



**Zugkräftig:
Henriette Mark
und ihre Kollegen in der
Deutsche Bank München**

**Zweckgemeinschaft
statt Liebesheirat
Besser mit kräftiger Stimme**

THEMEN	SEITE
▶ Titelthema Deutsche Bank - Postbank: Ein ungleiches Paar	2-7
▶ Aus dem Verband Eine kräftige Stimme ist wichtig	8-9
▶ Banken-Europa Vielfalt statt Gleichmacherei	10-11
▶ Gesundheit Habe ich einen klaren Kopf?	12-13
▶ In eigener Sache Wer setzt sich für die Kollegen ein? Neue Mitgliedsbeiträge	14-15
▶ Organisation	16

Unsere Tarifkommissionen

- PRIVATES BANKGEWERBE**
 GAMBINO Giulio – Verhandlungsführer
 BECKMANN Helmut
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 FEIKES Ulla
 HEGEWALD Ingrid
 HEINRICH Norbert
 LADENTHIN Manja
 MACHON Udo
 PFAUNTSCH Eva
 RODENHAUSER Joachim
 RUCK Karin
 THOELE Jörg
 ULM Christoph
 WOLFF Karsten
- VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**
 BUFF Heinz – Verhandlungsführer
 ALBRECHT Thomas
 BENTERBUSCH Heinz Norbert
 BETZEN Sigrid
 BRAUN-BAUMANN Heidi
 BURSKI Friedhelm
 HINKE Norbert
 WITTIGER Helmut
- VERSICHERUNGSGEWERBE**
 MAURACHER Martin – Verhandlungsführer
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 HÜTTE Friedrich W.
 KÖHLER 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
 Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
 Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
 Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier
 Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis:
 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.

Menschlichkeit auf dem Wunschzettel

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2010 geht schon bald zu Ende. Es ist für mich eine Zeit zum Innehalten – und wie ich glaube für viele andere auch. Was haben wir erreicht, mit welchem Erfolg genau, mit welchen Mitteln und mit der Hilfe welcher Menschen? Sind wir uns dabei treu geblieben, haben wir etwas neu gelernt? Und welche Dinge haben wir 2010 erst angefangen, die im kommenden Jahr abgeschlossen werden müssen?

Die Adventszeit lässt dabei manchen November-Grauschleier zu Gunsten von anderen Farben, Gerüchen und Klängen verschwinden. Und so will ich mir nun auch mal was wünschen dürfen. Auf meinem Wunschzettel ganz oben steht mehr Mitmenschlichkeit in den Finanz-Instituten. Das bedeutet, den Menschen hinter der bloßen Funktion zu sehen, auch mal eine nette Geste oder ein gutes Wort für ihn zu haben – es kommt garantiert zurück. Das bedeutet im Allgemeinen einen respektvolleren Umgang in den Häusern – die eigentlich selbstverständliche Praxis, nicht jeden Tag den Ellenbogen ausfahren zu müssen oder vieles in Frage gestellt zu sehen, das vor einem Jahr noch sicher schien. Kurz gesagt das Stehen zu Zusagen.

Der DBV ist den Weg der Kooperation verbindlich mitgegangen, um etwa den Kollegen in ausgelagerten Service-Tochtergesellschaften in Form von Haustarifen einen Grundstock an Besitzstand und Rechten zu geben, der den Betrieben dennoch Luft zum Atmen lässt. Wir sehen mit Sorge, dass die Arbeitgeber dennoch immer nur weiter in diese eine Richtung drängen – Mitarbeiter in Kategorien zu pressen, Prozesse optimieren, Standorte günstiger machen. Dabei kann der Arbeitgeber nur mit seinen Angestellten etwas erreichen und umgekehrt. Wer die vielen kleinen Wurzeln nicht nährt, wird später in seinem Unternehmen keine Früchte ernten.

In diesem Heft finden Sie einige Adventskalender-Türchen, die Wege für dieses Nähren und Ernten zeigen. So berichtet unsere Fachanwältin Sigrid Betzen, wie sie DBV-Mitglieder konsequent betreut – angefangen von schnellen und gleichwohl hilfreichen Tipp am Telefon bis hin zur langfristigen Begleitung vor dem Arbeits- und Sozialgericht – und dass auch die Arbeitgeber daraus lernen (Seiten 8/9).

Eine Aufgabe auf Dauer ist auch die Gesunderhaltung der Bank-Kollegen selbst. In der Deutschen Bank München hat der Betriebsrat um seine Vorsitzende Henriette Mark das Check-up-System der Bank praxisnah ausgebaut und hört sich bei den Kollegen regelmäßig und frühzeitig um – Bist du der Arbeit gewachsen? Bevor verschleppte Magenschmerzen oder ähnliche Warnsignale psychische Erkrankungen zur Folge haben und in



Karin Ruck

einen Burnout münden, eine Belastungsdepression (S. 12/13). Damit stehen die deutschen Mitarbeiter nicht allein – die Münchner holen sich deswegen auch im Europäischen Betriebsrat der Bank Rat, der von historisch gewachsenen unterschiedlichen Blickwinkeln aus 14 Ländern lebt (S. 10/11). Und zwar ohne den Versuch einer Vereinnahmung, sondern vor allem mit dem Ansinnen eines praxisnahen Austausches von Informationen und Tipps.

Eine sehr unterschiedliche Perspektive haben auch die Kollegen in der Deutschen Bank und in der Postbank – im Hinblick auf die schon beschlossene gemeinsame Zukunft. In unserem Titelthema (S. 2 bis 7) berichten Kollegen des Zahlungsverkehrs, der IT und der Arbeitnehmer-Vertretungen aus beiden Banken über ihre Erwartungen, Hoffnungen und Befürchtungen. Sowohl Geschäftsmodell als auch Firmenkultur der beiden künftigen Geschäftsgefährten sind völlig anders gewachsen. Fachleute aus dem DBV arbeiten in einigen Gremien, so im bald tagenden Übernahme-Verhandlungskreis, mit daran, dass der Übergang fair verläuft und Menschlichkeit nicht unverbindlich bleibt, sondern in dauerhafte Rechte geschrieben wird.

*Ein frohes Fest
und einen guten Rutsch ins Neue Jahr!*

Herzlichst Ihre Karin Ruck

Deutsche Bank – Postbank: Ein ungleiches Paar

Stephan Szukalski, 43 Jahre alt, ist stellvertretender Bundesvorsitzender des DBV, freigestellter Betriebsratsvorsitzender der Betriebs-Center für Banken AG in Frankfurt und Mitglied des Konzernbetriebsrats Deutsche Postbank AG. Die Betriebs-Center für Banken ist der Zahlungsverkehrsabwickler etwa für die Deutsche Bank AG, UniCredit Bank AG, Deutsche Postbank und HSH Nordbank und damit Marktführer in Deutschland. Das Unternehmen gehört zum Konzern Deutsche Postbank, und beschäftigt noch gut 3000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Der Finanzdienstleister** sprach mit ihm kürzlich über die Übernahme der Postbank durch die Deutsche Bank.

Herr Szukalski, die Übernahme der Postbank durch die Deutsche Bank steht unmittelbar bevor. Als Mitarbeiter der Betriebs-Center für Banken AG, der Zahlungsverkehrstochter, sind Sie direkt Betroffener. Sind Sie schon nervös?

Persönlich? Nein! Ich habe vor gut 25 Jahren eine Ausbildung zum Bankkaufmann in der damaligen Deutschen Bank Saar AG gemacht, und insgesamt 19 Jahre dem Deutsche Bank Konzern angehört, bevor vor rund sechs Jahren mein Arbeitsplatz mit allen anderen des Zahlungsverkehrs an die Postbank verkauft wurde. Insofern kenne ich beide Häuser ganz gut, und habe eigentlich keine Angst vor der Deutschen Bank. Trotz aller anders lautender Vorurteile geht man dort ganz vernünftig mit den Kollegen um.

Tatsächlich? Wenn man die Presse liest, hört man nur von Ausgliederungen mit Billigtarifen, Personalabbau & enormem Leistungsdruck.

Das mit dem enormen Leistungsdruck stimmt schon. Es wird sehr viel verlangt, manchmal über die Belastungsgrenze hinaus. Alle anderen Themen muss man differenzierter sehen: Personalabbau erfolgt in der Deutschen Bank in der Regel sozialverträglich. Die Deutsche Bank leistet sich nach wie vor einen der am besten ausgestatteten Rahmensozialpläne der Branche, und für Sonderfälle, wie zum Beispiel Schwerbehinderte oder besonders betroffene Kollegen gibt es immer noch einen Schnaps drauf. Altersregelungen, die in der Deutschen Bank immer voll vom Arbeitgeber finanziert werden, das heißt nicht zu Lasten der Beitragszahler über Scheinarbeitslosigkeit geregelt werden, sind ebenfalls was Dauer und Leistungen betrifft, ordentlich. Die Commerzbank, die in der Presse deutlich besser weg kommt, sollte sich daran mal ein Beispiel nehmen. Für den Sozialplan müssten sich die Verantwortlichen eher schämen. Auf jeden Fall haben die Betriebsratskollegen der Deutschen Bank, von denen viele DBV-Mitglieder sind, hier einen tollen Job gemacht. Aber ohne einen Arbeitgeber, der mitspielt, geht so was halt auch nicht.

Und wie war das mit den Billigtarifen?

Billigtöchter leisten sich heute fast alle Banken. Die schon genannte, bekanntermaßen mit Staatshilfe gerettete, Commerzbank verlagert -



Realist: Stephan Szukalski

gnadenlos ins Ausland, zum Beispiel nach Prag, dann sind die Arbeitsplätze ganz weg aus Deutschland, oder in tariflose Töchter zu deutlich schlechteren Bedingungen, als dies die Deutsche Bank in den mit dem DBV vereinbarten Tarifverträgen anbietet. Mein eigener Arbeitgeber, die Postbank hat übrigens vor Jahren bereits für alle Vertriebsmitarbeiter einen Tarifvertrag eingeführt, der deutlich unterhalb des Bankentarifs liegt. Übrigens mit ver.di verhandelt, nicht mit dem DBV.

Und was heißt das für Bestandsmitarbeiter? Viele werfen dem DBV ja vor, dass hier Arbeitsbedingungen verschlechtert werden.

Das stimmt so nicht. In der Regel sind Bestandsmitarbeiter freiwillig in die neuen Töchter gewechselt, und haben neue Arbeitsverträge unterschrieben. Verschlechterungen gibt es dabei zwar normalerweise nicht beim Gehalt, wohl aber bei der Wochenarbeitszeit oder dem Urlaubsanspruch. Wenn wir zu Tarifverhandlungen eingeladen werden, ist die Alternative in aller Regel nicht mehr Haustarif oder Bankentarif, sondern „blanker“ Ar-

beitsvertrag mit ganz schlechten Neuregelungen, oder neuer Tarifvertrag mit uns, und einer Reihe von Verbesserungen. Aber leider eben auch unter Bankentarif. Einen Tod muss ein Gewerkschafter bei diesem Thema sterben: Entweder wir bewahren unsere Unschuld, dann können wir uns auf den Standpunkt stellen, wir haben nichts damit zu tun. Oder wir verhandeln einen Haustarifvertrag, dann schaffen wir für die Kollegen Rechtssicherheit und verbessern die trüben Arbeitsbedingungen häufig gar nicht mal so wenig, dann sind wir aber mit in der Verantwortung. Ein Dilemma. Die andere große Bankengewerkschaft entscheidet sich in der Regel dafür, die Hände in Unschuld zu waschen. Wie man das mit Billigtarifen zu knapp 1600 Euro monatlich beim Postbank Filialvertrieb, oder gar in anderen Branchen mit Stundenlöhnen von 3,50 Euro in Einklang bringt, bleibt mir aber ein Rätsel.

Aber zurück zur Postbank-Übernahme. Was wird nun konkret geschehen?

So ganz genau wissen wir das natürlich alle nicht. Die Übernahme selbst ist das eine. Die Auswirkungen etwas ganz anderes. Gekauft wird die Postbank vor allem wegen des Vertriebsbereichs, der eine ganz andere Kundengruppe anspricht, als das in den „blauen“ Filialen geschieht. Die Deutsche Bank wäre also verrückt, hier allzu viel zu ändern. Spannend ist auch das Thema IT. Die Postbank hat bereits vor Jahren ein Kontokorrentsystem auf SAP-Basis eingeführt. Die Deutsche Bank will offenbar auf ein SAP-System umsteigen. Auch im Rechenzentrumsbetrieb könnte die Fusion den Mitarbeitern beider Seiten Vorteile bringen. Wir beobachten diesen Teil mit Spannung. Die meisten Sorgen bereiten uns die internen Bereiche, also Zahlungsverkehr, Kontoführung, Kreditabwicklung, auch die Zentralen. Wenn irgendwo eine Vielzahl von Arbeitsplätzen auf der Kippe stehen, dann hier. Unklar sind aber noch Ausmaß und Dauer.

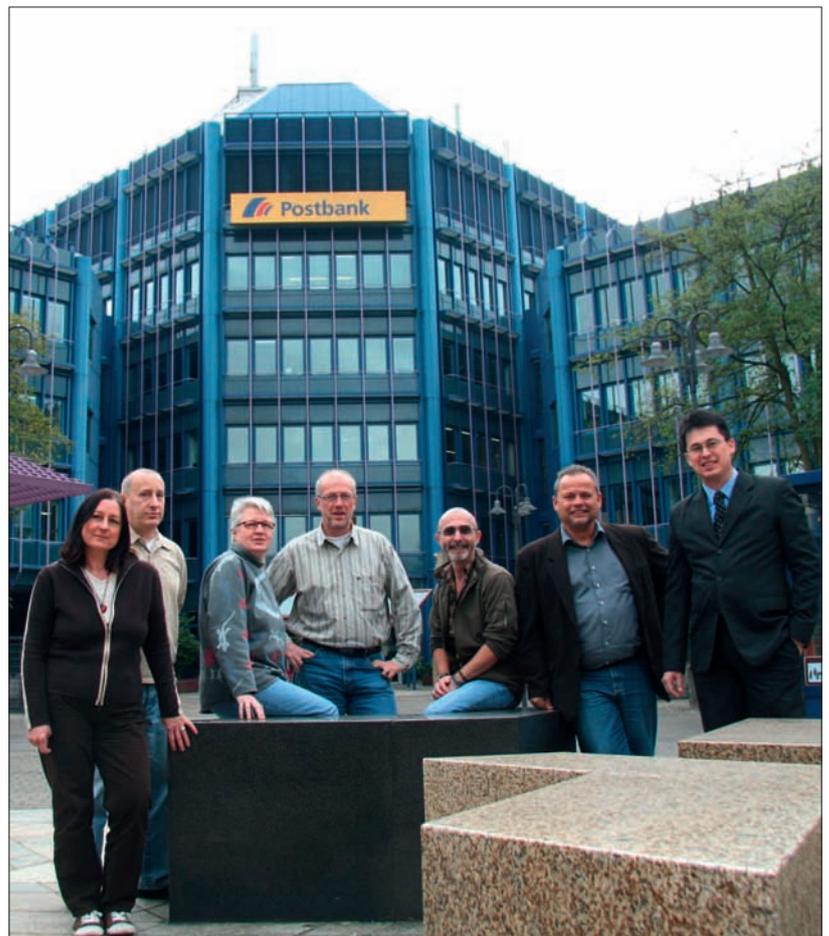
Haben nicht diese Bereiche in der Vergangenheit bereits stark Arbeitsplätze abgebaut?

Ja, in der Tat. Im Inlandzahlungsverkehr der Deutschen Bank waren vor 20 Jahren noch über 5000 Menschen in Brot und Arbeit. Davon sind heute gerade mal

noch rund 100 übrig. In den Nachforschungsbereichen, dem Auslandszahlungsverkehr, den Kontoführungen etc sieht es nicht wirklich besser aus. Die verstärkte Nutzung von IT-Systemen, und das „Weg vom Papier“ haben hier blutige Schneisen geschlagen. Daher muss unser Hauptaugenmerk auf diesen Bereichen liegen.

Wie ist der DBV hierfür aufgestellt?

Wir haben uns in der Postbank mit einer Tarifgemeinschaft aus drei Gewerkschaften, der Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM, der komba-Gewerkschaft und dem DBV, gemeinsam unter der Geschäftsführung der dbb-Tarifunion zusammengetan. Aufgrund der unterschiedlichen Herkunft können wir das heterogene Konstrukt Postbank zusammen deutlich besser abdecken. Und wie immer in solchen Fällen wichtig: Auch die persönliche Chemie stimmt. Am Ende sind es immer Menschen, die miteinander arbeiten müssen, und wenn die miteinander können, dann funktioniert das auch. Auch bei der anstehenden Übernahme wird es auf das Miteinander von Menschen ankommen. Wenn man sich gegenseitig mit Respekt behandelt, die Stärken des jeweils anderen achtet, und mit den Schwächen kollegial umgeht, kann daraus etwas Großes werden, das über eine reine Personalabbaugemeinschaft hinaus geht. Ich bin überzeugt, dass das gelingen kann.



Vorausblickend:
Der BCB-Betriebsrat mit Staphan Szukalski (rechts) versucht, den Frankfurter Standort auf die Übernahme vorzubereiten

„Beamte rausdrängen – mit uns nicht“



Volker Geyer berät viel.

Volker Geyer, Vorsitzender der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), arbeitet in Bonn unweit des gläsernen Post-Turms, wo die Zentrale des Konzerns sitzt. Dort werden die Entscheidungen über die Zukunft der Post-Mitarbeiter getroffen, deren Interessen die DPVKOM als Post-Fachgewerkschaft vertritt. Dort wurde auch der Einstieg der Deutschen Bank bei der Postbank verkündet. Die Zentrale der Postbank mit ihren rund 21 000 Beschäftigten liegt nur ein paar Straßen weiter. Auch bei der Postbank setzt sich die DPVKOM für die Interessen der Beschäftigten ein. Gerade im Winter wirft der Post-Turm bei tief stehender Sonne lange Schatten, und sie sind nicht nur in den Augen von Volker Geyer bedrohlich. „Die meisten Mitarbeiter der Postbank haben mehr Furcht als Zuversicht angesichts der Übernahme durch die Deutsche Bank. Denn es war ja in der Geschichte der Fusionen oft so – wer geschluckt wird, der wird gerupft.“

Der erfahrene und streitbare Gewerkschafter kann vor allem nicht verstehen, dass es keinerlei konkrete Informationen darüber gibt, was mit den Postbank-Mitarbeitern geschehen soll, wenn die Deutsche Bank die Postbank übernommen hat. Seit über einem Jahr ist das Thema in der Öffentlichkeit, und die Deutsche Bank versucht mit lautstarkem Engagement, noch bis Ende 2010 die Kapitalmehrheit der Postbank zu übernehmen. „Es kann doch nicht sein, die Postbanker so lange warten zu lassen und zu verunsichern. Die Beschäftigten haben ein Recht darauf zu erfahren, wie es mit ihnen weitergehen soll“, besteht Volker Geyer auf baldige Antworten. Das Aktienrecht verbietet es zwar der Deutschen Bank, verbindliche Aussagen zu treffen, bevor sie die Mehrheitseignerin ist – doch dann hätte eben anders, sprich zurückhaltender kommuniziert werden müssen.

Welchen Weg die Konzernspitzen auch vereinbaren – zwei Dinge sieht der DPVKOM-Vorsitzende als unverzichtbar: Sicherheit für die Arbeitsplätze und eine vorerst weiter bestehende eigene Rechtspersönlichkeit der Postbank auch unter dem Dach der Deutschen Bank. „Das Grundgesetz garantiert den Beamten einen Weiterbeschäftigungsanspruch bei der Postbank. Das setzt jedoch voraus, dass die Postbank als eigenständige Rechtspersönlichkeit erhalten bleibt“, so Geyer weiter. Noch immer sind 44 Prozent der Postbank-Mitarbeiter Beamte und können nicht einfach in ein Angestelltenverhältnis in der neuen Bank wechseln. Doch in der Praxis werden sie mit zunehmendem Druck aus dem Unternehmen rausgedrängt. Sie sollen zur Deutschen Post AG oder zu Bundesbehörden wechseln, damit die Postbank-Übernahme leichter über die Bühne gehen kann. „Mit uns nicht, wir werden die Rechtsansprüche der Beamten durchsetzen“, bekräftigt Volker Geyer.

Unter dem Dach des Deutschen Beamtenbundes bietet die DPVKOM für ihre Mitglieder eine umfassende Rechtsberatung und Rechtsschutz. Diese Leistungen werden von den Beamten und Arbeitnehmern der Postbank, die vielfach mit Standortschließungen, Outsourcing, frühen und massiven Wellen von Abfindungs-„Angeboten“ der Firma und auch Mobbing konfrontiert sind, immer häufiger in Anspruch genommen. Viele Beamte fühlen sich getäuscht, weil sie in den 1990er Jahren einem im Grunde fragwürdigen Lockruf des Bundes folgten – der stellte noch Beamte in die Postbank ein, privatisierte aber zugleich schon den Post-Konzern. „Das passt überhaupt nicht zusammen. Auf der einen Seite wurde die Deutsche Post AG durch die Unternehmensberatung McKinsey zum Zwecke der Gewinnmaximierung komplett auf den Kopf gestellt – über 150.000 Stellen strich der Post-Konzern seit 1990. Zugleich wurde den Beamten von der Politik suggeriert: „Mach dir keine Sorgen“, so Volker Geyer. Er erhofft sich im Zusammenhang mit der bevorstehenden Postbank-Übernahme mehr Unterstützung vom Bund, der ein großes Interesse daran haben muss, dass die Beamten in der Postbank oder Post bleiben. Schließlich sind auch in der Bundesverwaltung nicht Tausende Stellen für wechselnde Beamte frei.

Auch für die Arbeitnehmer der Postbank fordert die DPVKOM einen sicheren Arbeitsplatz und eine berufliche Perspektive. Die meisten Beschäftigten arbeiten an den Schaltern in den 1100 deutschen



Viele in der Postbank wünschen sich vom Mutterkonzern ein gemäßigtes Tempo bei der Übernahme...

Postbank-Filialen. Dort bieten sie einen Service, der die Postbank unter den Banken einzigartig macht und ihr etwa 14 Millionen Kunden eingebracht hat – nämlich Postdienstleistungen und gleichzeitig eine erste Finanzberatung, die dann spezialisierte Mitarbeiter weiterführen. Fast jeder muss mindestens einmal pro Woche zur Post – diese große Bühne möchte sich die Deutsche Bank für ihre Finanzprodukte sichern. Das hieße aber auch, die aufwändige Post-Logistik weiterzubetreiben, also auch finanziell zu schultern. „Post und Postbank wollen die Filialen ohnehin weiter gemeinsam betreiben. Es ist wichtig, dass auch die Deutsche Bank diesen Vorteil nutzt. Doch wir sehen mit Sorge, dass Vertrieb und Kundenansprache noch stärker als bisher auf den schnellen Verkauf von Finanzprodukten ausgerichtet werden könnten.“

Volker Geyer spricht damit eine mögliche Verschmelzung des Postbank-Filialvertriebs mit der Deutsche-Bank-Tochter Norisbank an, die dann mit einfachen Anlage-Produkten und aggressivem Marketing die Postbank-Kunden für weitere Geschäfte gewinnen will. „Nichts gegen ein besseres Geschäft. Doch die Postbank und ihre Kunden sind eben anders ‘gewachsen’, das lässt sich nicht so schnell in bessere Quartalsergebnisse pressen“, meint der DPVKOM-Bundsvorsitzende. Ebenso sieht er gewaltige Unterschiede in der Firmenkultur – Deutsche und Postbank könnten gar nicht unterschiedlicher sein. Dort die straff durchorganisierte Deutsche Bank, die sich weltweit einen großen Namen und Marktmacht aufgebaut hat. Hier die „gute alte“ Postbank, die sich über Generationen ein großes Vertrauen zu den kleinen Privatkunden aufgebaut hat. „Ein Zusammengehen funktioniert nur, wenn man die Unterschiede achtet und sie nicht zusammenzwingt.“ Volker Geyer lässt keinen Zweifel daran, dass die DPVKOM die Interessen aller Postbank-Mitarbeiter auch nach einer Übernahme durch die Deutsche Bank engagiert und kompetent vertreten wird.

Eine Übernahme in die Trennung?

Ölkrise und Beginn der dauerhaften Massenarbeitslosigkeit, die Wiedervereinigung und folgende Finanzströme, die Einführung des Euro und die Umwandlung von Geldinstituten in Finanzfabriken – Rolf Vreden hat alle wirtschaftlichen Scheidewege der vergangenen 32 Jahre in Deutschland miterlebt, denn seit 1978 ist er Mitarbeiter der Deutschen Bank. Doch mehr als das – seit langem schon setzt er sich auch für seine Kollegen ein, ist seit zwölf Jahren freigestellter Betriebsrat und etwas später auch Mitglied des Gesamtbetriebsrates.

Seitdem entscheidet er über viele Veränderungen in der finanzstärksten deutschen Bank mit – alle Erfolge für die Arbeitnehmer müssen hart erarbeitet werden und sind meist nicht von Dauer, weil die Arbeitgeberseite anders als noch vor 15 Jahren ständig an den Rechten sägt, um Kosten zu sparen. Dauernd werden Mitarbeiter in tariflose Service-Tochtergesellschaften oder ganz nach draußen abgedrängt, weiterhin steht der Bonus jedes Jahr für alle erneut in Frage, laufend müssen sich viele Mitarbeitergruppen in neue vorübergehende Strukturen, Arbeitszeiten und Bürolandschaften einfügen, weiterhin bleibt unklar, ob die Konzernleitung in Frankfurt den Ton angibt für die Strategie des Gesamtunternehmens – oder aber die firmeneigenen Investmentbanker in London. „Wir suchen schon immer den direkten Kontakt zum Vorstand, um ihn dazu zu bringen, langfristiger zu denken. Leider haben wir damit immer nur zeitweise Erfolg“, erklärt Rolf Vreden.

Da ist die Übernahme der Postbank nur ein Punkt unter vielen. Es gewinnt aber ständig an Bedeutung auch für ihn. „Wir sehen ja die Zahlen. Bald kommen über 20.000 neue Mitarbeiter zu uns, davon 9000

...dagegen drückt die Konzernspitze der Deutschen Bank (hier das IBC) bei der Übernahme mächtig aufs Tempo.





Rolf Vreden

Beamte und nur knapp 2500 echte Bankkaufleute. Wir müssen ihnen und unseren Deutsche Bank-Stammleuten eine echte und ehrliche Perspektive geben.“ Rolf Vreden denkt da etwa an den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, der für Postbank-Mitarbeiter angedacht ist. „Unsere Geschäftsführung hat da für unsere Belegschaft gleich pauschal gesagt: Kommt nicht in Frage. Wir können aber nicht zulassen, dass es zwei unterschiedliche Schutzniveaus im neuen Großkonzern gibt“, betont der Deutschbanker. Wie sieht außerdem die Zukunft des Tarifs aus – wird der recht gute Bankentarif für alle Mitarbeiter gelten, oder soll zumindest für die Service-Mitarbeiter ein niedrigerer Haustarif verhandelt werden, oder gibt es einen Mix auch unter Verwendung des alten Posttarifes? Antworten gibt es bisher keine.

Gewissheit gibt es freilich schon darüber, dass der finanzielle Kraftakt der Deutschen Bank für die Übernahme größer sein wird als am Anfang kalkuliert. Wegen des fallenden Kurses der Postbank-Aktie musste die Deutsche Bank schon Buchwerte in Milliardenhöhe abschreiben, weitere Korrekturen sind nicht ausgeschlossen. Angesichts der Erfahrungen bei anderen Zusammenschlüssen in der Finanzbranche ist nicht abwegig, dass zwar nicht die Mehrheit, aber doch ein großer Teil der 14 Millionen Postbank-Kunden das neue Institut verlassen wird, was nicht gerade hilft, die Fusionskosten aufzufangen.

Nicht nur Rolf Vreden, auch andere führende Angestellte der Deutschen Bank beobachten seit längerem Indizien für eine Trennung der Gesamtbank, wofür die Postbank-Übernahme willkommener Anlass wäre. Diesem Szenario zu Folge würde der Ertragsbringer Investmentbank mit den Zweigen in London, New York und Singapur abgeteilt und im Kern in den neu sanierten Glasktürmen der Frankfurter Taunusanlage untergebracht, um in wendiger Reinform anderen Investmentbanken aus Amerika oder der Schweiz besser Konkurrenz machen zu können. Das Massengeschäft mit den Privatkunden würde dann eine zweite Gesellschaft am Standort IBC (Frankfurter Messe) übernehmen, mit der alten Privat- und Geschäfts-

kunden-AG (heute PBC) der Deutschen Bank und der integrierten ehemaligen Postbank. Die meisten Service-Mitarbeiter würden dem Szenario weiter zu Folge in einer großen neuen Service-GmbH in Eschborn unweit von Frankfurt zusammengefasst werden, mit vermutlich deutlich schlechteren Bedingungen als im Bankentarif. Dies alles, um vor allem die Erträge zu maximieren – unabhängig von der gewachsenen, aber längst schwindenden Firmenkultur und den Bedürfnisse der Belegschaft in der Deutschen Bank.

Nichts davon ist beschlossen, und es liegt auch an den Arbeitnehmervertretern in den Verhandlungsgremien, um ein Unternehmen mit einheitlichen Rechten weitgehend zu erhalten. „Es gibt schon eine Menge hausinterne Arbeitsgruppen zur Übernahme Deutsche Bank – Postbank, aber noch keine fixen Termine oder Entscheidungen“, so GBR-Mitglied Rolf Vreden über den aktuellen Stand. So muss recht schnell geklärt werden, wie die in den beiden Banken unterschiedlichen Varianten der Systemsoftware SAP auf einer gemeinsamen Plattform verknüpft werden, doch noch gibt es keinen Fahrplan.

Der zentrale Verhandlungskreis für die Übernahme ist schon eingegrenzt worden, hat aber noch nicht getagt. Und dennoch gibt es schon den Versuch von externen Interessengruppen, die Steuerung dieses Kreises zu übernehmen. „Wir wollen stattdessen dort sachliche Argumente hören und deshalb langjährige Kollegen aus der Deutschen und der Postbank dort am Hebel sehen – und nicht Leute, die vor allem das Prestige einer großen Einigung suchen“, stellt Rolf Vreden klar, dass für ihn und die Mehrheit des Kreises nur eine fachlich saubere Besetzung in Frage kommt.

Vor allem geht es darum, überhaupt die einmal erreichten sozialen Standards am Leben zu halten. So haben die in der Deutschen Bank abgeschlossenen Sozialpläne nach wie vor Vorbildcharakter in der Branche. „Doch wie lange arbeiten wir tatsächlich? Die meisten Lichter im IBC brennen bis 21.30 Uhr, dann erst gehen sie aus.“ An anderer Stelle – trotz der guten Gesundheitsvorsorge Checkup 40+ wachsen die Stressfaktoren über duldbare Grenzen hinaus, und der Umgang in vielen Abteilungen wird dann schnell rüde. Gerade, wenn Rationalisierungen anstehen, ist sich jeder selbst der Nächste.

Rolf Vreden hat die Hoffnung, dass auch die wirklich drängenden Themen im Zuge des Zusammengehens der beiden Banken nicht außer Acht gelassen werden. Zum Beispiel das demografische Loch. „Wer von den wenigen jungen Leuten wird in zwei oder drei Jahren noch bereit sein, in einer Bankservice-Firma für Billiglöhne eine gute Dienstleistung zu erbringen“, bemerkt der 62-Jährige und verweist auf andere Banken wie die ING-Diba oder die Credit Suisse, die eine gute Personalpolitik machen und damit neue Mitarbeiter anlocken. Rolf Vreden versucht auch, neue Kollegen für den Betriebsrat zu gewinnen, damit sie den Übergang in beiden Banken in verträglichen Bahnen halten. Er selbst geht in drei Jahren in Ruhestand.

Ein gemeinsames technisches Rückgrat

Eine Bank ist heute im Kern eine Fabrik zur Verarbeitung von Zahlen und Informationen. Der zentrale Maschinenraum dafür in der Deutschen Bank heißt GTO – Group Technology & Operations. Die derzeit noch 2600 Mitarbeiter am Hauptstandort Eschborn halten die täglichen Arbeits- und Betriebsprozesse am Laufen, das heißt jeden Tag mehrere Millionen E-Mails von Mitarbeitern und ebenso täglich einige Millionen Transaktionen von Privat- und Geschäftskunden. Dieses Infrastruktur-Rückgrat muss ständig an seinen Teil-Systemen feilen, weil sich die Rahmenbedingungen des Geschäftes laufend verändern. Für die GTO-Betriebsräte bedeutet das eine ständige Hab-Acht-Stellung – wie kann man Entlassungen vermeiden, Auslagerungen begrenzen, Umstrukturierungen mit eigenen Vorschlägen in eine andere Richtung lenken...

Die Postbank-Übernahme ist daher nur ein Thema am Rande: „Das ist für unsere Leute noch ganz weit weg, weil überhaupt nicht greifbar. Wir werden uns aber darauf einstellen, weil wir Umbrüche sowieso gewohnt sind“, meint ein Betriebsrat. Der Tenor im Gremium ist, dass sich wohl die technischen Prozesse der Deutschen Bank in der Übernahme durchsetzen werden – schließlich ist ja die Deutsche Bank das neue Mutter-Haus. Die Frage ist aber offen, mit welchen Leuten diese Prozesse betrieben werden – mit den Deutsch- oder den Postbankern, und mit welchem Anteil die Fach-Abteilungen der beiden Konzerne jeweils vertreten sind.

Angesichts der Ablösung der Retail-Lösung der Deutschen Bank durch SAP haben viele GTO-Mitarbeiter in den kommenden zwei oder drei Jahren ihren Job wohl erst einmal sicher, denn schließlich werden sie für die Migration von riesigen Datenmengen vom alten auf das neue System bis in den hintersten Winkel des Konzerns gebraucht – das ist technisch sehr aufwändig und erfordert eine gute technische Schulung. Schritt für Schritt werden die Eschborner Kollegen in die SAP-Programm-Module eingewiesen. Es ist mit einiger Berechtigung zu hoffen, dass dieser geistige Mehrwert den Mitarbeitern bei GTO auch Sicherheit nach dem Zusammengehen mit der Postbank verschafft.

„Wenn sich zwei Unternehmen dieser Größe treffen, dann müssen sich Synergien ergeben“, wissen die Eschborner Arbeitnehmervertreter. Doch nehmen

sie an, dass sich auf technischer Seite für die Postbanker mehr ändert als für GTO, weil sie ja schon in den vergangenen Jahren in mehreren Wellen schmerzhaft verschlankt wurden zwecks höherer Effizienz. So ist das Rechenzentrum schon vor zehn Jahren zum Dienstleister IBM umgezogen, einige hundert IT-Experten gingen ins benachbarte Frankfurt-Sossenheim. Eher wird das Postbank-Rechenzentrum geprüft, ob es kostengünstig arbeitet. Auch der Zahlungsverkehr der Deutschen Bank ist bereits zur Postbank-Tochter BCB ausgelagert, und unter diesem Dach könnte auch der Postbank-Zahlungsverkehr integriert werden.

Gewiss ist man sich bei GTO, dass Veränderungen kommen – mit und ohne Postbank. Doch die Arbeitnehmervertreter haben sich in den vergangenen Jahren schon darauf eingestellt und hoffen, auch für das Zusammengehen der beiden Großbanken die richtigen Argumente und Hebel zu haben.



Willkommen: In Eschborn residiert nicht nur die Deutsche Bank GTO im Technischen Zentrum, sondern auch Servicebetriebe von anderen Finanzdienstleistern.

Eine kräftige Stimme ist wichtig

Sigrid Betzen hat Hochkonjunktur – ihre Auftragsbücher sind bis weit ins nächste Jahr gefüllt, Tendenz eher noch steigend. Doch im Grunde kann ihr dieser Trend nicht gefallen. Die Fachanwältin des Deutschen Bankangestellten-Verbandes ist mehrmals wöchentlich unterwegs zu Arbeitsgerichten von Frankfurt bis Neuruppin, um ihre Mandanten – Angestellte in Banken und Versicherungen – bei Streitfällen mit dem Arbeitgeber zu vertreten. Routine ist für die 47-jährige Bitburgerin wichtig, sie hilft dabei, sich schnell in neue Fälle einzuarbeiten. Die Arbeits- und Sozialrechtlerin hat aber auch gelernt, für jeden Mandanten eine passende Ansprache zu finden.

Im gemeinsamen Auftreten vor Gericht erzielt das Team auf Zeit dann auch eine sehr gute Erfolgsquote – fast alle Verfahren kann Sigrid Betzen für die betroffenen Mitarbeiter gewinnen. In über 90 Prozent geht es im Arbeitsrecht wie schon in den Jahren zuvor um Kündigungen. „Früher haben die Arbeitgeber den Rechtsstreit gescheut, heute handeln sie schneller und werfen auch mit schmutzigen Anschuldigungen,

um den Mitarbeiter zu drängen, einen eher günstigen Vergleich zu besiegeln“, benennt Sigrid Betzen die typischen Fälle der letzten Zeit. Dies alles trieben die Betriebe voran, um Kosten zu sparen und Mitarbeiter loszuwerden. Deshalb beauftragen die Unternehmen auch keine teuren externen Anwaltskanzleien mehr, sondern greifen auf ihre Rechtsabteilungen zurück.

Mit den vermehrten, hektisch zusammengestrickten Kündigungen haben die Arbeitgeber aber eben keineswegs mehr Erfolg als früher. Die Arbeitsgerichte entscheiden meist zu Gunsten der Arbeitnehmerseite, und das hat mit dem Geschick von Sigrid Betzen und anderen Arbeitnehmer-Anwälten zu tun, die nach wie vor hohen Hürden des Arbeitnehmerschutzes gegen Aushöhlung zu verteidigen. „Bei ordentlichen Kündigungen muss der Arbeitgeber erst mal glaubwürdig nachweisen, dass ein Zusammenarbeiten der beiden Arbeitsvertragsparteien unwiderbringlich zerstört ist. Da tendieren die Gerichte inzwischen wieder in die andere Richtung“, verweist die DBV-Anwältin auf die spektakulären so genannten Bienenstich-Folgeurteile. Mit diesen wurde meist Mitarbeiterinnen in Supermärkten vom Gericht gebilligt außerordentlich gekündigt, weil sie angeblich Waren mit dem Wert von einigen Cents unerlaubt mitgenommen hätten. Inzwischen werten die Richter den Schutz der meist vieljährigen Mitarbeiter wieder höher.

Doch gerade bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen ist Vorsicht angesagt. „Ich berate dann möglichst schnell den zuständigen Betriebsrat per Telefon, denn es sind da ja enge Fristen zu beachten. Außerdem können wir mit einem Ad-hoc-Widerspruch vielleicht ein Gerichtsverfahren noch verhindern“, klärt Sigrid Betzen. Auch Aufhebungsverträge sollten vor Unterzeichnung deshalb fachlich überprüft werden, weil damit oftmals für den Arbeitnehmer eine zeitliche Sperre für den Bezug von Arbeitslosengeld verbunden sein kann.

Daneben überprüft die DBV-Arbeitsrechtlerin auch Arbeitsverträge auf ihre Richtigkeit, checkt Vorruhestands- und Altersteilzeit-Regelungen, ob alle wichtigen Rechte enthalten sind, und prüft viele Zeugnisse – in diesem Jahr schon über 200. „Alles, was mit Geld zu tun hat, ist schwie-



Gut vorbereitet: Gesetze auf den ersten Griff

riger geworden“, berichtet Sigrid Betzen mit Blick auf die stark anschwellenden Verfahren vor dem Sozialgericht, ihrem weiteren Aufgabenfeld im Verband. Sie muss vermehrt medizinische Gutachten studieren. „Da geht es vor allem um die Feststellung einer Schwerbehinderung beim betroffenen Arbeitnehmer, oder aber, dass die Krankenkasse nicht in vollem Umfang zahlen will.“ Oder der Arbeitgeber will die Vergütung nicht wie vereinbart zahlen. Zum Beispiel weigert sich in einem Fall die Bank, ihren Mitarbeitern wie eigentlich fällig die betriebliche Altersversorgung anzupassen. In einem anderen Verfahren, das Sigrid Betzen betreut, hat die Bank einen außertariflich bezahlten Mitarbeiter mit einer neuen Stelle auf die Tarifgruppe 9 zurückgestuft, verwehrt ihm jedoch die tariflich festgelegte dynamische Ausgleichszulage. „Ich bin immer wieder entsetzt, wegen wie wenig Nutzen die Arbeitgeber inzwischen ihre Angestellten in Frage stellen.“

Sie selbst hat nie an ihrer Entscheidung gezweifelt, im Februar 1996 als Hauptgeschäftsführerin und Juristin beim Deutschen Bankangestellten-Verband in Düsseldorf angefangen zu haben. „Das ist wirklich meine Passion, ich will den Leuten helfen und vielleicht auch versuchen, ein bisschen Menschlichkeit in die Verfahren und auch schon in das Vorfeld zurückzubringen“, betont Sigrid Betzen. Gelernt hat sie in heimatischen Gerichten in Wittlich, Trier und Bitburg. „Dort in der Eifel haben wir doch noch so einen Respekt füreinander, statt so schnell an den eigenen Vorteil zu denken.“ Am Ende des Jura-Studiums sagte sie auch die Anfrage des Gerichts ab, Richterin zu werden – obwohl die Ausbildung genau darauf ausgelegt ist.

Eine junge Anwältin im Arbeits- und Sozialrecht zu werden heißt dagegen, in der Praxis bei Null anzufangen. Zumal das Auftreten vor Gericht kein Selbstläufer ist. „Man sollte schon eine kräftige Stimme haben und nicht ängstlich sein. Ich komme gern mit klaren Argumenten aus der Hinterhand, statt gleich übermäßig aufzutrompfen. Und ich spreche mit meinen Mandanten normal, dieses Paragrafen-Latein benutze ich nur, wenn es wirklich nötig ist“, so die DBV-Anwältin. Ihre seit 15 Jahren enge Verbindung zwischen Recht und Gewerkschaft sieht Sigrid Betzen als großen Vorteil – eine regelmäßige Rückkopplung



*Besondere Ansprache:
Sigrid Betzen begleitet ihre Mandanten oft über längere Zeit.*

zu bekommen zu den Betroffenen und auch ihren Lebensweg zu begleiten. „Ich kann wissenschaftlich arbeiten und Schlüsse ziehen aus einer längeren Akte, aber auch psychologisch einen Einblick bekommen und Menschen wieder aufbauen. Einige sind ja wirklich am Ende.“

Die meisten Mandanten gewinnen nach dem Verfahren wieder den Blick nach vorn. Das ist die schönste Bestätigung für die nimmermüde Fachfrau, die sich selten eine Auszeit nimmt. Zusammen mit der DBV-Vorsitzenden Karin Ruck gibt sie nämlich auch regelmäßig Seminare für Betriebsräte, gerade für die kleinen Volksbanken auf dem Land, die nur selten eine Weiterbildung anbieten. Darum ist es für viele Teilnehmer eine seltene Gelegenheit, Arbeitsrecht lehrreich und auch unterhaltsam von Trainern aus der Praxis vermittelt zu bekommen. Es ist eine Hilfe zur Selbsthilfe – damit die Betriebsräte handeln können, bevor das Gericht eingeschaltet wird und sich für Sigrid Betzen eine dauerhafte Konjunktur einstellt.

Vielfalt statt Gleichmacherei

Vor über 20 Jahren kaufte die Deutsche Bank die italienische Banca d'America e d'Italia, und die junge Deutschbankerin Henriette Mark, Anfang 30, tauschte ihren Münchner Arbeitsplatz für drei Monate mit einer Stelle in Rom bei der übernommenen Bank. Wie sie bald feststellte, war es mehr als der Charme des Südens, der faszinieren konnte. „Das Austauschprogramm bei der Banca hat mir sehr geholfen, mal über den deutschen Alltag hinauszublicken. Die italienischen Angestellten arbeiteten keineswegs á la dolce vita, wie man sich das in Deutschland so gerne vorstellt, sondern schnell und hochprofessionell. Sie hatten freilich einen großen technischen Aufholbedarf“, sagt die heutige Aufsichtsrätin der Deutschen Bank, die zudem den Betriebsrat der Region München und Südbayern leitet.

Die Deutsche Bank ist ein Global Player. Bereits den Trainees bietet die Bank ein festes Zwöchiges Einstiegsprogramm in London, das neben fachlichem Input die Chance zum gegenseitigen Kennenlernen und Vernetzen bietet. Für Henriette Mark blieb Europa sowieso ein ständiger Begleiter – auch in Form des Europäischen Betriebsrates (EBR) der Deutschen Bank. Ihm gehören 27 Delegierte aus 14 EU-Ländern an, in denen die Deutsche Bank Betriebe hat. Jährlich gibt es zwei Sitzungen, eine in Deutschland, eine wechselnd in einem anderen Land. Zuletzt traf sich der EBR vor wenigen Wochen in Lissabon. Dort wurde Henriette Mark einstimmig zur neuen Vorsitzenden gewählt – übrigens gemeinsam getragen von allen anwesenden Gewerkschaften.

Der EBR ist im Kern ein Informationsforum mit Anhörungsrechten gegenüber dem Konzern Deutsche Bank. Er gewinnt aber mehr und mehr Einfluss, je weiter die Brüsseler EU-Gesetzgebung in die Betriebe in den einzelnen Ländern direkt hineinwirkt.



Strahlkraft: Die Richtlinien der Europäischen Union (hier das EU-Parlament in Straßburg) entfalten künftig mehr Wirkung in den Banken.

Im Europäischen Betriebsrat werden keine Positionen aggressiv durchverhandelt, sondern die Teilnehmer berichten sehr sachlich und engagiert über Arbeitsbedingungen, Projekte und Veränderungen in ihren Ländern. „Diese persönlichen Erfahrungen aus der Praxis zu kennen und zu vergleichen ist der Reichtum des Gremiums. Jeder Betriebsrat kann aus diesem Austausch und aus den Berichten der Verantwortlichen verschiedener Geschäftsbereiche dann ganz gut ableiten, was in welcher Weise auf den Betrieb in seinem Land zukommen könnte.“

Denn was hierzulande bei technischen Prozessen oder in einzelnen Einheiten vollkommen neu erscheint, läuft bei der Deutschen Bank in Spanien, Luxemburg oder England schon seit Jahren. Dort setzt der Arbeitgeber zum Teil Maßnahmen gegen anders aufgebaute Arbeitnehmer-Vertretungen schneller durch, während in Deutschland oft die intensive Beteiligung des Betriebsrates notwendig ist. „Nur im EBR bekommen wir mit, dass viele Dinge gar nicht punktuell angelegt sind, sondern längst global wirken und welche Folgen sie haben“, meint die konsequente Betriebsrätin, die sich den Blick nach außen bewahrt hat.

Neben aktuellen Großprojekten des Konzerns befasst sich der EBR der Deutschen Bank zurzeit etwa mit der Vereinheitlichung von bisher national unterschiedlich gewachsenen Beurteilungssystemen. Ein auf lange Sicht angelegtes Thema ist Diversity – die Förderung der Vielfalt, also etwa die Chancen von Frauen, von älteren Menschen und von Minderheiten am jeweiligen Arbeitsort. Es wird klar, dass die Probleme in Europa und der ganzen Welt ähnlich, die Lösungswege aber je nach Kultur unterschiedlich sein können, zum Beispiel in puncto Rainbow-Group (ein Netzwerk der homosexuellen Männer und Frauen in der Bank). Ähnlich ist es bei

Fragen bezüglich flexibler Arbeitszeitmodellen, Formen des Lernens für Ältere oder ein möglicher Zuverdienst zur Rente. Hier überschneidet sich bald auch betriebliche Verantwortung mit dem Beitrag, den nur Politik und Gesellschaft in jedem Land insgesamt leisten kann.

Henriette Mark sieht gerade kein Idealmodell der Arbeitnehmervertretung für alle. „Nein, ich bin keine Freundin von Gleichmacherei in Europa. Sonst müssten wir die dazu gehörenden Lebens- und Arbeitsbedingungen gleich mit importieren. Die verschiedenen Traditionen haben ihre gute Berechtigung, die nicht einfach zentral umgestülpt werden können.“ So haben Deutschland und Österreich sehr ähnliche Betriebsverfassungsgesetze, Italien ist sehr gewerkschaftsdominiert, während es in England so gut wie keinen Gewerkschaftseinfluss gibt.

Verlockend ist für die neue EBR-Vorsitzende aber auch ein weltweites Dach für den Austausch von Betriebsräten der Deutschen Bank, denn inzwischen werden ja viele Arbeiten des Konzerns u. a. in Indien geleistet. Dort sind folglich immer mehr Entscheidungen zu treffen für die dortigen Standards der Arbeitsbedingungen, was in der Perspektive auch auf die Bedingungen der Arbeit in der Deutschen Bank in Deutschland Einfluss bekommt.

Die Form und die Rechte deutscher Betriebsräte sind für Henriette Mark jedenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Firma. „Die Belegschaft ist einfach sicherer, wenn sie angemessen gehört und ihre Interessen und Rechte wirksam vertreten werden. Wenn da geschludert wird oder die Kommunikation schlecht ist oder Rechte und Bedürfnisse der Belegschaft missachtet würden, bezahlte das das Unternehmen an anderer Stelle, wie zum Beispiel mit mangelnder Motivation der KollegInnen, Verlust von hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen oder aber steigenden Ausfällen durch psychische und physische Krankheiten.“ Der Europäische Betriebsrat ist für alle LändervertreterInnen ein wichtiges Forum, Information direkt von EntscheidungsträgerInnen zu erhalten, diesen gegenüber ihren Standpunkt klar zu machen und Erfahrungen von KollegInnen aus anderen Ländern für die Arbeit im eigenen Land zu nutzen.



Vielfalt auch daheim:

Klaus-Peter Lorenz, Henriette Mark, Jürgen Tögel und Beate Weißhart-Sarief (v.l.n.r.) im Betriebsrat München der Deutschen Bank.

Habe ich einen klaren Kopf?

Im Großraum München arbeiten mehr als 1000 Mitarbeiter für die Deutsche Bank, darunter rund 400 in der Zentrale am charmanten, grünen und doch lebhaften Promenadeplatz. Gegenüber haben Fans ein Denkmal zum bunten Schrein für Michael Jackson umgestaltet – der vor zwei Jahren gestorbene Popstar war einmal kurz hier. Dahinter hält der Bayerische Hof seine Pforten geöffnet, regelmäßig logieren dort illustre Gäste, und während der dort stattfindenden alljährlichen internationalen Sicherheitskonferenz sind die Straßen rundum abgesperrt. Der pure Stress für die Sicherheitskräfte. Deren Anspannung ist nach dem Gipfel freilich zu Ende – für die meisten Bankangestellten ist der Stress dagegen dauerhaft.

Der Betriebsrat der Deutsche Bank München will das Bewusstsein der Belegschaft stärken, um Stress abzubauen. Dank eingespielter Wege der Mitarbeiter-Ansprache und der Problemlösung mit der Geschäftsführung hat das Gremium um die Vorsitzende Henriette Mark zwar schon einen soliden Stand erreicht. Der Betriebsrat beobachtet seit einigen Jahren eine Besorgnis erregende Entwicklung: „Binnen zehn Jahren sind in Deutschland die Fälle an psychosomatischen Erkrankungen um 80 Prozent gestiegen. Und das ist ein Thema, über das kaum ein betroffener Kollege redet, nicht einmal mit uns Betriebsräten“, verdeutlicht Henriette Mark.

Zuviel Druck und Stress am Arbeitsplatz wird in vielen öffentlichen Medien nun thematisiert, auch wird deren schlimmste Folge in oftmals emotionalen Berichten aufgegriffen – allgemeine körperliche und



Dauerstress empfinden viele inzwischen als „normal“.

mentale Erschöpfung, der so genannte Burnout (Belastungsdepression). Doch es gibt immer wieder die Einstellung – das gibt's woanders, aber doch nicht bei uns! Die Betroffenen schlucken und verdrängen die Symptome oft über Jahre, fälschlich ermutigt durch das „Vorbild“ anderer Mitarbeiter und Führungskräfte. „Gerade die mittleren Führungskräfte in Sandwich-Position zwischen noch höherem Chef und Belegschaft sind hier entscheidend. Denn sie sind besonders gefährdet für Krankheiten, die sich dauerhaft auf die Psyche legen, weil sie vermitteln müssen zwischen den Vertriebszielen von oben und den Einwänden der Mitarbeiter unten“, meint Henriette Mark.

Schnell wächst der Berg an Aufgaben aussichtslos in die Höhe, und in einigen Fällen blockieren die Betroffenen dann vollkommen, weil sie nicht mehr wissen, wo sie anfangen sollen. Zuerst gibt es dann körperliche Zeichen – die Last, die ich trage, kann tatsächlich Rückenschmerzen verursachen. „Andere Begleiterkrankungen sind zum Beispiel Tinnitus oder Magenschmerzen. Sie sind häufig bereits Anzeichen für psychische Erkrankungen“, regt die Arbeitnehmer-Vertreterin an, Vorboten zu lesen und jemandem im vertrauten Umfeld Bescheid zu geben.

Meistens ist das aber nicht der Betriebsrat, stellt auch Jürgen Tögel fest, der selbst in München Betriebsrat ist. „Das Bekenntnis erfordert Mut, immer noch, weil viele wohl denken, ein Scheitern einzugehen“, meint er. Daher spricht das Gremium das Thema psy-

chische Erkrankung auch offen in der Betriebsversammlung an, doch eine Diskussion darüber kommt nicht zu Stande. Die meisten gehen lieber gleich zu einem externen Facharzt und ziehen niemanden innerhalb der Bank ins Vertrauen. Was aber zur Folge hat, dass die Ursachen für Stress und Entkräftung nicht festgestellt und eingedämmt werden können. „Stattdessen kam einmal ein Vorgesetzter zu uns, er sehe Leistungsabfall und Anzeichen für ein mentales Tief bei einem seiner Mitarbeiter. Ein anderer Mitarbeiter sprach erst nach Jahren einmal seinen inneren Schmerz aus, in eine andere Abteilung gesteckt worden zu sein, in der er sich nie wohl gefühlt hat. In diesen Fällen konnten wir dann auch was tun und konkrete Tipps geben“, so Jürgen Tögel.

Henriette Mark gibt allen stark belasteten Angestellten mit auf den Weg, sich öfter mal ehrlich selbst zu beobachten. „Habe ich wirklich einen klaren Kopf, fühle ich mich meiner Aufgabe gewachsen? Wo ist mein Ruhepol, auf den ich mich freue, und wo meine Kraftquelle? Extreme Dauerbelastung erscheint inzwischen vielen als „normal“. Wir müssen immer wieder das Bewusstsein wach halten, dass etwa acht Stunden tägliche Arbeit das Normale ist.“

Ein ausgewachsener Fall von Burnout wird ausgesprochen selten offiziell gemacht. Ein gravierender Fall würde auch auffallen beim Gesundheitsprogramm Check up 40+, das die Deutsche Bank für die Mitarbeiter über 40 Jahren alle drei Jahre anbietet, die Kollegen über 50 Jahren haben



Der Ruhepol liegt meist jenseits des Arbeitsplatzes.

sogar alle zwei Jahre Anspruch auf die ausführliche Vorsorge. „Dabei kümmert sich ein spezialisierter Arzt einen kompletten Tag um mich persönlich in einem Umfang, der acht oder zehn Besuchen bei verschiedenen Fachärzten entspricht“, erklärt BR Jürgen Tögel. Vorab gibt es einen langen Fragebogen, morgens eine Vorbesprechung, dann eine Reihe von Untersuchungen auf nüchternen Magen wie Ultraschall, Blutwerte, Urin, danach ein Frühstück und anschließend eine Fitness-Leistungsdiagnostik. Am Ende gibt der Arzt eine Auswertung und Tipps zu Ernährung, Training und Stressvorbeugung. In der Kombination hilft das schon entscheidend, um psychischen Erkrankungen den Boden zu entziehen.

In München wie in den meisten anderen Orten nutzen freilich nur etwa 60 Prozent der eigentlich Berechtigten das Check-up-Programm. „Wir vermuten, dass einige Mitarbeiter Angst davor haben, dass dadurch eine Abhängigkeit von Alkohol, Drogen oder Medikamenten bekannt werden könnte“, sagt Jürgen Tögel. Um auch ihnen Hilfe anzubieten, stieg die Deutsche Bank vor zwei Jahren in das ICAS-System ein – eine anonyme Telefonberatung in schwierigen Lebenssituationen. Die meisten Anrufe kamen wegen Beziehungsschwierigkeiten, mit einigem Abstand folgen als Motiv Stress und Burnout. Die Hotline steht auch Familienangehörigen der Mitarbeiter offen, und die Firma zahlt die ersten drei Behandlungstermine, falls die Telefonberater längere fachärztliche Hilfe empfehlen.

Damit gibt es ein gutes Hilfsnetz in der Bank, finden die Münchner Betriebsräte. Sie selbst versuchen die Lücken darin immer besser zu schließen, indem sie sich fachlich fit machen und einen engen Kontakt zu den Kollegen halten. Und sie sorgen sich laufend um ein Betriebsklima, das Konflikte entschärft und eine ernste Erkrankung wie den Burnout gar nicht erst entstehen lässt.

Wer setzt sich für die Kollegen ein?

Am 1. Oktober 2010 haben wir einen Tarifabschluss für die Mitarbeiter der Private and Business Clients (PBC) Services GmbH der Deutschen Bank abgeschlossen. Erstmals seit der Ausgliederung vor 12 Jahren erhielten die seit kurzem in Essen zusammengefassten 700 Mitarbeiter damit eine genaue und einklagbare tarifliche Eingruppierung, verbindlichere Arbeitszeiten, eine bessere Absicherung bei Krankheit und im Alter und andere Rechte. In der Tarifkommission wirkte eine engagierte Gruppe von PBC-Mitarbeitern um den neuen Betriebsratsvorsitzenden Volker Schock mit (siehe vorige Ausgabe des „Finanzdienstleisters“). Sie konnten gemeinsam mit dem DBV mit dem Abschluss den Arbeitgeber nun endgültig davon abhalten, weiterhin am Besitzstand der PBC-Beschäftigten zu sägen.

Nun trat die Gewerkschaft ver.di mit einem Flugblatt an die Belegschaft, das den Tarifabschluss als ignoranten Ausverkauf von Rechten der Belegschaft verunglimpft. Dabei hatten die Mitglieder der Tarifkommission von ver.di genug Gelegenheit, sich in eigenen Verhandlungen oder mit uns in Tarifverhandlungen für das Wohl der Kollegen in PBC Services einzusetzen – sie haben es unterlassen. Darum beantworten wir das ver.di-Flugblatt in angemessener Weise mit dem folgenden offenen Brief. Details zum Tarif und das ver.di-Flugblatt finden Sie auf unserer Homepage www.dbv-gewerkschaft.de.

Offener Brief an Wolfgang Hermann, den Verhandlungsführer der Gewerkschaft ver.di in den Haustarifverhandlungen der PBC-Services GmbH der Deutschen Bank

Hier:
Flugblatt zum Tarifabschluss Ende Oktober 2010

Sehr geehrter Kollege Hermann,

mit Bestürzung, aber ohne Überraschung mussten wir Ihr „Flugblatt“ an die Beschäftigten der PBC Service GmbH der Deutschen Bank zum Tarifabschluss zur Kenntnis nehmen. Wieder einmal werden Halbwahrheiten, Unterstellungen und Anfeindungen zu einem Brei vermischt, der nichts mehr mit einer gesunden Konkurrenz unter Gewerkschaften zu tun hat, sondern sich nur noch

mit dem ideologisierten Versuch erklären lässt, Macht über die Geschicke der Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen, und jeden anderen, der im Einzelfall einmal näher an den Bedürfnissen der Mitarbeiter der Banken stehen könnte, mit allen legalen Mitteln auszuschalten. Aus diesem Gedankengut heraus kann nichts Gutes für die Kolleginnen und Kollegen erwachsen. Wir können und werden dies daher auch nicht länger schweigend hinnehmen.

Worum geht es? Ganz gewiss nicht um den Tarifabschluss der PBC Service. Dieser erfolgte bereits vor gut sechs Wochen, und wurde bislang von ver.di – wohlwissend um die wahren Gegebenheiten – schweigend oder mit mäßiger Kritik kommentiert. Tatsächlich geht es um die bevorstehende Übernahme der Postbank durch die Deutsche Bank. Während ver.di in der Postbank unbestritten eine Macht ist, wird in der Deutschen Bank seit jeher von der übergroßen Zahl der Betriebsräte, der Belegschaft und dem Arbeitgeber demokratische Gewerkschaftspluralität unter Einbindung aller Gewerkschaften, und in vielen Fällen auch ungebundenen Betriebsräten gepflegt. Dies geschah und geschieht im gemeinsamen Interesse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Instituts. Der DBV respektiert und begrüßt diese tolerante Haltung. Einer Gewerkschaft, die für sich selbst den Gedanken der „Einheitsgewerkschaft“ postuliert, mag ein solcher Ansatz fremd sein. Der DBV hält ihn aber für einen unverzichtbaren Eckpfeiler der freiheitlich-demokratischen Grundordnung.

Wiederholt werfen Sie uns in Flugblättern vor, mit „Dumpingtarifverträgen“ oder auch gelegentlich „Schandtarifverträgen“ die Interessen der Beschäftigten zu verraten. Wohlwissend um die wahren Inhalte der Tarifverträge ignorieren Sie dabei regelmäßig, dass diese Tarifverträge immer in Betrieben entstehen, die bereits seit Monaten oder Jahren tariflos und zu deutlich schlechteren Konditionen bezahlen, und die Tarifverträge stets erhebliche Verbesserungen für die Beschäftigten bringen. Zusätzlich bedeuten Tarifverträge – auch das wissen Sie genau – im Streitfall **einklagbare** Arbeitsbedingungen, und beenden häufig wahre Wild-West-Verhältnisse, die mit der Zeit nicht besser, sondern immer schlimmer werden. Wahlergebnisse bei Betriebsratswahlen in diesen Unternehmen legen nahe, dass eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten unseren Ansatz nachvollzieht, und sich von „unseren“ Betriebsräten besser vertreten fühlt. Ob dies auch ein Grund für Ihren „gerechten“ Zorn ist?

Aber zurück zu den Fakten:

Vorwurf 1: Einige der DBV-Haustarife weisen eine schlechtere Bezahlung als der Branchentarifvertrag für das Private Bankgewerbe auf!

Antwort: Der erste Haustarif der Branche, der gleich drei Tarifgruppen unterhalb TG 1 des Bankentarifs enthält, wurde bereits vor etlichen Jahren von ver.di für die **Postbank AG** und einige derer Töchter ausgehandelt. Funktionen in den Back-Office-Bereichen, wie z.B. Kontoführung oder Zahlungsverkehr, werden für Neueinsteiger (um diese geht es i.d.R. auch in unseren Haustarifverträgen) mit bis zu **600,- Euro monatlich** schlechter bezahlt – über alle Tarifgruppen hinweg. **Gerecht geht anders!**

Vorwurf 2: Auch im Vertrieb hat der DBV (für die norisbank) einen Tarifabschluss getätigt, der unterhalb des Bankentarifs liegt.

Antwort: Wir müssen an dieser Stelle zugeben: Blaupause für den DBV-norisbank-Haustarif war in vielen Details der ver.di-Haustarifvertrag mit der **Postbank-Filialvertriebs GmbH**. Allerdings: „Unsere“ Einstiegsgrundgehälter liegen je nach Sichtweise um ca. **700,- Euro** (Mitarbeiter Service und Vertrieb) oder ca. **200,- Euro** (Kundenberater) monatlich höher – bei deutlich höherem und besser für den Mitarbeiter planbarer Variablen. **Gerecht geht auch hier anders!**

Vorwurf 3: Der DBV schließt – u.a. mit der Deutschen Bank – Dumping-Tarifverträge ab!

Antwort: Wir teilen viele der Grundpositionen, z.B. hinsichtlich 39-Stunden-Woche oder 30 Tagen Urlaub. Auch wir sind der Ansicht, dass alle Sozialleistungen des Bankentarifs - wo immer möglich - verteidigt werden müssen. Wir lassen aber keine Kollegen im Regen stehen – wie dies ver.di immer wieder bei Ausgründungen im Bankensektor getan hat. Viele Tausend Beschäftigte in Töchtern der Commerzbank, der UniCredit, der Deutschen Bank, im Sparkassen-Sektor etc. arbeiten manchmal schon seit ein oder zwei Jahrzehnten in oft prekären Arbeitsverhältnissen ohne Tarifschutz. ver.di hat dabei – nach zu Beginn häufig hektischer Aktivität - in der Regel schnell das Interesse verloren, und ignoriert diese tariflosen Töchter schweigend. Auch Austöchterungen in das Ausland werden mit mäßiger Gegenwehr resignierend und still zur Kenntnis genommen. **Selbstgerecht geht genau so!**

Zugegeben: Auch wir haben zu lange geschwiegen. Damit ist jetzt Schluss. Wir werden – wo immer es

uns möglich ist – nunmehr Pflöcke einschlagen, und für die Beschäftigten gerade dieser Gesellschaften jede Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die wir erreichen können, nach Möglichkeit realisieren, und Arbeitsplätze in Deutschland halten. Wenn dies zur Folge hat, dass wir von Leuten beschimpft werden, die nicht beweisen **wollen**, dass sie es besser können, dann ist das eben so.

Ein letztes Wort zum Thema Sozialdumping sei uns aber doch noch erlaubt: Sie haben aus unserer Sicht wiederholt bewiesen, dass in Unternehmen, in denen es politisch „passt“, „billig“ durchaus ver.di-Devisen sein kann. Wir möchten hier gar nicht auf einige der unwürdigen Arbeitsbedingungen eingehen, die z.B. Ihre Fachbereiche „Logistik“ und „Besondere Dienstleistungen“ ausgehandelt haben.

Auch im Kernbereich unserer Zuständigkeit, der Finanzdienstleisterbranche, stoßen wir auf ver.di-Tarifverträge, die wir für unwürdig halten. Die Einstiegsgehälter z.B. für Neueinstellungen im Postbank Filialvertrieb liegen auf einem Niveau, das in Großstädten immer wieder bereits Ansprüche auf Aufstockungsleistungen des Staates (Hartz IV) – auch bei Vollzeitmitarbeitern entstehen lässt. Das halten wir für Sozialdumping.

Mit freundlichen Grüßen

Deutscher Bankangestellten-Verband

Der Vorstand

Sehr geehrte DBV-Mitglieder,

wie in den Jahren zuvor haben die DBV-Gremien die Höhe der Mitgliedsbeiträge genau geprüft. Wir werden die monatlichen Beiträge ab 1. Januar 2011 anheben, um die gestiegenen Kosten unserer Arbeit für Sie abdecken zu können. Künftig gelten:

- 5,00 Euro für Auszubildende, Dienstleistende, bei Mutterschutz, für Mitarbeiter in Altersregelung und für Rentner
- 9,50 Euro für Mitarbeiter unter Tarifgruppe 1 des Bankentarifs
- 14,00 Euro für Mitarbeiter der Tarifgruppen 1 bis 5
- 18,50 Euro für Mitarbeiter der TG 6 bis 9
- 23,00 Euro für Mitarbeiter oberhalb des Bankentarifs (außertariflich)

Damit steigen die Beiträge spürbar, wir liegen damit aber noch immer deutlich unter den Beiträgen anderer Gewerkschaften im Finanzsektor. Auch in Zukunft wird es bei uns zudem keinen Automatismus der Betragssteigerung geben, sondern die sachgerechte Abwägung von Kosten und Nutzen zu Gunsten eines fairen Beitrages für alle Mitglieder.

Ihr DBV-Vorstand

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
Virchowstraße 2/I
80805 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 vierteljähr. 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 _____

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

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

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren, falls
Marke zur Hand

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

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

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