches.“ Heute ist die Auslegware im neuen Bankgebäude grau und glatt.

Seit 2001 arbeitet sie und ihre Abteilung unter dem Dach der Investment-Tochter der Dresdner Bank, Dresdner Kleinwort, für die Sühäl Gümüs Mancarella bis vor kurzer Zeit arbeitete. In dieser Zeit hat sie zwei Chefs – Ihr fachlicher Chef sitzt nun in London, der disziplinarische aber in Frankfurt. Sie geht darüber hinaus in den Betriebsrat und trägt die Doppelrolle mit Stolz.

2007 wird in der nun als DKIB firmierenden Tochter der Betriebsrats-Vorsitz frei. Ihre



Gemeinsam den Wählerwillen stärker zu Gehör bringen

Kollegen raten ihr zur Kandidatur, in der sie gewählt wird. In der Folge lässt sie sich freistellen und gibt ihre Abteilungsleitung ab. Sie hat sich sehr bewusst dafür entschieden. „Ich glaube an den Betriebsrat; ich kann dort im größeren Rahmen helfen und habe Spaß dabei. Ich wünsche mir, dass das noch mehr Kollegen erfahren.“ Und sich ein genaueres Bild zeichnen.

Gelb und Grün sind starke Farben in der Banken-Collage, die gerade entsteht. Doch die Fusion von Commerzbank und Dresdner Bank ist beileibe kein Selbstläufer, musste auch die zielstrebige Betriebsrätin erkennen. Sie versucht, mit drei Kolleginnen die Interessen der Dresdner Kleinwort-Kollegen im gemeinsamen Konzern zur Geltung zu bringen, ohne die neuen „gelben“ Arbeits-Gefährten zu verdrängen. „Es ist aber nicht wie erhofft und ein Zusammengehen von Gleichen auf Augenhöhe. Viele meiner Kollegen sind der Auffassung, dass die grüne Welt zu kurz kommt.“ Nach dem Motto – die Gelben sind gesetzt, die Grünen müssen jetzt zu uns kommen. Egal, ob es um Technik, Räume, Arbeitsabläufe oder das menschliche Miteinander geht.



Glatte Bankeingänge sind in Herbst und Winter unfallträchtig

Dabei wird die Abteilung von Sühäl Gümüs Mancarella – die Investmentbanker der DKIB – im neuen Konzern gebraucht. Schließlich haben sie eine lange und meist erfolgreiche Tradition im Anlegen von größeren Portfolios im Ausland. Deshalb werden die bisherigen DKIB-Experten voraussichtlich auch den Kern der neuen gemeinsamen Abteilung „Corporates and Markets“ bilden. „Wir hatten vorher 2000 Mitarbeiter in der DKIB.“ Viele ziehen in der neuen Bank mit, doch viele sitzen heute weit verstreut, und einigen fehlt auch die Perspektive. Denn die neue Commerzbank führt viele Anlageformen nicht weiter und verschlankt das Geschäft. „Händler finden in der Regel leicht einen Job in einer anderen Bank, und die nutzen diesen Weg mit Abfindung auch“, bedauert sie die Weggänge, „ich glaube, dass unsere neue Bank in zwei oder drei Jahren wieder viel mehr qualifizierte Kräfte braucht, wenn das neue Geschäftsmodell angelaufen ist und auch der Markt wieder besser funktioniert.“

Fast alle Dresdner Banker sind durchaus bereit, sich zu verändern und Einschnitte hinzunehmen. Aber dies nur, wenn es ein besseres Miteinander gibt. Einige Mitarbeiter hat der Arbeitgeber in den Gesprächen für die Besetzung der neuen Stellen nicht sehr fair behandelt, hat Betriebsrätin Sühäl Gümüs

Mancarella während Mitarbeiter-Gesprächen im Sommer erlebt. Sie weiß, dass Wünsche und Fragen der Kollegen für die neuen Stellen oft einfach untergingen, und nicht selten wurde ihnen gesagt, dass es keine Alternative gäbe und sie besser der vorgefertigten Zuordnung zustimmen sollten. „Der Verhandlungsdruck war schon immens, da musste auch ich erst mal schlucken.“ Vor allem wollen die Neu- und Alt-Commerzbanker eine klarere Perspektive über Ende 2011 hinaus. Bis dahin hat die Geschäftsführung nämlich betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen, und bis dahin gibt der im Frühjahr 2009 mit dem Betriebsrat ausgehandelte Sozialplan eine gewisse Sicherheit. Was jedoch in drei Jahren sein wird und welche Mitarbeiter dann noch wo gebraucht werden, ist auch vielen im Betriebsrat nicht klar.

Sühäl Gümüs Mancarella hat derzeit wie ihre drei Kolleginnen von der DKIB ein stimmloses Gastmandat im vereinigten Betriebsrat der Commerzbank-Zentrale. Nach der Wahl im März 2010 will sie indes ihre Stimme einsetzen für konstruktive Lösungen. Dafür hat sie eine offene, bankübergreifende Liste aufgestellt – „Main Team“. „Wir möchten zeigen, dass wir mir Sachlichkeit und Präsenz im Alltag viele konkrete Verbesserungen für die Kollegen erreichen können“, erklärt sie ihr Programm für die kommenden vier Jahre. Sie und ihr Team wollen eine Beratung bieten mit Zeit und Hingabe für jeden Einzelnen, das Ausloten aller Möglichkeiten, um die Mitarbeiter in Lohn und Brot zu halten, Arbeitszeitmodelle, die ein Familienleben oder Weiterbildung ermöglichen, aber auch die offene und faire Ansprache und Lösung von Problemen in der Bank. „Wir wollen neue Wege gehen, mit allen, die dafür bereit sind“, wirbt sie.

Ihre Hoffnung ist vor allem, dass der neu gewählte Betriebsrat dann auch stärker von

der Belegschaft wahrgenommen wird. „Sich zum Betriebsrat zu bekennen oder auch nur einmal herzukommen, dazu gehört Mut. Die Leute haben selbst jetzt in der Not große Scheu, bei uns anzuklopfen.“ Viele sehen sich schon deshalb als Außenseiter und schleppen ihre Probleme weiter still leidend mit sich herum – darin ist die Commerzbank indes keine Ausnahme. Die, die dennoch zur türkischstämmigen Vertrauensfrau kommen, sind indes überrascht, wie einfach sich manche Fragen klären lassen, und gehen freudestrahlend aus dem Gespräch wieder heraus. „Ich wünsche mir, dass dieses Verständnis langsam bei allen wächst. Denn schließlich haben wir viele Mittel und Wege, die manche Kollegen nicht kennen oder für die sie nicht die nötigen Rechte haben.“

Nach den Gesprächen mit Mitarbeitern beider Alt-Banken ist Sühäl Gümüs Mancarella allerdings überzeugt, dass es schon bald keine Rolle mehr spielt, ob ein Kollege „gelb“ oder „grün“ war. „Fachkenntnisse werden sich auf Dauer durchsetzen, und damit denke ich, dass auch das Miteinander in solidere Bahnen kommt.“ Sie selbst hat längst alle Gegensätze ihres Lebensweges lieb gewonnen und gewinnt daraus sogar immer wieder neue Kraft und Ideen – ein Kapital, über das nur wenige verfügen. „Ja, ich wirke konservativ und bescheiden. Aber ich liebe das Außergewöhnliche. Darum habe ich auch einen italienischen Mann, und der ist einfach toll“, bekennt

sie stolz. Das Foto ihrer beiden Söhne Deniz und Akif steht heute als Muntermacher in ihrem Büro und macht jeden Tag ein bisschen bunter.

Ebenso sieht sie ihre Herkunft als großen Gewinn, über den Tellerrand hinaus zu schauen. „Ich bin froh, dass Atatürk in der Türkei damals den Islam in die Schranken gewiesen hat und wir ein moderneres, westliches Land geworden sind. Und trotzdem glaube ich an Gott.“ Aber nicht äußerlich mit Kopftuch – sie lebt den Glauben im Herzen. So wie sie auch im Betriebsrat mit Herz und Verstand agiert in einer betriebsamen Bank an der Frankfurter Messe.

Das Main Team startet in der Commerzbank durch



„Streik ist nur die Ultima Ratio“

Die Wirtschaftskrise hat in vielen Branchen durchgeschlagen. Opel und Quelle waren nur die folgenschwersten Fälle. Vor diesen Werkstoren demonstrierten dann auch Gewerkschaften und erreichten, massiv unterstützt von der Politik, zumindest Übergangslösungen für die Beschäftigten. Auch in der Finanzwirtschaft haben viele tausend Kollegen keinen langfristigen sicheren Arbeitsplatz, fast alle müssen Einschnitte in gewachsene Rechte im Betrieb und aus dem Tarif verkraften. Wie sollte eine Arbeitnehmer-Vertretung darauf reagieren? Der FDL sprach mit Armin EHL, Hauptgeschäftsführer der Ärztegewerkschaft Marburger Bund, die die in Krankenhäusern angestellten Ärzte vertritt.

Herr Ehl, auch der Marburger Bund hat vor einigen Jahren zu Streiks aufgerufen, gekommen sind tausende Ärzte. Welches Fazit ziehen Sie heute?

Die Streiks waren 2005 und 2006 notwendig, anders hätten wir keinen akzeptablen Tarifvertrag abschließen können. Zuvor hatten die Arbeitgeber noch Weihnachtsgeld gekürzt und eine Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden ohne Lohnausgleich verfügt. Das war auch für die tüchtigsten Kollegen zuviel. Aber der Streik war ein riesigen Aufwand und nur die Ultima Ratio.

Viele haben dadurch zum ersten Mal von der Überlastung der Ärzte gehört. Sehen Sie diese Zeit auch als einen Durchbruch für den Marburger Bund?

Es war für uns der Aufbruch aus der Tarifgemeinschaft mit Ver.di und der Beginn des Verhandeln nur für die Berufsgruppe. Wir glauben, dass wir allein besser die Interessen der Ärzte vertreten können. Denn schließlich sind die meisten Mitglieder im Marburger Bund ja selbst Ärzte vor Ort und keine Funktionäre aus irgendeiner Zentrale. Darin gleichen wir wohl den Bankern im DBV.

Was haben Ärzte und Financer gemein?

Die Schnittstellen scheinen nicht besonders groß zu sein. Außer in einem entscheidenden Punkt: Beide Berufsgruppen tragen eine besondere Verantwortung und müssen deswegen eine hohe Belastung aushalten. Beide tragen das aber nicht nach außen, sondern sind eher konservativ und zurückhaltend. Viele Ärzte denken zudem aus Tradition ständisch. Sie sind keine klassischen Gewerkschafts-Mitglieder. Wir wünschen uns, dass mehr Ärzte aus ihrem rein fachlichen Denken herauskommen und auch für Betriebs- und Aufsichtsräte kandidieren.

Das strebt auch der DBV an. Mit welchen Argumenten werben Sie?

Damit, dass wir zwei Leistungen erbringen. Als Gewerkschaft verhandeln wir einen angemessenen Tarif. Als Berufsverband bearbeiten wir die beruflichen Belange z. B. durch die Arbeit in den Ärztekammern, in der Weiter- und Ausbildung, den gesundheitspolitischen Rahmen. So haben wir die Kampagne „Familienfreundliches Krankenhaus“ angeschoben, womit sich Familie und Beruf für unsere Ärzte besser vereinbaren lassen. Fast 200 Kliniken nehmen daran schon teil.

Speziell im DBV müssen wir immer mehr Haustarife aushandeln für ausgelagerte und damit tariflose Teile von Banken...

...das machen die Krankenhäuser nicht, weil wir die speziell angehen, die Tariffahrt versuchen. Es gibt sogar eher noch einen Trend zur



Konzentration unter einem Dach. Dabei hilft zweifellos der inzwischen hohe Organisationsgrad der angestellten Ärzte bei uns.

Viele der gewerkschaftlich gebundenen Banker sind bei uns Mitglied, doch die meisten anderen Finanzarbeiter wollen sich auch in der Krise nicht organisieren.

Das liegt wohl daran, dass wir Ärzte immer klar machen konnten, dass wir für die Menschen arbeiten, in einem Heilberuf. Das hat uns die Zustimmung in der Bevölkerung auch während der Streiks gesichert. Und in der Folge haben viele Ärzte gesehen – die Öffentlichkeit ist meinen Zielen nützlich und ich sollte in den Marburger Bund eintreten. Für die Bankangestellten ist es schwer, ein solch positives Bild von sich zu zeichnen und Rückhalt zu bekommen.

Können die Berufsverbände mehr Rückhalt von der neuen Bundesregierung erwarten?

Die Signale stimmen uns leicht optimistisch. Die Grundfesten Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit bleiben, kleinere Berufsgruppen werden sich weiterhin aus den großen Dachverbänden der Gewerkschaften lösen. Und Schwarz-Gelb wird vermutlich den Staatseinfluss nach der Krise wieder zurückfahren, so dass wir noch unabhängiger verhandeln können.

Wie gehen Sie in die Zukunft?

Im Alltag der Ärzte stärker präsent sein, mehr Hilfe über virtuelle Ärzte-Netzwerke anbieten. Außerdem – Image-Arbeit lässt sich nicht vermeiden, damit uns die Öffentlichkeit weiter verstehen kann. Dabei hilft auch die Tradition. Der Marburger Bund besteht nun seit 62 Jahren. Die 115 Jahre des DBV sind also erst recht ein großes Kapital. op

norisbank: Neue Wege im Vertrieb – neue Wege im Tarif

Die norisbank hat eine bewegte Geschichte hinter sich. Vor über 40 Jahren im Umfeld von Quelle gegründet, führte der Weg über HypoVereinsbank und DZ Bank im Jahr 2006 zur Deutschen Bank. Gekauft wurde damals nicht etwa die ganze Bank, sondern nur das Kundengeschäft. Die meisten „alten“ Mitarbeiter blieben bei der alten Firma, die sich heute als „Teambank“ andere Kundenschichten in anderen Geschäftsfeldern bedient. Nur einige Dutzend der rund 400 Mitarbeiter blieben „ihren“ Kunden auch unter neuem Management treu und gingen mit zur neuen norisbank mit neuartigem Vertrieb. Der größte Teil der heutigen Mitarbeiter wurden dagegen erst nach der Übernahme in das Institut eingestellt.

Im Juni 2007 hat der DBV für die Tochter der Deutschen Bank ein komplett neues Tarif-Modell ausgehandelt, das sowohl den Mitarbeitern Vorteile bringen sollte, aber auch vom Arbeitgeber akzeptiert wurde. Neu war vor allem der vertriebsabhängige Vergütungsbestandteil (VVB). Er nimmt im Schnitt stattliche 30 Prozent des Einkommens ein, neben 70 Prozent des Grundgehalts. Ähnliche Wege wie bei der norisbank, die sich als Qualitätsdiscounter versteht, ging man bislang in Deutschland nur beim Postbank-Filialvertrieb. Dieses variable Vergütungs-Modell im Filialnetz der Postbank entwickelte vor einigen Jahren die Konkurrenz-Organisation ver.di. Dem DBV war jedoch für Mitarbeiter der norisbank – im Gegensatz zum Postbank-Filialvertrieb – die Grundabsicherung in Form eines deutlich höheren Festgehalts wichtig. „Schließlich muss ja jeder in der Lage sein, seine Miete und die anderen festen Ausgaben pünktlich zu zahlen“, so der Tenor der DBV-Tarifkommission.

Die meisten Mitarbeiter der norisbank hatten im Vorfeld des Abschlusses 2007 dennoch den Flächentarifvertrag im Hinterkopf, weiß auch Christoph Müller, Betriebsratsvorsitzender der Region Süd. Groß sind die Chancen, aber auch die Risiken des DBV-Tarifs, was vielen zunächst mit Recht ungewohnt, ja bedrohlich erschien. Gerade denjenigen, die noch die alten Arbeitsverträge kannten. „Es gab viel Hoffnung, aber auch Bedenken der Kollegen“, meint Christoph Müller, der auch Mitglied im Gesamtbetriebsrat der norisbank ist, und daher sieht, dass seine Region Nürnberg und Stuttgart keineswegs ungewöhnlich „tickt“.

Insbesondere das Provisions-System, der so genannte vertriebsabhängige Vergütungsbestandteil (VVB), sei für viele jeden Monat eine Überraschung gewesen. Lief das Geschäft gut, dann war der VVB exorbitant hoch, bei Vertriebsflauten fiel er aber auch mager aus. Oder aber der Mitarbeiter erreichte nicht die Verkaufsschwelle von 70 %

des vorgegebenen Ziels – dann blieb die Provision ganz aus. Auch die sich dann ergebenden Gehalts-Unterschiede von Kollege zu Kollege musste die Belegschaft erst einmal verdauen. Inzwischen haben die norisbanker gelernt, das System für sich zu nutzen. Doch stieg die Erwartung auf eine Nachbesserung des 2007 geschlossenen Tarifs immer mehr. „Wir hatten in den vergangenen Monaten schon eine Unruhe im Betrieb. Viele fragten mich, ob ihr Gehalt nun endlich planbarer sein wird“, so Müller.

Die Tarifkommission des DBV nimmt nun mit dem Abschluss am 23. November 2009 viel Last von den Schultern der norisbank-Mitarbeiter. Die nackte Steigerung des Grundgehältes ist zunächst eine angemessene Würdigung für steigende Arbeitsvolumen und -dichte in der Deutsche-Bank-Tochter. 2,4 Prozent mehr im kommenden Jahr, 2 Prozent im Jahr 2011, erstmals vermögenswirksame Leistungen (VL) von 20 Euro im Monat. Das ist das Graubrot gegen den größten Hunger.

Das eigentliche große Plus ist das reformierte VVB, der für den durchschnittlichen norisbank-Mitarbeiter ein Plus von 4 Prozent im nächsten Jahr und ebensoviel 2011 bedeutet. Der VVB wird nun wesentlich berechenbarer. Es werden Abschlüsse bei mehr Bankprodukt-Typen in die Honorierung einfließen, außerdem wird ab dem ersten VVB-Punkte und nicht erst ab einer Schwelle gezahlt. norisbank-Kollegen in „vertriebsschwachen“ ländlichen Gebieten werden gegenüber denen in Top-Lagen mit bestimmten Faktoren deutlich vom neuen System bessergestellt. Damit erhält fast jeder Mitarbeiter jeden Monat aus dem VVB auch planbare Gehaltsanteile, die Gehaltserhöhungen gerade für „Otto Normalvertriebler“ dürften noch deutlich höher als bloß die rechnerischen 4 % steigen.

Viele Lücken sind mit dem ab Januar 2010 wirksamen Tarifvertrag also geschlossen. Christoph Müller weiß, dass die mühsam erkämpften Detail-Regelungen einiger Erklärungen bedürfen und dass das Optimum anders aussieht. „Aber wir haben jetzt einen soliden Tarifabschluss, der in die richtige Richtung geht. Viele Schwachstellen des Systems wurden beseitigt und für die meisten Kollegen eine deutlich Verbesserung erzielt“, bilanziert er.



DBV-Herbsttagung in Düsseldorf

Waltraud Braune hatte an diesem Donnerstagabend einige Hände zu schütteln, und sie war es, auf die der versammelte DBV während seiner Herbsttagung am 26./27. November in Düsseldorf anstieß. Denn die 65-jährige Saarländerin scheidet nach vielen treuen Jahren als Vorstandsmitglied aus dem Deutschen Bankangestellten-Verband aus. Alt-Bundesvorsitzender Lothar Wacker widmete der konsequenten Frau aus der Bank-1-Saar ein paar selbst gedichtete Zeilen, die heutige erste Frau im Verband Karin Ruck bedankte sich bei ihrer Vorstandskollegin für Ihre Dienste. Nachfolger von Waltraud Braune wird Heinz-Norbert Benterbusch aus dem Ruhrgebiet (Volksbank Waltrop), der aus dem Verbandsrat in das höchste DBV-Gremium wechselt. Im Verbandsrat rückt ihm Gerhard Titz (Caceis-Bank, München) nach. Neues Ersatzmitglied dort ist nun wiederum Wolfgang Ermann (Deutsche Bank Nürnberg).

Die sich personell verändernde Spitze des DBV stellte sich während der Herbsttagung einer wie immer langen Themenliste. Obenan die Betriebsrats-Wahlen im kommenden Frühjahr. In vier Workshop-Gruppen arbeiteten die Vertreter von Vorstand und Verbandsrat Antworten auf viele Fragen heraus, um den Kollegen in den Betrieben neue Anregungen zu geben. So war schnell klar, dass die Werbung für die BR-Wahlen zweigleisig sein muss – eine Ansprache für potenzielle Kandidaten, eine für mögliche Wähler. „Für die Kandidaten-Suche haben wir eine Art Stellenanzeige gestaltet, dass ist im Betrieb aufgefallen und hatte Erfolg“, gab Giulio Gambino (HypoVereinsbank, HVB) ein Beispiel aus den vorigen Wahlen.

Das persönliche, intensive Gespräch eines bewährten BR mit dem Interessenten ist aber das Entscheidende – um etwa zu klären, wie man die zusätzlichen Aufgaben als BR zeitlich bewältigt. Für die Wählerwerbung ist wiederum wichtig, möglichst vielfältig präsent zu sein: bei Betriebsversammlungen, mit Druckwerk, als Ansprechpartner in der Pause. Treue Wähler sollten zudem Neue ansprechen. Originelle Mitbringsel können für zusätzliche Aufmerksamkeit sorgen – z.B. mit dem Schreibblock mit eingelegten Flyer oder dem Foto der BR-Gruppe auf kleinen Schokoladen.

Was muss der Betriebsrat von morgen aber mitbringen für den „Job“? „Er braucht Botschaften, warum will ich Betriebsrat sein. Dazu muss sich jeder selbst vorher Gedanken machen“, beschrieb Norbert Hinke



Karin Ruck (r.) verabschiedet Waltraud Braune (l.) in den Ruhestand

(Deutsche Apotheker- und Ärztekbank). Eine positive Lebenseinstellung und Charisma erleichtern zudem das Wirken als Betriebsrat. Weniger entscheidend ist anfängliches (Nicht-)Fachwissen – aber unverzichtbar ist der Wille und die Zeit, sich diese Kenntnisse in Seminaren usw. anzueignen, so der Tenor im Workshop. Betriebsräte sollten zugleich vermitteln können zwischen verschiedenen Standpunkten, als auch mitreißen können.

Darüber hinaus – Betriebsräte haben Anhörungs- und auch Mitbestimmungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG), die sie in Anspruch nehmen und wenn nötig einfordern können. Der Einleger in diesem Heft informiert Sie ausführlich darüber. „In Paragraph 80 stehen die wesentlichen Punkte“, erklärte Udo Machon (Postbank BCB) während der Tagung. Als Betriebsrat könne man viele Fragen direkt an die Entscheider bringen und von dort oft genauere Antworten bekommen als „normale“ Beschäftigte. Und schließlich könne man auch als BR Karriere machen – zuerst in Fach-Ausschüssen Kenntnisse sammeln, die Schwellenangst überwinden und später bei Eignung im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat mitwirken.

Für die kommenden Tarifverhandlungen gab Verbandsvorsitzende Karin Ruck einen Ausblick. Zunächst in der Fläche. In den Genossenschaftsbanken muss die Altersteilzeit neu festgeschrieben werden, in den Versicherungen braucht der Werbeaußendienst eine neue Tarifregelung, und für die Verhandlungen im privaten Bankgewerbe stehen die ersten drei Termine schon fest: 19. April 2010 in Berlin, 17. Mai in Frankfurt und am 9. Juni ebenfalls am Main.

Auch in den Häusern wird wieder verhandelt. In der HVB, der Citibank und in der neuen Deutsche-Bank-Tochter PBC Services GmbH ist der DBV mit dabei, wenn Tarifregelungen in neue oder geänderte Strukturen der betreffenden Banken (§ 3 BetrVerfG) eingeführt

werden. Überraschend aussichtsreich sind die Gespräche derzeit in der PBC, für die die Geschäftsführung eigentlich keinen Tarif vorgesehen hatte. „Der Arbeitgeber weiß aber inzwischen, dass wir lösungsorientiert verhandeln. Deshalb sind wir auf gutem Weg, einen Kompromiss zu finden“, so DBV-Verhandlungsführer Stephan Szukalski.

In der HVB gelang dem Verband im vorigen Sommer eine Tarifeinigung nach zähem Ringen, in der norisbank (s. S. 7) erreichte der Deutsche Bankangestellten-Verband kürzlich einen leistungsgerechten und fairen Abschluss. In der Postbank will der DBV die Tarifgemeinschaft mit den Gewerkschaften Komba und dpv.kom weiter stärken nach den guten Erfahrungen des vergangenen Jahres.

Aus den Häusern berichteten die Kollegen zudem über andauernde Veränderungen. So erweist sich die Fusion von Commerzbank und Dresdner Bank als langer Weg – derzeit kommen viele tausend Umzüge in Gang, gerade werden die Teamleiter-Stellen besetzt, die Vereinheitlichung der IT-Systeme ist nicht ohne Hürden. Die italienische UniCredit-Gruppe bringt ihre europäischen Töchter in Deutschland, Österreich und Mittelosteuropa auf Linie – das heißt auch für die Tochter HVB den Verlust des traditionellen Namens und das Einfügen in neue, oft fremdbestimmte Strukturen. Die Postbank wiederum macht sich bereit für die Übernahme durch die Deutsche Bank – was insbesondere bedeutet, eine Lösung für den Personal-Überhang zu finden. In der Deutschen Bank wiederum erwarten die Betriebsräte schon wegen der Größe und des unterschiedlichen Geschäftsmodells einen längeren Übernahme-Prozess im Fall der Postbank. Die Übernahme der Privatbank Sal. Oppenheim ist dagegen schon weit vorangeschritten, sie soll als Marke bestehen bleiben. Insgesamt haben die Arbeitnehmer-Vertreter in der Deutschen Bank im vergangenen Jahr erstaunlich viele Interessen-Ausgleiche unter Dach und Fach gebracht.

Tagung in produktiver Atmosphäre



Der Vorstand hatte eine lange Themenliste

In den Genossenschaftsbanken verdichten sich die Zeichen für eine zweite Konzentrationswelle. „Wir sehen wieder mehr Bestrebungen von Volksbanken, gemeinsame Service-Gesellschaften für bestimmte Teile ihres Geschäftes zu gründen. Das sind dann nicht selten Vorläufer einer Vollfusion“, betonte Heinz-Norbert Benterbusch. Waltraud Braune berichtete als dem Saarland, das dort eher kleine Volksbanken über ein Zusammengehen untereinander nachdenken – die Bank 1 Saar ist da schon zu groß. Für den Süden bilanzierte Martin Mauracher Zusammenschlüsse von Genossenschaftsbanken in Karlsruhe, Rosenheim und Schwandorf: „Diese Fusionen sind zwar per Federstrich durch, aber emotional dauert das für die betroffenen Mitarbeiter noch viel länger.“ Als DBV-Jurist wird er bald in München eine neue Geschäftsstelle beziehen. Annerose Hain (Geschäftsstelle Ost) und Ute Beese (Nord) registrierten Fusions-Gespräche – aber keine festen Pläne der Volksbanken in ihren Regionen.

Bankangestellte müssen seit Jahren mehr Einschnitte in ihre Besitzstände und Rechte verkraften, außerdem steigt der Arbeitsdruck. Die Folge sind auch mehr Fälle vor dem Sozialgericht, was der DBV als Rechtsvertretung spürt. Die Juristen des Verbandes betreuen derzeit eine Vielzahl von Fällen, insbesondere Sigrid Betzen als Fach-Anwältin. Beinahe alle Fälle hat sie in der vergangenen Zeit für ihre Mandanten gewonnen und gibt ihnen und den Kollegen im Umfeld viel Sicherheit zurück.

Bei den Aufsichtsratswahlen in der Citibank Privatkunden-AG treten Anfang des kommenden Jahres mit Norbert Heinrich und Daniela Tonhauser zwei bewährte DBV-Kandidaten an. Sie haben gute Karten, wieder gewählt zu werden. Der Vorstand berichtete darüber hinaus von Kontakten in die Politik, die ausgebaut werden sollen und die die fachliche Beratung des Verbandes untermauern sollen, etwa in Fragen zu Sozialem und Gesundheit. Gute Erfahrungen sammelte der DBV in einem Medientraining der Agentur Fleischer's (Schlangenbad). Dieses zeigte, wie leicht es zu lernen ist, sich aus dem Stehgreif überzeugend zu präsentieren. „Bei genug Interessenten könnten wir das auch als zweitägiges DBV-Seminar anbieten, speziell für Betriebsräte“, regte Karin Ruck an.



Bei guter Leistung bald auf eigenen Beinen

Fairness ist das ABC

Einige Monate sind bereits vergangen, seitdem die „Neuen“ in die Ausbildung zum Bankkaufmann/-frau einstiegen. Alle sind um die 18 Jahre alt und wollen die Welt der Banken kennen lernen. Einige haben dank Mutter oder Vater in der Bank schon genaue Vorstellungen von Finanzprodukten, Vertrieb, Back Office, Kundenansprache. Für andere ist es völliges Neuland, oft noch in einer ganz anderen Stadt. Christian Liebscher (20) ist seit verganginem Sommer frisch gebackener Bankkaufmann in der Deutschen Bank und kann das nachvollziehen: „Ich bin aus Radeberg bei Dresden meiner Freundin hinterher gezogen nach Frankfurt und dachte mir – in der Stadt des Geldes kannst du wohl am besten lernen, wie die Geldwirtschaft funktioniert.“

Die Umstellung von Ost nach West ging nicht von heute auf morgen – in Frankfurt ist einiges an Durchsetzungsvermögen gefragt, stellte der junge Azubi fest. Immerhin die Hälfte der Mit-Auszubildenden des Jahrgangs 2007 in Frankfurt kam aber auch aus den neuen Ländern, was den Start erleichterte. „Und es war dann eine tolle Zeit. Ich habe schnell viele fachliche Dinge gelernt, es war ein gutes Miteinander, in dem sich die älteren Kollegen Zeit genommen für

uns, auch wenn sie selbst Druck gehabt haben“, meint Christian Liebscher. Wer wie er als Auszubildender in den ersten Wochen eine gute Leistung zeigte, konnte bald einiges in eigener Verantwortung machen, auch im Kundenverkehr. Der 20-jährige bestätigte das Vertrauen der Bank: „Ich hatte bald einen festen Kundenstamm, die gern wiedergekommen sind. Aber auch jeden Tag neue Menschen anzusprechen hat mich gereizt“, schildert er. Die Ausbildung, die er zuerst eher als Praxis-Fundament für ein wirtschaftsnahes Studium sah, begeisterte ihn bald zu einer nahtlosen Karriere in der Bank.

Die Ausbildungsziele sind in jeder Bank gleich, schließlich muss ein späterer Arbeitgeber sich auf gewisse Grundlagen verlassen können. Die Gewichtung der Inhalte und die Art und Weise der Wissensvermittlung sind freilich von Bank zu Bank unterschiedlich. Einführungsseminare sollen die neuen Azubis ermuntern, Fragen zu stellen, die Scheu zu überwinden, Kontakte zu knüpfen und sich mit der Bank zu identifizieren. In der Berufsschule lernen die angehenden Finanzdienstleister ökonomische und rechtliche Grundlagen von Vertrag, Zins oder Kredit. In der Praxis der Filiale finden sie heraus, welche Geschäfte wie verkauft werden müssen, um Abschlüsse und Ertrag zu bekommen. Viele Kollegen helfen, Verständnis-Brücken zu bauen – schließlich sind die meisten früher selbst Bank-Azubi gewesen.

Einige Auszubildende, besonders im zweiten Lehrjahr, lassen sich in die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung wählen und sind als „JAVer“ in vielen Fragen der beste Ansprech-Partner, denn sie sprechen bei einem Kaffee in der Pause offen und doch mit einiger Erfahrung mit den Neu-Einsteigern ein Jahr darunter. Während jährlicher, bundesweiter Versammlungen tauschen sich wiederum die JAV-Vertreter aus – was sind praktikable Methoden und Ansprechpartner, um die Interessen der Jungen in den Häusern zu wahren? Die älteren Betriebsräte treffen sich regelmäßig mit den Auszubildenden und bieten auch eigene Kurse während der zweijährigen Bank-Lehre an – wie nehme ich Einfluss auf meinen Karriereweg und den Geschäftsbereich, in dem ich später arbeite, wer hilft mir, wenn ich einmal Stress mit meinem Vorgesetzten habe, wo finde ich den für mich passenden Sportverein usw.

Der DBV möchte als Berufsverband eine Klammer und Ergänzung sein für dieses Netzwerk. Einerseits in Form eines offenen Jugend-Stammtischs, den wir bei Bedarf künftig regional anbieten wollen. Außerdem

bieten wir Seminare in anregender Umgebung, zuletzt in Berlin, und zeigen, dass es sich lohnt, sich stark zu machen für die eigenen Bedürfnisse und dafür Unterstützer zu suchen – umso leistungsfähiger ist man später im Beruf. Banker berichten anschaulich aus Ihrer Praxis, Rechtsexperten geben Tipps. Außerdem – Stadtleben, Kultur und Szene kommen nicht zu kurz und bieten einen Rahmen, um andere junge Kollegen in der Gruppe kennen zu lernen. Interessierte sowohl für Stammtische als auch für Seminare sind gern gesehen. Meldet euch an unter info@dbv-gewerkschaft.de und schreibt, welche Themen euch interessieren!

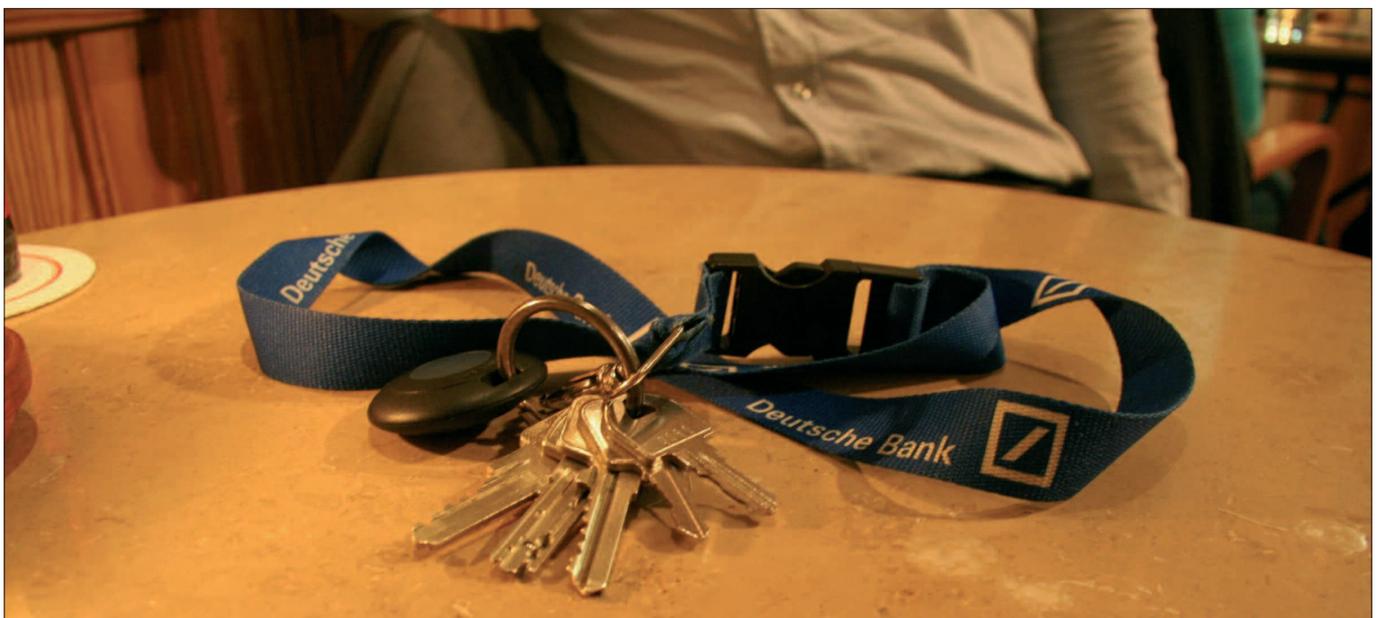
Tristan Heuchling von der JAV der Deutschen Bank Privat- und Geschäftskunden AG Düsseldorf war in Berlin dabei: „Wir würden gern noch mal bei einem ähnlichen Thema dabei sein, das Seminar hat uns eine gute Grundlage gegeben.“ Es half vor allem dabei, den Dschungel an Fragen zu lichten und den Bankalltag zu verstehen. Die im Seminar gezeigten Wege, bei Problemen in der Bank Gehör zu finden und sich nötigenfalls auch gemeinsam zu wehren, haben die jungen Düsseldorfer bisher zum Glück noch nicht gebraucht. Dank eines kollegialen Betriebsklimas, einer für die Azubis aufmerksamen Filialleitung und eines jederzeit vermittelnden Betriebsrates.

Azubi zu sein ist in den meisten Fällen eine behütete Position. Das stellte auch Christian Liebscher in der Deutsche Bank PGK in Frankfurt fest. „Auf den Rat der Kollegen konnten wir uns immer verlassen. Und auf die Prüfungen hat uns die Bank gut vorbereitet,

mit Seminaren, Meetings und Schulungs-Fahrten.“ Der junge Dresdener erlebte die meisten seiner Frankfurter Kollegen als konservativ, ausgleichend und aufrichtig und die meisten Kunden als diskret und statusbewusst. Eben die Deutsche Bank und ihr Umfeld als verlässliche Partnerschaft wie eh und je. „Doch die älteren Kollegen sagen, dass sich vieles mächtig ändert. Und das spüren wir auch“, so Christian Liebscher. Schon bei vielen Ausbildungsinhalten stehe der Vertrieb im Vordergrund, andere Themen wie etwa der Zahlungsverkehr mit dem Ausland spielen im Empfinden und nach Interessenlage vieler Azubis eine zu kleine Rolle. „Die Verkaufszahlen üben von Anfang an einen großen Druck aus, das bereitet auch jungen Kollegen einige Probleme.“

Seit Sommer 2009 arbeitet Christian Liebscher in der Deutsche-Bank-Filiale am Frankfurter Hauptbahnhof – im festen Job mit Kundenservice und Beratung. Die elf Kollegen sind alle recht jung, die meisten weniger als 30 Jahre alt. Mit einem Chef, der motivieren kann und der den jungen Sachsen gut fördert. „Ich kann zufrieden sein“, bekennt der 20-Jährige, der trotz seiner Jugend schon bemerkenswert geradlinig und urteilsstark ist. Als Schüler spielte er Trompete in der Bigband, war Kursprecher und Vorsitzender des Jugend-Parlamentes der Stadt Radeberg. Auch heute möchte er das Miteinander in der Bank mitgestalten. „Ich würde gern irgendwann einmal nebenher Coach in der Erwachsenenbildung sein“. Damit strebt er selbst an, Ausbilder zu werden. Nach einer Ausbildung, die ihm lehrte, dass Fairness das ABC ist – in der Bank und im Leben.

Der passende Schlüssel für den Karrierestart...



„Sport ist eine der Wurzeln des Zusammenhaltes“

Jürgen Bartoschek trinkt gern einen starken Kaffee – auf seiner Tasse steht „The Boss“. Doch fürchten muss sich niemand – der 59-jährige Deutschbanker lacht gern und kann jedem Gegenüber spielend vermitteln: Erst mal entspannen und dann Kopf hoch, du packst das. So schafft der leidenschaftliche Radfahrer auch immer wieder die Mehrtages-Ausfahrten mit einer Handvoll Kollegen. Jeden Tag 100, 120 Kilometer. Im Sommer 2009 erklimmen sie zuletzt per Pedalkraft den Albula-Pass in der Schweiz. 2300 Meter über Null und das Hochgefühl, nicht andere, sondern sich selbst überwinden zu haben.

Der Sportsgeist beflügelt Jürgen Bartoschek auch seit 37 Jahren im Betriebssport der Deutschen Bank. „Eine Sportskanone war ich eigentlich nicht“, winkt er ab, „als neuer Lehrling in der Deutschen Bank 1966 hat mir der Sport mit Kollegen aber den Einstieg viel leichter gemacht.“ Inzwischen ist aus den damals etwa 120 örtlichen Betriebsportgruppen eine feste Sportgemeinschaft Deutsche Bank Deutschland e.V. mit 85 Abteilungen und 17.000 Mitgliedern gewachsen. Heute ist auch nicht mehr der Filialleiter ausschlaggebend, ob er Fahrtkosten oder Trikots bezuschusst, sondern die Bank und Mitgliedsbeiträge finanzieren den Sport verlässlich.

Der seit Schulzeiten begeisterte Leichtathlet und Geräteturner Bartoschek ist heute selbst Türöffner für andere. Kollegen und Freunde kennen ihn nämlich als Leiter des Betriebssports Deutschland und gute Seele des Sportzentrums in Eschborn bei Frankfurt, das er mit aufgebaut hat. Die Mehrzweckhalle und die Plätze ringsherum sind das Herzstück des Sports in der Bank, in Stuttgart und Düsseldorf gibt es lediglich noch einige Sporträume. „Wir brauchten hier in Eschborn viel Beharrlichkeit, und auch etwas Glück“, bilanziert Jürgen Bartoschek heute.

1985 war es, als Tennisspieler wegen des freien und wilden Geländes am S-Bahnhof Eschborn-Süd anfragten, dort ihre Plätze anzulegen. Damals



Jürgen Bartoschek legt sich gern ins Zeug

drängten mehr und mehr Mitarbeiter in die Sportangebote der Deutschen Bank – Hallen- und Platzzeiten waren kaum zu bekommen. Der Vorstand wollte ursprünglich hier die EDV erweitern, brauchte die Fläche wegen weniger raumgreifender Technik aber dann doch nicht. Also gab er kurzerhand sein O.K. zu den Plänen der Sportler und zudem finanzielle Unterstützung. Bis heute entstanden die Dreifelderhalle, Tennisplätze, Räume für Squash, Kegeln und Tanz, Fitness-Räume, eine Sauna und eine Sportbar.

Heute profitieren alle davon. Die Jugend aus Kindergarten und Schule, Ballspiel-Gruppen, früher die Polizei, die Feuerwehr bis heute, sogar die aus der Schweiz bekannten Fahnenschwinger. Für tausende Deutschbanker im Großraum Frankfurt ist es die sportliche Mitte. „Der Sport ist eine der Wurzeln des Zusammenhaltes in der Deutschen Bank“, meint der sportliche Mentor nicht ohne

Stolz. Trotz oder gerade wegen der zunehmenden Mehrarbeit in der Bank wünschen mehr Mitarbeiter einen Ausgleich nach der Arbeit, ein Ventil, um Druck abzubauen und den Stress nicht mit in die Familie zu nehmen. Für einige junge Neu-Einsteiger ist das große Sportangebot ein wichtiger Grund, sich für die Deutsche Bank zu entscheiden, hat Jürgen Bartoschek beobachtet. Oft geht eine Abteilung oder ein Team geschlossen zum Badminton, Handball oder Tischtennis, sich gegenseitig anspornend.

Neben den 30 Breiten-Sportarten gibt es zunehmend Gesundheitskurse, aus denen bei genug Nachfrage auch eine feste Sparte werden kann, wie beim Yoga oder der Shiatsu-Massage, die nun regelmäßig angeboten werden. Im Eschborner Sportzentrum entstand auch die Idee einer „alternativen Mittagspause“ mit kurzer Sporteinheit etwa für die Kollegen der nahe arbeitenden Deutsche-Bank-Töchter. Dauerhaft kamen dann aber doch zu wenige – mehr waren es beim Programm gegen Übergewicht. „Zusammen mit Betriebsarzt und Krankenkasse haben wir die Leute untersucht, Tipps für Essen und Bewegung gegeben und für jeden ein individuelles Programm zusammengestellt.“ Zum Beispiel vier Wochen schwimmen, zwei Wochen Rückenschule, drei Wochen Konditionstraining. Von 18 Beginnern haben 16 durchgehalten bis zum Kursfinale, mit nun deutlich gesünderem Lebensstil.

Jürgen Bartoschek hofft auf möglichst viele neue Interessenten, sind solche Kurse doch der Kern des Konzeptes „Gesünder älter werden“. „Wir wollen unseren Führungskräften in der Deutschen Bank

klar machen, dass es sich lohnt, ihre Mitarbeiter gesund zu erhalten und dafür auch Mittel in die Hand zu nehmen. Ansonsten bezahlt man später das Vielfache an Ausfallkosten.“ Seit Mitte der 1990er Jahre gibt es zwar einen „Arbeitskreis Gesundheit“ in der Bank, der die Entscheidungswege zwischen Mitarbeiter, Betriebsarzt und Personalstelle beschleunigt. Doch für eine nachhaltige Gesundheitspolitik müssen Jürgen Bartoschek und andere noch einige Überzeugungsarbeit leisten bei den Entscheidern. Ein Vorbild betrieblicher Gesundheitsförderung ist für ihn der Autobauer Daimler, wo es seit zwei Jahren einen festen Gesundheitskodex gibt. Nicht nur dort – „es gibt viele gute Erfahrungen, Experten, Bücher und Anleitungen. Einen großen Blumenstrauß, an dem wir in der Bank noch mehr schnuppern sollten.“

Dabei zählt Jürgen Bartoschek auf den Sportsgeist der Unternehmensspitze. Viele sind selbst Aktive oder unterstützen den Sportalltag und Turniere in ganz eigener Art und Weise. „Vor vielen Jahren hatten wir ein Volleyball-Turnier, bei dem sich ein Vorstand so mitreißen lassen hat, dass er kurz entschlossen eine Preis-Figur, das Käthchen von Heilbronn, von daheim geholt und der letztplatzierten Mannschaft als Trostpreis verliehen hat.“ Bei den jährlichen bankinternen Wettkämpfen bleiben viele aus der Bank bis abends zum Finale und verleihen die Siegerpokale – das ist Tradition. Nach regionaler Qualifikation treten die Teams dafür in 14 Sportarten zentral zum Leistungsvergleich gegeneinander an, bis hin zum Schach. Während im Schwimmen Hamburg, Düsseldorf und Frankfurt seit Jahren dominieren, sind beim recht jungen Lauf-Wettbewerb (bis Halbmarathon) auch Neulinge schnell vorn dabei. Bei den Ballsportarten entwickelt sich viel Kampfgeist, und auf dem Feld gibt's dann schon mal harte Zweikämpfe und auch Verletzungen. Wer will sich schon vor der Kulisse aus Kollegen, Chefs, Familie und Heimatort lumpen lassen? „Nachher freuen sich aber alle gemeinsam, sitzen zusammen und feiern“, so der Frankfurter. Am Spielfeldrand gab es sogar schon Heiratsanträge und außerdem viele Fotos von glücklichen Sportlern bei Zieleinlauf und Freudentanz. In den Augen von Jürgen Bartoschek ist das letztlich wichtiger als der volle Pokalschrank vor seinem Büro.

Viele Deutschbanker wurden Turniersieger



Mehr Informationen im Internet:

www.db-sport.de

Vorfahrt für die (betriebliche) Demokratie

Betriebsräte sind in Deutschland seit dem entsprechenden Gesetz 1920 der Ausdruck von Mitbestimmung der Arbeitnehmer in ihrem Betrieb. Sie geben dem Einzelnen Unterstützung, wenn er nicht weiterweiß, und holen sich ihrerseits Rat bei Gewerkschaften. Diese drei Säulen tragen das soziale Dach über deutschen Firmen. Manche Geschäftsführer sehen Betriebsräte (BR) als Hemmschuh für die marktgerechte Entwicklung des Unternehmens. Und in einigen Firmen, besonders solche, die bisher (noch) keinen BR hatten, versuchen manche Arbeitgeber sogar, die Vorbereitungen oder das Abhalten von BR-Wahlen zu be- oder verhindern.

In einem Beschluss 29. Mai 2009 behandelte das Arbeitsgericht Berlin einen solchen Fall (Aktenzeichen 16 BVGa 992/09) und klärte ihn zu Gunsten der Arbeitnehmer-Vertreter. Angestellte wollten erstmals einen Betriebsrat bilden und beraumten die dafür nötige Wahl des Wahlvorstandes sechs Wochen im Voraus ein. Der Arbeitgeber schrieb eine Woche vor dem Wahltermin einen Beschäftigten privat an, dass die Wahl nicht stattfinden könne, weil zur selben Zeit ein Erste-Hilfe-Kurs für alle Mitarbeiter geplant sei, zu dem die Firma ja gesetzlich verpflichtet ist.

Der Beschäftigte zog gegen diesen Kurs-Termin vor Gericht und bekam Recht. Die Berliner Richter verfügten eine Unterlassung des Erste-Hilfe-Kurses während der Wahlvorstandswahl und drohten dem Arbeitgeber ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro im Fall der Nichtbeachtung an. Die Belegschaft habe nämlich, so das Gericht, nach § 20 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) einen Verfügungsanspruch für die Wahlversammlung. Die Kammer wies außerdem daraufhin, dass die Behinderung einer BR-Wahl ein Straftatbestand sei nach § 119 Abs. 1 Nr. BetrVerfG.

Aber auch schon durchgeführte BR-Wahlen können angefochten werden. In einem Fall mit Urteil am 22. September 2009 (Az. 8 BV 259/09) wollte ein Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main die Wahl des BR in seinem Betrieb teilweise anfechten lassen, weil eine von drei angetretenen Listen nicht den Wahlvorschriften genügt habe. Der Arbeitgeber argumentierte, dass die betreffende Liste



nicht die Mindestzahl an ordnungsgemäßen Stütz-Unterschriften gesammelt habe – einige Unterstützer hatten nämlich keine Unterschriften, sondern Bevollmächtigungen dafür abgegeben. Außerdem, so der Arbeitgeber, seien zwei Kandidaten auf der Liste nicht wählbar, weil sie in Teilzeit / Rufbereitschaft bzw. in einem Home Office arbeiteten. Im der Summe beantragte der Arbeitgeber, dass die abgegebenen Stimmen für diese Liste nachträglich gestrichen werden und dass der Betriebsrat entsprechend den neuen Stimmverhältnissen allein von den zwei anderen Listen besetzt wird. Doch lehnte der Arbeitgeber ausdrücklich eine vollständige Anfechtung und Neuwahlen für den Betriebsrat ab.

Das Gericht verwarf die Teilanfechtung, weil durch ein Streichen von Stimmen einer einzelnen Liste nicht nur diese Liste, sondern der gesamte Betriebsrat in seiner (dann neuen) Zusammensetzung betroffen wäre. Die demokratische Wählerentscheidung könne das Gericht nicht auf diese Weise verändern, so die Frankfurter Richter. Aus ihrer Sicht spricht viel dafür, dass einige Stützunterschriften tatsächlich nicht ordnungsgemäß zustande kamen – dies würde allerdings wieder in der unzulässigen Teilanfechtung münden und ist damit zu verwerfen. Die beiden Kandidaten erklärte das Gericht als voll wählbar. Beide sind seit sechs Monaten im Betrieb, haben ein Arbeitsverhältnis und sind in die Betriebsorganisation eingegliedert, gab das Gericht die drei entscheidenden Argumente für die Wählbarkeit. Auch in Heimarbeit und im ruhenden Arbeitsverhältnis sei der Arbeitnehmer wählbar und darf selbst wählen.

1920: Geburtsstunde der Betriebsverfassung

Heute entscheiden Arbeitnehmer-Vertreter selbstredend mit, wenn der Arbeitgeber anstrebt, ihre Arbeitsbedingungen zu verändern, und können auch selbst aktiv werden, wenn sie das wollen. Die betriebliche Mitbestimmung macht es möglich. Sie ist in dieser verfassten Form zugleich eine deutsche Besonderheit.

Doch es war ein langer Weg bis dahin. Die Industrialisierung im 19. Jahrhundert führte zu unmenschlicher Ausbeutung der Arbeiter und zugleich zu deren absoluten Unmündigkeit gegenüber den Unternehmern. Alte Land- und Gewerbeordnungen führten kaum zu allgemeinen Schutzrechten in der neuen Großindustrie. Noch 1887 merkte der „Centralverband deutscher Industrieller“ an: „Der Arbeiter ist nicht der gleichberechtigte Teilhaber des Arbeitgebers. ... Er ist dessen Untergebener, dem er Gehorsam schuldig ist. ... Die Zwischenschiebung einer regelmäßigen Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist unzulässig.“

Doch war diese Sicht gegen Ende des 19. Jahrhunderts schon kaum mehr zu halten. Bereits das Revolutionsparlament 1848/49 hatte eine neue Gewerbeordnung vorgeschlagen mit Fabrikausschüssen und bestimmte Mitspracherechten – die in der Folge meist jedoch auf Anhörungsrechte beschränkt blieben. Bergleute erreichten mit Hilfe von Streiks 1900/05 in Preußen und Bayern erstmals die Bildung fester Arbeiterausschüsse. 1916 wurden diese mit Hilfe des „Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst“ in allen wichtigen Betrieben mit mehr als 50 Angestellten festgeschrieben, es blieb zunächst aber bei Informationsrechten.

Die Revolution 1918, die Bildung der Arbeiterräte in den Betrieben und wirkungsmächtige Generalstreiks brachten den entscheidenden Umbruch. Was die Weimarer Verfassung 1919 als „gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeiter an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen“ festlegte, konkretisierte das Betriebsräte-Gesetz vom 4. Februar 1920. In allen Betrieben über 20 Mitarbeitern entschieden Betriebsräte fortan über soziale und personelle Angelegenheiten mit.

Insbesondere die Arbeitsordnung, also die Art und Weise des Arbeitens, war in Folge des BR-Gesetzes nun der alleinigen Kontrolle der Unternehmer entrissen. Die Arbeitnehmer-Vertreter konnten in der Folge auch mitbestimmen bei Einstellung und Entlassung, bei der Ein-

führung neuer Arbeitsmethoden und bei der Verwaltung der Sozialeinrichtungen des Betriebes. Dafür waren erstmals Betriebsvereinbarungen vorgesehen, bei fehlender Einigung dann die Entscheidung eines Schlichtungsausschusses, der halb-halb von Arbeitern / Arbeitsgebern besetzt ist.

Betriebsräte sind in Folge des BR-Gesetzes auch gehalten, den Arbeitgeber bei der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen. Die unternehmerischen Entscheidungen, also die Betriebsleitung, blieb Arbeitgeber-Domäne – die Hoffnung vieler Räte auf wirtschaftliche Mitbestimmung oder „Vollparlamentarisierung“ der Betriebe war damit vorbei. Prägend wird für die BR ihre Gegenspieler- und Ausgleichsfunktion. Der BR sammelt und klärt Eingaben der Arbeitnehmer, er überwacht zudem, dass es keine Diskriminierungen in politischer, militärischer, konfessioneller und gewerkschaftlicher Hinsicht gibt. Außerdem sind schon nach BR-Gesetz Kündigungen der Betriebsratsmitglieder erschwert. Diese sind bei Androhung von Strafe aber auch verpflichtet, ihnen im Amt offenbarte Betriebsgeheimnisse zu wahren.

Das Betriebsräte-Gesetz und die folgende stärkere Gewichtung von Arbeitnehmer-Interessen – als Wille der damaligen Reichsregierung – erleichterte auch dem DBV damals die Arbeit bei der Durchsetzung eines einheitlichen Reichstarifvertrages für die Banken Mitte 1920. Zusätzliche Schutzrechte bieten die Arbeitszeitverordnung (1923) und das Arbeitsgerichtsgesetz (1926), wonach der Betriebsrat vor Gericht Partei ergreifen kann.

Das im BR-Gesetz Festgeschriebene blieb die Grundlage der Mitbestimmung bis zur Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und Folgegesetzen, die u.a. die Wahl von Arbeitnehmer-Vertretern in den Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften ermöglichen – und damit eine Kontrolle der Unternehmensentscheidungen auf höchster Ebene. 1996 tritt schließlich das Gesetz über Europäische Betriebsräte in Kraft für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in der EU.



Helfen Sie uns!

**Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?**

Dann füllen Sie bitte das Formular aus und schicken es an folgende Adresse:

**DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Oststraße 10
40211 Düsseldorf**

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**
0211/36 96 79

Sie können uns auch eine **E-Mail** senden:
info@dbv-gewerkschaft.de

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____
Namensänderung: _____
Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.:

Neuer Arbeitgeber:

E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank: _____
Bankleitzahl: _____
Konto-Nr.: _____
Kontoinhaber: _____

Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich von der Gehaltsgruppe 5 in eine der Gehaltsgruppen 6-9 bzw. von der Gehaltsgruppe 9 außertariflich umgruppiert wurden, bitten wir Sie, zwecks Beitragsanpassung, um Mitteilung.

Die Beitragstabelle finden Sie auf der letzten Seite dieser Zeitschrift.
Herzlichen Dank im Voraus!

Hier finden Sie uns

Hauptgeschäftsstelle

**DBV – Gewerkschaft der
Finanzdienstleister**

**Oststraße 10
40211 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 36 94 558
Tel.: 02 11 / 55 04 67 30
Fax: 02 11 / 36 96 79
info@dbv-gewerkschaft.de
www.dbv-gewerkschaft.de**

**Geschäftsstelle Ost
Borngasse 9
04774 Dahlen
Tel.: 03 43 61 / 68 783
Fax: 03 43 61 / 68 784
Mobil: 0172 / 37 02 983
hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de**

**Geschäftsstelle Mitte
Linnéstraße 15
60385 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69 / 48 000 733
Fax: 03222 / 242 83 74
Mobil: 0173 / 64 79 555
popp@dbv-gewerkschaft.de**

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

**Geschäftsstelle Süd
München
Mobil: 0173 / 54 10 897
mauracher@dbv-gewerkschaft.de**

Regionalverbände

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

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

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

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

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

Regionalverband Süd-West
Ansprechpartner: Friedhelm Burski
Mobil: 0175 / 41 50 196
mail: burski@dbv-gewerkschaft.de

DBV

– Gewerkschaft der Finanzdienstleister –

Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft. Aus unserem Selbstverständnis heraus jedoch der Berufsverband der Mitarbeiter aller Kredit- und Finanzinstitute zur Vertretung Ihrer Interessen.

Was wollen wir?

● Dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer der Kredit- und Finanzinstitute einen gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung ihrer Arbeitgeber erhalten.

● Den Geist freundschaftlicher Teamarbeit unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Kredit- und Finanzinstitute erhalten und fördern.

● Aktiv dazu beitragen, dass die Kredit- und Finanzinstitute unserer Mitarbeiter den größtmöglichen Erfolg für uns alle erzielen, ohne dass dabei das Wohlergehen und die Anliegen der Belegschaften mehr als nach den Umständen unvermeidbar beeinträchtigt werden.

● Bei unseren Mitgliedern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kredit- und Finanzinstitute Interesse an allen Angelegenheiten der betrieblichen Mitbestimmung wecken und die Teilnahme fördern.

● Einsatzfreudige Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kredit- und Finanzinstitute dazu bewegen, in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaft und dem Unternehmen zu dienen, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.

● Tatkraft, Entscheidungsfreudigkeit, Ideenreichtum und Zivilcourage in allen Bereichen entwickeln und fördern.

● Die freiheitliche und demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft auf der Grundlage der sozialen Marktwirtschaft verteidigen.

● Den Missbrauch aller Einrichtungen und Rechte der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, insbesondere zur Erreichung von betriebsfremden und/oder politischen Zielen, verhindern.

Werden Sie Mitglied bei uns. Wir kämpfen für Ihre Rechte. Wir wollen, dass Sie Ihren gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung unseres Gewerbes erhalten und von den Arbeitgebern mit zumindest der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie die Kapitaleigner. Kein Shareholder-Value (Wertzuwachs für den Aktionär) ohne Employee-Value (Wertzuwachs für die Angestellten des Unternehmens). Die allgemeine Politik überlassen wir den Politikern. Wir sind deshalb politisch neutral und für jedermann offen, der unsere Ziele billigt.

Werden Sie Mitglied im

DBV

Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Werben Sie Mitglieder!

Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister geworben durch: _____

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

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ Betriebsrat Personalrat

Tätig bei _____ in _____ Ehrenamt _____

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

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

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

kontoführende Bank _____ Ort _____

Konto-Nr. _____ BLZ _____ jährlich vierteljährl. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____



**Der DBV steht zur
Gewerkschaftsvielfalt
und bejaht den
Wettbewerb.**

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

**Auf den DBV können
Sie sich vor Gericht
und in allen Rechts-
angelegenheiten
verlassen.**

**DBV-Beiträge
werden nur für
Verbandszwecke ver-
wendet, deshalb
bietet der DBV
günstige Beiträge.**

**Beim DBV
bestimmen ehren-
amtlich engagierte
Mitarbeiter, nicht
branchenfremde
Berufsfunktionäre.**

DBV Gewerkschaft der Finanzdienstleister *Ein gutes Gefühl*



**Wir lassen Sie nicht im
Regen stehen!**

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

Name _____

Vorname _____

Anschrift _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

Monatsbeiträge bei Anwendung
des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundeswehr und Mitarbeiter mit Altersregelung € 4,00
2. bis € 1.854,- brutto € 8,00
3. von € 1.855,- bis 2.909,- brutto € 12,00
4. von € 2.910,- bis 4.093,- brutto € 16,00
5. ab € 4.094,- brutto € 20,00

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren, falls
Marke zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Oststraße 10
40211 Düsseldorf**

**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Berufsinteressen,
die in einem
geschlossenen
Berufsverband
besser und nach-
haltiger formuliert
werden können.
Überschaubare Ziele
bilden Vertrauen
und Übersicht.**

**DBV
der kompetente
Partner für
Finanzdienst-
leister**