



**Zwischen zwei Welten:
Berater wie Friedhelm Burski
vermitteln
ständig zwischen
Kunden und der Bank**

**Einsatz
an der Ostsee**

THEMEN		SEITE
► Titelthema	Mittler zwischen zwei Welten	2-3
► Titelthema	Anlegerschutz durch Sanktionen – nachgefragt	4-5
► Interview	„Das Gesetz ist eine Mogelpackung“	6-7
► Service	Betriebsräte-Jahresbilanz: Die Kunst des Machbaren	8-9
► Reportage	Einsatz an der Ostsee	10-11
► Gesundheit	Die Lücke schließen	12
► Recht	Hohe Hürden vor außerordentlicher Kündigung	13
► Aufgefallen	Fünf Banken in einem Haus	14-15
► Organisation		16

Infokasten: FREITAGmittag

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



Unsere Tarifkommissionen

- PRIVATES BANKGEWERBE**
- GAMBINO Giulio – Verhandlungsführer
 - BECKMANN Helmut
 - BEESE Ute
 - BETZEN Sigrid
 - FEIKES Ulla
 - HEGEWALD Ingrid
 - HEINRICH Norbert
 - LADENTHIN Manja
 - PFAUNTSCH Eva
 - RODENHAUSER Joachim
 - RUCK Karin
 - THOELE Jörg
 - 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**
- BEESE Ute – Verhandlungsführerin
 - BETZEN Sigrid
 - KÖHLER Markus
 - MATTHES Kurt Walter
 - RUCK Karin
 - SEIFER Sonja

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

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

Ständige Mitarbeiter:
 Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

Fotos: Oliver Popp
 Agentur Fotolia (www.fotolia.de)
 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: EURO 1,25
 Jahresbezug: EURO 3,75
 jeweils zuzüglich Zustellgebühr,
 für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 3 mal jährlich

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

Tut was für euch!

Liebe Leserinnen und Leser,

beinahe alle Berater in Banken und Versicherungen müssen schon bisher jeden Tag einen Spagat vollführen. Und zwar zwischen dem Willen einer regelgerechten Beratung im Sinne ihrer Kunden wie auch ihrer eigenen Überzeugung – und dem Soll der Zielvorgaben ihrer Vertriebsabteilung. Bisher kam der Druck fast ausschließlich von den Vertriebszielen. Das hat die Bundesregierung nun durch das am 11. Februar 2011 beschlossene Anlegerschutzgesetz geändert. Doch nimmt es nicht die einseitige Last, sondern zieht das Korsett des Bankers auch auf der anderen Seite, bei den Regeln an. Beschwerden von Kunden und Kontrollen der BaFin nehmen nun die Berater bei Falschberatung stärker als bisher in Haftung – bis hin zu Geldstrafe und befristetem Beratungsverbot als letzte Konsequenz.

Es braucht keine solche Ultima-ratio-Regelung von außen – die Banken haben schon genug arbeitsrechtliche Mittel, um Regelverstöße von einzelnen Bankberatern ahnden zu können. Außerdem sind die Berater die falschen Adressaten für das Gesetz. Denn sie sind nur Erfüllungsgehilfen der Bank ohne einen eigenen Entscheidungsspielraum gegenüber den Vertriebsvorgaben ihres Arbeitgebers. Bei Beschwerden wäre also die Bank selbst der einzig richtige Ansprechpartner, sie muss für ihre Produkte und ihre Vertriebsmodelle haften, wenn Kunden berechnete Ansprüche stellen. Außerdem hat die Bank die Organisationspflicht für ihre Mitarbeiter. Und wir denken auch an eine Fürsorgepflicht, die die Führungskräfte gegenüber ihren Untergebenen im Alltag wahrnehmen sollen.

Wenn schon ein Gesetz, dann muss es anders wirken als bislang abzusehen – dieser Berichtigung ist immer noch möglich in Gestalt der Verordnungen, die in den kommenden Monaten den Einsatz der gesetzlichen Mittel in der Praxis regeln. Das heißt, dass verbindlich zuerst die Vertriebsbeauftragten und die Compliance-Abteilung einer Bank herangezogen werden, wenn es Beschwerden gibt. Dort ist zu prüfen, ob es einen Systemfehler im Vertriebssystem der Bank gibt, und dieser ist abzustellen. Erst wenn sicher ist, dass die falsche, kundenschädigende Beratung nicht im System wurzelt, kommt der einzelne Berater in Betracht.

Deshalb fordert der Deutsche Bankangestellten-Verband von den Banken – Gestaltet eure Vertriebsprozesse und den Leitfaden dazu so, dass der Berater auf der sicheren Seite ist und Fehler vermeiden kann, wenn er sich sauber daran hält! Und schult eure Berater intensiv und fortlaufend! Die langen Beratungsdokumentationen fordern ohnehin schon genug Aufmerksamkeit, und wir wollen, dass die Berater ihren Job ohne zusätzliche Angst erledigen können. Nicht nur der Berater, auch die Bank verliert ihr Ansehen, wenn eine Kundenbeschwerde auf dem Gerichtsweg Erfolg fände.

Das Gesetz ist ein Kind der Politik. Im öffentlichen Raum hat sich auch der DBV zu Wort gemeldet in Form von Offenen Briefen an die Fraktionen des Bundestages und an die federführende Verbraucherschutzministerin Ilse Aigner (CSU). Wir dokumentieren diese Briefe und die Reaktionen auf den Seiten 4 und 5 – das Thema Anlegerschutz ist zudem Titelthema dieser Ausgabe der Zeitschrift, um die Vorlage aus Berlin an der Praxis kritisch zu reflektieren. Die Antworten, die wir aus der Hauptstadt bekamen, zeigen sogleich deutlich, dass die Verbraucherschützer viel mehr Gehör bei den Politikern finden als diejenigen, die sich für die Anlageberater einsetzen. Oder passt diese Gewichtung einfach besser in die politische Landschaft,



Karin Ruck

lassen sich mit den Stimmen besorgter Verbraucher bessere Ergebnisse in den Landtagswahlen dieses Jahres erzielen?

Deshalb – bringen wir uns stärker zu Gehör! Viele Berater machen weiterhin den Spagat zwischen zwei verschärften, sich widersprechenden Vorgaben, die ihnen die Luft zu Atmen nehmen. Sie versuchen, pflichtschuldig weiter Beidem gerecht zu werden. So geht es nicht weiter! Wir ermutigen die Betriebsräte – Nehmt euer Initiativrecht wahr und macht euch mit innerbetrieblichen Lösungen stark für betroffene Kollegen! Dabei unterstützen wir gern mit Musterbeispielen. Und wir rufen die Berater selbst auf – Tut etwas für euch selbst, macht euch Luft mit einem starken Partner an der Seite, dem Deutschen Bankangestellten-Verband. Wir geben jedem Banker, der den Spagat nicht mehr schafft oder schaffen will, rechtliche Hilfestellung und Rat, wie er oder sie den Beratungsalltag besser meistern kann. Wir werden Politiker der Regierungskoalition beim Wort nehmen (s. Seiten 4 und 5) und bei ihnen Gegendruck machen, falls das Anlegerschutzgesetz zu einem Werkzeug wird, um Bankberater dauerhaft pauschal zu überwachen und zu bedrohen! Der DBV hat in 117 Jahren gezeigt, mit Bankenrente, Flächentarif und Tarifgemeinschaften die Gemeinschaft der Bankangestellten abzusichern und zu stärken – daran werden wir uns auch in Zukunft messen lassen.

Ich wünsche uns allen einen tatkräftigen und sonnigen Start in den Frühling!

Herzlichst Ihre Karin Ruck

Mittler zwischen zwei Welten

In manchen Dingen rückt Berlin der Schwäbischen Alb ganz nah. Doch empfinden die Menschen auf dem Land den ungefilterten Kontakt mit der Hauptstadt nicht nur als angenehm. Besonders, wenn es um Regierungshandeln geht. Denn ab Juli 2011 wird das Anlegerschutzverbesserungsgesetz der CDU-FDP-Koalition seine Wirkung in Gestalt der verschärften Beraterhaftung unmittelbar auch bei Friedhelm Burski entfalten. Er berät seit 18 Jahren in der **Volksbank Brenztal** nahe Ulm Individualkunden in der Wertpapieranlage. Angesichts der Komplexität der Regelungen ist die Wirkung des Gesetzes kaum genau vorherzusehen. Auch nicht für Friedhelm Burski. „Das Gesetz hält wahrscheinlich kein Berater für sinnvoll, aber worüber soll man noch diskutieren. Die Regierung hat das Gesetz beschlossen, ohne uns Betroffene vorher anzuhören. Viele meiner Kollegen machen sich nun erst mal keinen großen Kopf, auch weil Vertriebsalltag ohnehin schon genug Energie kostet. Es weiß ja außerdem keiner, wie stark sich das Gesetz genau vor Ort auswirken wird“, beschreibt der 51-Jährige die Stimmung.

Zumal die Vertriebsabteilungen ihre Verkäufer beruhigen – so schlimm wird es nicht, haltet euch an unsere Vorgaben und verlasst euch auf euer Können. „Die Marktfolge wird personell laufend verstärkt und wird nun unsere Beratungsprotokolle stärker prüfen. Sie gibt Hinweise, auf welche Punkte in der Liste wir besonders achten sollen. Und wir sind zurückhaltender, was Produktempfehlungen

angeht.“ In den Jahren zuvor haben sich Friedhelm Burski und seine Kollegen selbst eine Meinung zu einer bestimmten Anlage gebildet, was ein gewisses Deutungs-Risiko, aber auch ein besseres Gefühl für das langfristige Verhalten der Anlage bedeutete. Die heute strengere Hausmeinung ist da verbindlicher – nur der Berater, der Zeit hat, sucht sich ein paar ergänzende Produktinformationen im Internet zusammen.

Diese Zeitreserve gibt es aber mit dem Anlegerschutzgesetz noch weniger. „Da will zum Beispiel eine Oma für ihren kleinen Enkel Aktien kaufen. Dann muss ich vier separate Dokumentationen erstellen – eine für die Oma, eine für das minderjährige Kind und je eine für die einwilligenden Eltern“, bemängelt der Wertpapier-Spezialist die Praxisferne des Gesetzes. Oder aber: Ein Kunde lässt sich beraten, kauft Fondsanteile – und will nach vier Wochen noch mehr der gleichen Fondsanteile kaufen. „Ist das dann ohne Beratung möglich? Oder aufgrund der alten Beratung? Oder muss es eine neue geben? Es ist nirgendwo im Gesetz geregelt, wie lange denn meine Beratung gilt. Ich denke, da sind wir dann auf das Wohlwollen der Prüfer angewiesen.“

Abhängig sind die Berater beim Dokumentieren auch auf den mitspielenden Kunden – eigentlich geht es ja um eine rechtliche Absicherung von beiden. „Die einen Kunden sind richtig froh, dass sie nun etwas Schriftliches in der Tasche haben. Einer zweiten Gruppe ist es egal. Die Dritten verweigern die Dokumentation aber, weil ihnen zwei Drittel der Fragen über die persönlichen Verhältnisse zu privat oder zu lästig sind. Die Doku gibt vielen Gesprächen einen schalen Beigeschmack, das sehe ich schon. Dazu sind wir aber gezwungen. Und dann sollten die Kunden auch lernen, sich mit dem gleichen Ernst auf die Geldberatung einzustellen wie wir auch.“ Angesichts der Tragweite der Entscheidungen muss die kostenlose Bankberatung aus Sicht des Volksbank-Beraters die gleiche Wertschätzung



Lieber nachschlagen: Friedhelm Burski holt sich nun öfter die Hausmeinung ein.

Foto: O. Popp

bekommen wie die kostenpflichtigen Besuche beim Anwalt oder beim Arzt.

Schon Anfang 2010 waren die Dokumentationspflichten für die Berater (gefasst im Wertpapierhandelsgesetz) deutlich ausgeweitet worden, damals aber noch ohne gleichzeitig erweiterte Haftung des nun neuen Anlegerschutzgesetzes. „Vor einem Jahr, mit den langen Beraterbögen, war die Hektik bei uns im Haus deutlich größer als jetzt. Wir haben sogar zeitweise kaum mehr Wertpapiere verkauft, weil die Unsicherheit zu groß war. Das hat dann langsam wieder nachgelassen.“ Nach diesem harten Lernprozess haben sich die Sinne der Berater auch in der Volksbank Brenztal geschärft für ein klares, allumfassendes Kundengespräch und eine entsprechende Dokumentation – worauf die Geschäftsführung nun meint, ohne größere Umstände zurückgreifen zu können. „Wir werden uns einspielen. Aber eine gute Schulung für alle Bankmitarbeiter wäre der bessere Weg“, betont Friedhelm Burski.

Doch hilft ihm die Erfahrung, auf die er in ungewissen Entwicklungen zurückgreifen kann. Der 12 Jahre als Zeitsoldat Dienende und Vater einer heute studierenden Tochter ist im Gegensatz zu den Kollegen kein gelernter Banker, sondern fing 1989 nach der Bundeswehr als Springer bei der Bayerischen Vereinsbank an. Schnell fuchste er sich als Servicekraft ein und wurde schon ein Jahr später fester Berater, 1993 wechselte er zur Raiffeisenbank in Hermaringen – ein kleiner Ort auf der sanft geschwungenen Hochfläche der Alb, in dessen Nähe sich die Familie niedergelassen hat. „In den 90ern waren wir noch eine eigene Bank mit rund 12 Mitarbeitern und separater Buchführung. Heute sind wir Teil der großen Volksbank Brenztal, und mit zweieinhalb Mitarbeitern haben wir hier im Haus für den gleichen Kundenstamm verdammt viel zu tun.“

Und auch in seinem Bankfach hat es einige Veränderungen gegeben. „Im Wertpapiergeschäft kommen wir ja von traumhaften Jahren. Die Kunden haben uns Beratern einst blindes Vertrauen geschenkt. In den Hochphasen des Neuen Marktes bis zum Jahr 2000 musste man die Leute bremsen“, erinnert er sich. Öffentlich wurden die Menschen aufgefordert, Aktien zu kaufen, etwa die Volksaktie Telekom – ein „Unding“, wie der Volksbank-Berater heute findet. Diese übertriebenen Erwartungen der Anleger waren Keimzelle des aktuellen Misstrauens.

Denn 2001 kam der erste Einbruch mit dem Kollaps des Neuen Marktes und 2008 / 2009 der allgemeine Crash. „Wir Banker waren in den Augen vieler an allem Schuld, und gerade die Kunden haben uns Klage angedroht, die von sich aus spekulativ investiert haben. Das hat schon wehgetan“, bekennt Friedhelm Burski. Auch er räumt Fehler ein, aber die Berater der Bank hätten daraus gelernt.

So wurde früher lediglich zweimal im Jahr darüber gesprochen, wie das Depot läuft, inzwischen hat die Volksbank Brenztal einen Wertpapierspezialisten fest dazu eingeteilt, die Bestände der Kunden fortlaufend zu prüfen und Hinweise an die Kundenbetreuer zu geben – bei Bedarf, also zum Beispiel bei sinkenden Kursen, sprechen die Betreuer dann kurzfristig mit den Kunden ob sie ihre Anlage nicht zum Teil verkaufen oder umschichten wollen. „Ohnehin sind solche aktiv gemanagten Anlagen und



Genau prüfen:

Die Beratungsprotokolle bekommen einen hohen Stellenwert.

Foto: O. Popp

Fonds immer mehr im Kommen, wir begrüßen das sehr. Das braucht zwar etwas länger zum Erklären, aber der Kunde und ich können dann gemeinsam besser steuern.“

Die Kunden haben aber eben nicht den gleichen Ehrgeiz wie der Berater, die Materie zu durchdringen. „Viele Berater versuchen, ihr Fachwissen 1:1 an den Kunden weiterzugeben, um Vertrauen zu erzeugen. Die Leute sagen dann zwar, dass sie es verstanden haben, sie haben es aber nicht wirklich, gerade, wenn die Anlage nicht so läuft, wie sie es fest erwartet haben. Wenn ich nach einer Stunde Beratung spüre, dass mein Gegenüber die Anlage nicht klar verstanden hat, breche ich lieber ab. Dann soll es sich erst mal setzen, und wir machen einen zweiten Gesprächstermin aus.“ Einfache Worte in jeder Situation zu finden ist alles andere als einfach.

„Es gibt auch bei uns, wie in vielen schwäbischen Volksbanken, Schulungen für Verkaufsgespräche, nachgestellte Modellübungen.“ Doch nehmen daran wenig Kollegen teil, weil es künstlich wirkt, wenn ein Berater einem anderen etwas vormacht, so Friedhelm Burski. „Jeder denkt schließlich von sich, dass er gut beraten kann. In Bayern ist das teilweise besser gelöst. Da gehen die Berater live in andere Banken und lassen sich dort selbst beraten. So bekommt man die Kundensicht viel besser mit.“ Diese Einsicht ist langfristig wohl genauso viel wert wie Expertisen und Verkaufsvorgaben der Bank. Denn schließlich muss der Berater für einen Abschluss genau diese Schnittmenge finden – die Interessen der Kunden und der Bank. Insofern ist und bleibt Friedhelm Burski der Mittler zwischen zwei Welten, die nie ganz zusammen kommen werden.

Anlegerschutz durch Sanktionen hinterfragt:

Dafür, dagegen oder auch – egal!

Nun ist es beschlossen – das Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz der CDU/FDP-Regierungskoalition. Vom ersten Gesetzentwurf am 8. November 2010 bis zur Verabschiedung im Bundestag am 11. Februar 2011 war es dabei ein vergleichsweise kurzer parlamentarischer Weg, zumal auch der Bundesrat im März ohne Umwege zustimmte. Dabei wurden die Betroffenen, die Bankberater, nur am Rande beteiligt. Der DBV versuchte früh, die Fachpolitiker im Finanzausschuss des Bundestages und im Verbraucherschutzministerium zu lebensnahem Überarbeiten des Gesetzentwurfs anzuregen. In mehreren Offenen Briefen schilderten wir unsere Sicht der Dinge. Die Reaktionen aus der Politik dokumentieren wir in Kurzform. Ausführlich können Sie die Offenen Briefe und Schreiben aus der Politik nachlesen in unserer Homepage www.dbv-gewerkschaft.de, unter „Aktuelles“, 11.02.2011. Zunächst der Finanzausschuss – von allen Fraktionen erhielten wir Rückmeldungen.

1. Klaus-Peter Flosbach, finanzpolitischer Sprecher der CDU im Finanzausschuss:

- In Folge des Gesetzes soll es keine Diskriminierung der Berater geben
- Das Gesetz konkretisiert die Sachkunde-Anforderungen für Fachpersonal
- Registrierung und Anzeigemöglichkeit verbessern den Anlegerschutz
- Beratungsverbot ist letztes Mittel, wenn Verwarnung / Bußgeld nicht greifen
- Zu Gunsten der Berater gibt es Übergangsfristen u. weniger Anzeigepflichten

2. Dr. Volker Wissing (FDP), Vorsitzender des Finanzausschusses des Bundestages:

- Register und Beschwerdemöglichkeit sind geeignete Werkzeuge, um die Banken anzuhalten, den Kunden nur noch geeignete Produkte zu verkaufen



Rote Karte: Der DBV legt Widerspruch ein gegen ein unverändertes Anlegerschutzgesetz. Foto: fotolia.de

- Berater können Sachkunde auch durch Berufserfahrung, nicht nur durch Ausbildung nachweisen, und profitieren von deutlich gekürzter Bürokratie
- Die BaFin wird die Vertriebssysteme der Banken risikoorientiert beobachten
- Falls ein seltenes Beratungsverbot ausgesprochen werde, habe es dennoch keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen, sondern hänge von Details ab

3. Nicolette Kressl, finanzpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion:

- Anleger hätten schon weniger Geld in Finanzkrise verloren, wenn Banken die bereits geltenden gesetzlichen Regeln eingehalten hätten
- Effektivere Finanzaufsicht ist aber tatsächlich nötig gegen Falschberatung
- Sanktionen müssen innerbetriebliche Miss-Stände tatsächlich ausräumen
- Arbeitsrechtlicher Schutz für Berater, die kundenignoranter Vertrieb anzeigen

- Das Gesetz sollte nach zwei Jahren neutral auf Wirksamkeit geprüft werden
- Regulierung nicht nur von Banken, sondern auch von freien Vermittlern

4. Jürgen Trittin, Fraktionsvorsitzender der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen:

- Es ist richtig, Falschberatung zu bestrafen, nur dies schützt vor Verstößen
- Beratungsverbot geht aber zu weit, weil Berater unter Vertriebsdruck der Bank
- Stattdessen sollten die Strafen ausschließlich die Bank treffen
- Deshalb gut im Gesetz: Vertrieb darf nicht Kundeninteressen beeinträchtigen
- Allerdings gibt es eine Gesetzeslücke bei freien Vermittlern / grauem Markt

5. Harald Koch, finanzpolitischer Sprecher der Fraktion Die Linke:

- Gesetz bedroht Berater nun doppelt durch Vertriebsdruck und Berufsverbot
- Bei Berufskraftfahrern: klarer Rechtsrahmen der Berufspflichten
- Dagegen Berater: Gesetz lässt Verhaltenspflichten vielfach unbestimmt
- Ziel muss dagegen sein: unabhängige statt provisionsgetriebene Beratung
- Gesetzliches Verbot von produktbezogenen Verkaufsvorgaben
- Schaffung einer Finanz-Verbraucherschutzbehörde mit gesetzlichem Auftrag

Auch ans Verbraucherschutzministerin Ilse Aigner (CSU), deren Ressort das Gesetz entwarf, sandte der DBV zwei Offene Briefe von zwei Beratern, die ihre Bedenken aus der Perspektive des Berufslebens deutlich formulieren und um eine praxisnahe Überarbeitung des Gesetzentwurfs oder zumindest Rat bitten. Fünf Wochen nach dem Erstversand fehlte eine Reaktion immer noch, sodass wir eine detaillierte Nachfrage stellten. Am nächsten Tag (2. Februar 2011) kam eine Replik:

Ihre Email ist am 28. Dezember bei uns im Bundestagsbüro eingegangen. Da wir im Bundestagsbüro ausschließlich Anfragen aus dem Wahlkreis von Frau Aigner bearbeiten, haben wir Ihre Email zuständigkeitshalber an das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz weitergeleitet. Über den Stand der Bearbeitung im Ministerium können wir keine Aussagen machen. Kontaktieren Sie dazu bitte das Ministerium direkt unter seiner Emailadresse oder auf der Internetpräsenz.

*Mit freundlichen Grüßen
Bundestagsbüro Ilse Aigner*

Am 22. Februar kam schließlich eine längere Antwort des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz. Im Gegensatz zu den Fraktionen im Bundestag war auch dies jedoch keine sachliche Argumentation, sondern eine wortgleiche (!), formale Reaktion:

Vielen Dank für Ihre E-Mail vom 28. Dezember an Frau Bundesministerin Aigner, in der Sie uns Ihre Sorgen über die Entwicklung des Berufsbildes des Bankangestellten mitteilen. Sie hat mich gebeten, Ihnen zu antworten.

Ihr Schreiben ist aufmerksam gelesen worden. Aufgrund der Vielzahl von Bürgerschriften, die uns zurzeit erreichen, ist es uns leider nicht möglich, Ihnen eine detaillierte Antwort zu geben. Hierfür bitte ich um Verständnis.

Das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz befasst sich mit dem Schutz der wirtschaftlichen Interessen der Verbraucher auf politischer Ebene und kümmert sich um die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Für Ihre detaillierten Schilderungen bedanke ich mich. Anregungen, Problemschilderungen und Kritik von Bürgern sind für uns daher eine wichtige Informationsquelle, die wir sorgfältig prüfen und bei unserer Arbeit entsprechend berücksichtigen.

*Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
Max Mustermann*

Der DBV weiß um die beschränkten Antwortmöglichkeiten der Ministerien. Aber angesichts der fachlichen Kompetenz im Ministerium – dort wurde das Gesetz ja ausgearbeitet – hätte es keines großen Mehraufwands bedurft, um statt eines substanzlosen Schreibens eine kurze, aber sachgerechte Antwort zu geben. Bürgernähe ist nicht die Stärke des Ministeriums – und lässt nichts Gutes ahnen für die Beteiligung von Betroffenen bei der Ausgestaltung des Gesetzes...

Deswegen sind wir noch einen anderen Weg gegangen – den der Eingabe beim Petitionsausschuss des Bundestages. Am 21. Februar hat der DBV eine Petition zum Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz eingereicht und gefordert, dass sich die Gremien noch einmal mit dem Gesetz befassen – damals hatte der Bundesrat dem Gesetz noch nicht zugestimmt. Mittlerweile (Anfang April) ist eine Stellungnahme des zuständigen Finanzministeriums angefordert, aber noch nicht ausgefertigt. Nach Prüfung des Petitionsausschusses wird die Petition veröffentlicht unter <https://epitionen.bundestag.de>, dort können alle Interessierten über das Thema diskutieren und die Petition unterstützen.

Wir informieren Sie per e-Mail-Newsletter, wann die Petition öffentlich ist – **machen Sie mit!**

„Das Gesetz ist eine Mogelpackung“

Nicolette Kressl (52), seit 1994 im Bundestag, 2007 bis 2009 Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesfinanzministerium und seit 2009 finanzpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion, beriet das Anleger-schutz- und Funktionsverbesserungsgesetz von Beginn an mit. Vergeblich brachte ihre SPD-Fraktion mehrere Änderungs- und einen Entschließungsantrag ein, die hinsichtlich der Falschberatung vorrangig auf die Verantwortlichkeit der Geschäftsführung und der Vertriebsbeauftragten abstellten.



Nicolette Kressl.

Bild: SPD

Frau Kressl, Sie sind ja in Heilbronn aufgewachsen und waren viele Jahre auch IHK-Dozentin. Liegt Ihnen als Schwäbin also die Geldwirtschaft im Blut?

(lacht) Ja, also das Modell sparsame schwäbische Hausfrau würde zu kurz greifen – das berufliche Umfeld hat mir aber sicher auch geholfen. Im Finanzausschuss des Bundestags beschäftigen wir uns aber weniger mit dem Haushalt, als vielmehr mit Steuergesetzen und Finanzmarktregulierung. Das ist sehr komplex.

Genauso schwer durchschaubar scheint der lange Name „Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz“. Kann er auch großen Erwartungen in der Praxis gerecht werden?

Nein, denn das nun beschlossene Gesetz ist eine Mogelpackung. Die laufende Registrierung von 300.000 Bankberatern bei der BaFin ist in unseren Augen bürokratisch völlig überzogen und hilft der Aufsicht nicht dabei, Missstände bei der Anlageberatung zu erkennen. Entscheidend ist doch, dass

die Mitarbeiter der BaFin Kundenbeschwerden vor Ort in den Banken tatsächlich nachgehen und die eigentlichen Ursachen fehlerhafter Beratung beseitigen. Bankberater und Verbraucherschützer, die die Anlageberatung wirksamer kontrolliert sehen wollen, waren sich am Ende einig, dass dieser Gesetzentwurf der falsche Weg ist – und das ist ein deutliches Zeichen.

Was will die SPD dann anders machen?

Zuerst einmal wollen wir die Führungsebene und die Compliance-Abteilung stärker in die Verantwortung nehmen. Außerdem sollen bei der BaFin nur Fall-Akten einzelner Berater angelegt werden, wenn es gegen sie konkrete Kundenbeschwerden gibt. In zwei Jahren sollen unabhängige Sachverständige prüfen, ob die neuen Bestimmungen eine bessere Anlageberatung bewirken und nicht nur eine Drohkulisse für die Berater sind. Vor allem aber müssen die freien Finanzdienstleister einer wirksamen Finanzaufsicht unterstellt werden. Die freien Vermittler werden nämlich nach wie vor nur von den weit weniger restriktiven Gewerbeämtern kontrolliert und nicht von der BaFin. Das wurde im Regierungsentwurf schlicht versäumt. Und ich höre öfter bei Gesprächen mit Bankern in meinem Wahlkreis: „Das

ist ungerecht, dass wir die Last der Kontrollen auf unseren Schultern tragen und die Freien nicht“.

Wie sehen Sie die „Banker“ eigentlich persönlich?

Also den typischen „Banker“ gibt es genauso wenig wie den „Politiker“, sie haben ganz unterschiedliche Aufgaben, Ansichten und Lebenswege. Was ich aber bei den meisten wahrnehme, ist der doppelte Druck zwischen den steigenden Vertriebsvorgaben des Chefs und dem gesetzlich verankerten Anspruch der Kunden, fair beraten zu werden. Es gibt leider Kunden, die nicht immer auf Seriosität hören wollen und ein zu hohes Risiko bei der Vermögensanlage eingehen. Andererseits kommen zu mir ins Büro gerade Ältere, die beklagen, beim Erwerb von nun wertlosen Lehman-Zertifikaten nicht ausreichend darüber aufgeklärt worden zu sein, dass es dafür keine Einlagensicherung gibt. Beide Seiten – Kunden und Berater – müssen also zu ihrem Recht kommen.

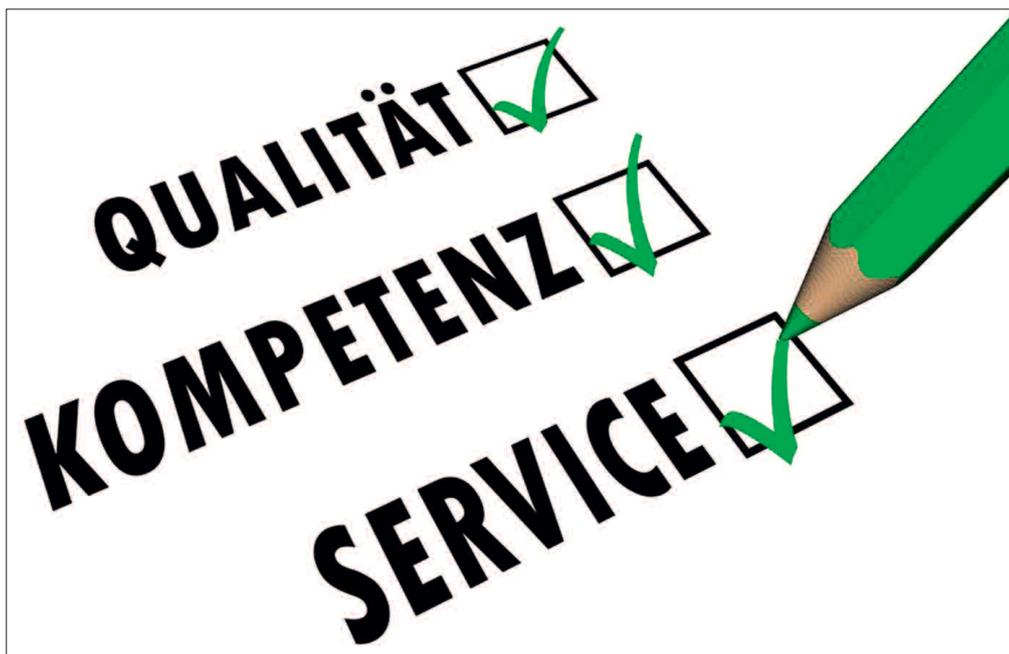
Das Gesetz ist nun aber beschlossen – kann man daran noch was drehen?

Ja, in den Verordnungen, mit dem Teile des Gesetzes erst konkretisiert werden. Wichtig ist insbesondere die WpHG-Mitarbeiteranzeigeverordnung, in der Sachkundeforderungen für die Tätigkeit in der Anlageberatung künftig geregelt werden. Wir wollen Ansprechpartner sein und sind auf Rückmeldungen von Banken und Personalvertretungen wie dem DBV angewiesen, wie sich das Anlegerschutzgesetz vor Ort auswirkt. In der Politik sollten keine

Entscheidungen nur am grünen Tisch gefällt werden. Auch wir SPD-Fachpolitiker haben eine Weile gebraucht, um die möglichen Auswirkungen des Gesetzes zu erkennen und mit einer EntschlieÙung gegen die Gesamtregistrierung zu reagieren.

Das Vertrauen zu den Banken ist in der Öffentlichkeit stark gesunken – wie ist das wieder aufzubauen?

Eine Gruppe allein schafft das nicht. Zuerst brauchen wir die Einsicht der Bankvorstände, fairer zu wirtschaften im Sinne des Kunden und nicht zuvorderst nach kurzfristigen Renditeerwartungen. Dann ist eine Politik nötig, die den Finanzmarkt sachgerecht reguliert, und auch Bankkunden, die für die Anlage ihres Geldes einen gewissen Aufwand an Zeit und Lernbereitschaft mitbringen. Nicht zuletzt Gewerkschaften wie der DBV, die den einzelnen Bankbeschäftigten eine Stimme geben können. Und wenn die Bankberater sich selbst auch wieder mehr als Berufsstand mit gemeinsamen Interessen wahrnehmen und gegenseitig unterstützen, würde viel Vertrauen zurückkehren.



So einfach lässt sich eine Bankberatung schon lange nicht mehr abhaken. Die Dokumentationsliste ist deutlich länger und sowohl für den Berater als auch für den Kunden alles andere als leicht zu bearbeiten.

Bild: fotolia.com

Jahresbilanz der Betriebsräte:

Die Kunst des Machbaren

Im Frühjahr 2010 traten die frisch oder wieder gewählten Betriebsräte auch in tausenden deutschen Banken ihr Amt an. Dabei nahmen sie sich das Erreichbare vor für die kommenden vier Jahre – oder aber sie setzten Angegangenes aus der vorigen Wahlperiode fort. Innerhalb des Jahres gab es außerdem in vielen Betrieben wie so oft Veränderungen, änderte der Arbeitgeber – also der Verhandlungspartner – zuvor verlässliche Planzahlen und Entwicklungsfahrpläne. Manchmal gelangen den BR aber auch überraschende, lang ersehnte Erfolge. Wir stellen in einem beispielhaften Rundblick die Ergebnisse in einzelnen Betrieben vor.

Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG

In der Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG ist der Weg zu höheren Sozialleistungen steinig, weil die Sachkosten und Personalkosten über einen Benchmarkvergleich auf arbeitgeberfreundlichem Niveau gehalten werden sollen. Zumindest erreichte der Betriebsrat bei den Jubiläumszahlungen mehr Netto vom Brutto. Der Jubilar kann sich demnach seine Sonderzahlung künftig auch steuerfrei in Gold vergüten lassen. Auch für Kollegen in Elternzeit und für ausgelernte Auszubildende steht eine Einigung mit dem Vorstand für höhere Nettozahlungen bevor. In der Altersversorgung der Bank arbeiten die Arbeitnehmervertreter derzeit an einer Aufstockung des Arbeitgeberanteils – der ist bisher nämlich noch nicht auf Branchenniveau. Dieser Beitragsanteil ist steuerfrei gestellt. Der Mitarbeiter kann seine spätere Rente aus der Pensionskasse verdoppeln – mit einer geringen Eigenleistung und unter Ausnutzung der ersparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers.

Bei der Fusion mit der benachbarten Raiffeisenbank Ochsenfurt eG erreichte der BR einen Interessenausgleich und Sozialplan, der alle Arbeitsplätze garantiert, den übernommenen Kollegen eine Gehaltssteigerung und Ausgleichszahlung für Fahrkosten sowie die Eingliederung in das vorteilhaftere Sozialsystem der Volksbank Raiffeisenbank Würzburg sichert. Ein großes Problem sind nach wie vor die Langzeiterkrankten, deren Arbeit wegen der knappen Reserve von den verbliebenen Kollegen

kaum mit bewältigt werden kann. Darum hat der BR unter dem Namen "ProFit" ein betriebliches Gesundheits-Management ins Leben gerufen, unterstützt vom Bank-Vorstand. Die Mitarbeiter-Vertreter dringen nicht zuletzt darauf, bei der Neugestaltung des Gesprächsbogens für die Mitarbeitergespräche beteiligt zu werden – zuvor war das nicht der Fall, was bei den Kollegen für Frust sorgte.

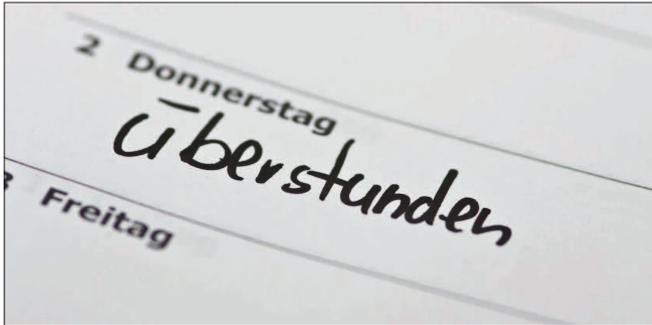
Targo Deutschland GmbH

In der Targo Deutschland GmbH, der Service-Tochter der Targobank (vormals Citibank), arbeitet der Betriebsrat daran, dass mit der neuen Marke und dem neuen Eigentümer Crédit Mutuel auch die Mitarbeiterrechte abgesichert und ausgebaut werden. Ein für alle Kollegen spürbarer Erfolg ist schon erreicht, nämlich die Abschaffung der Einzelmessung. Das heißt: Nicht mehr jeder einzelne Mitarbeiter wird detailliert ausgewertet, ob er seine Ziele erreicht hat, sondern die Teammessung ist wieder einzige Richtgröße. Dadurch funktioniert das Zusammenspiel in den Gruppen deutlich besser, so die Einschätzung des BR. Den letzten Äußerungen zu Folge will die Geschäftsführung der Targobank aber noch nicht endgültig von der Einzelmessung lassen – die Betriebsräte brauchen also einen langen Atem.

Das Gremium arbeitet dabei über Listengrenzen hinweg sehr gut zusammen. Die Grundlage dafür ist ein Seminar im Sommer 2010, bei dem alle im Betriebsrat vertretenen Gruppen ihre Ziele in den Fahrplan für die kommenden vier Jahre einbrachten und auf eine gemeinsame Linie abstimmten.

Corporate Center Deutsche Bank

Oberstes Ziel des Betriebsrates Corporate Center (Zentrale) der Deutschen Bank ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, wie es bisher immer gelang. Im Ergebnis des Ertragsziels des Gesamtkonzerns für 2011 von 10 Milliarden Euro vor Steuern kommt der Konzern kaum darum herum, Kosten einzusparen und auch Stellen zu streichen. Zumal in den kommenden Jahren als Folge der Übernahme der Postbank, wenn funktionsgleiche parallele Abteilungen zusammengelegt oder sogar Serviceleistungen verlagert werden. Die Verhandlungen zu den entsprechenden Arbeitgeber-Vorlagen werden zeigen, inwieweit es hier zu Betriebsübergängen oder der Inanspruchnahme des Sozialplanes kommt. In den vergangenen Jahren konnten die Arbeitnehmervertreter nicht nur dazu beitragen, dass deutlich weniger Personal abgebaut wurde, als der Arbeitgeber am Anfang plante. Dank des Einsatzes des Betriebsrates profitierten nämlich auch alle betroffenen Mitarbeiter von einer sozial verträglichen Lösung mittels Weiterbildung, Qualifizierung, Versetzung und Altersregelungen.



Mehrarbeit: Ein Dauerthema für alle Betriebsräte.

Bild: fotolia.com

Keine Einigung gibt es mit dem Arbeitgeber bisher allerdings beim Abbau von Arbeitsverdichtung und Überstunden. Insbesondere für nichtleitende außertarifliche Mitarbeiter weigert sich die Geschäftsführung, Mehrarbeit in vollem Umfang auszugleichen, obwohl eine Betriebsvereinbarung Ausgleichsregelungen vorsieht. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (5 AZR 517/09 vom 10. September 2010), das keinen pauschalen Mehrarbeitsausgleich im Einzelvertrag zulässt, veranlasste die Bank eine neue Gesprächsrunde mit dem Konzernbetriebsrat aufzunehmen.

Auch in der Deutschen Bank sind Beurteilungssysteme von Mitarbeitern ständiges Thema für den BR. Es gibt drei mit den Kürzeln PMO, CDO und LPE. Alle sind von der Leitung als unterstützend vorgestellt worden und als Möglichkeit, die Fähigkeiten der Angestellten zu beurteilen und ihnen eine Entwicklung zu ermöglichen. In einem Einspar-konzept wurden diese Werkzeuge aber auch als Ansatz für Einsparungen in Erwägung gezogen. Wenn die betreffende Betriebsvereinbarung nicht ganz genau eingehalten wird, könnte LPE (Leistungs- und Potenzial-Einschätzung) dazu geeignet sein, „Schlechtleister“ zu identifizieren und sich von diesen zu trennen. Solche eventuellen Missbräuche würden diese Betriebsvereinbarungen ihres Kerns berauben – die Betriebsräte in der Bank wären dann veranlasst, entsprechende Betriebsvereinbarungen sofort aufzukündigen.

Beim Rückzug in die beiden sanierten Glastürme an der Frankfurter Taunusanlage gab es betriebsratsseitig kaum Anlass zum Handeln, da die Deutsche Bank diese „Green Towers“ als Vorzeigeobjekt präsentieren will und damit verbunden auch die Arbeitsplätze optimal ausgestaltet hat. Das Verdienst des Betriebsrates ist es allerdings, dass nicht die maximal möglichen 3.100 Arbeitsplätze eingerichtet wurden, sondern dass nur circa 2.700 Beschäftigte in den Türmen arbeiten und entsprechend mehr Platz haben.

Auch positiv: Nach fast 5 Jahren Vorlauf und Verhandlungen erreichte der Betriebsrat die Eröffnung einer Kindertagesstätte in der Nähe des Investment Banking Centers (IBC) an der Frankfurter Messe. In der Nähe der anderen großen Deutsche Bank-Standorte in Frankfurt und Eschborn existieren bereits Kindertagesstätten, doch hier, wo 1.500 Deutschbanker im PBC (Privat- und Geschäftskunden)-Centers arbeiten, fehlte noch eine solche Betreuungseinrichtung.

Volksbank Brenztal

In der Volksbank Brenztal gibt es zum Suchtmittelmissbrauch nun eine genaue, wirksame Betriebsvereinbarung. Danach können Betroffene künftig nach einem festen Katalog von Handlungsstufen im Betrieb und extern behandelt werden, was garantiert, dass alle gleich versorgt sind. Der BR will auch eine Antwort auf die verschärften Datenschutzregeln finden und ein Mitglied zu einer speziellen Schulung schicken. So ist es in vielen Fällen auch dem Betriebsrat nicht mehr erlaubt, besondere Akten anzulegen, zum Beispiel für die Prüfung von Arbeitsverträgen von Kollegen.

Deutsche Bank Filiale Frankfurt

Eine To-do-Liste haben sich die Betriebsräte der Deutsche Bank Filiale Frankfurt vor einem Jahr vorgegeben. Zum Beispiel mehr auf die Mitarbeiter zugehen, den BR als Partner im positiven Sinne von Vorbeugung und Information vorstellen. Dies mit attraktiveren Betriebsversammlungen oder aber dem Angebot, in die Abteilungen direkt zu gehen und dort eine gezielte Runde zu machen, wenn es brennt. Die Verständigung mit der Arbeitgeberseite funktioniert allerdings meist recht gut. Eine fortlaufende Anstrengung ist die Begleitung des Zielvereinbarungs-Prozesses. An jedem Jahresanfang werden von der Zentrale die Ziele für jede Filiale ausgegeben – der Betriebsrat verfolgt diese Größen und schreitet beispielsweise ein, wenn ein Filialleiter die Planzahlen übererfüllen möchte und entsprechende zusätzliche Vorgaben an seine Mitarbeiter macht.

Neugierig? Wenn auch Sie Betriebsrat sind und zu neuen, ungewöhnlichen Lösungen im Betrieb gekommen sind oder spezielle Fragen haben, schreiben Sie uns an popp@dbv-gewerkschaft.de oder rufen Sie uns an unter 069 – 48 000 733. Wir greifen ihre Ideen auf, um Arbeitnehmer-Vertretern in anderen Banken oder in weiter Entfernung gute Tipps geben zu können – und um Ihnen als Betriebsrat auch hilfreich sein zu können.

In den kommenden Ausgaben der Zeitschrift und im Internet: www.dbv-gewerkschaft.de greifen wir das Thema immer wieder auf.

Einsatz zwischen Greifswalder Bodden und Ueckermünder Haff

Ganz im Nordosten der Republik zwischen Anklam, Ueckermünde, Altentreptow und Greifswald machen viele Touristen Ostseeurlaub, und die Berliner fahren für ein Wochenende an die feinen Strände und in die herausgeputzten Bäderkurorte der Insel Usedom. Dort hat auch die **Volksbank Raiffeisenbank eG, Greifswald** ihre Pforten für Bankgeschäfte geöffnet. Dichtbestandene Alleeen, weite Felder, vogelgesäumte Weiher und Flussarme, alte Landsitze und Windmühlen, idyllische Fischerdörfer und kleine Städte, in denen die prächtige Backstein-Gotik noch lebt, sind das Umfeld für die 123 Mitarbeiter in 14 weit verstreuten Filialen, die von sieben Betriebsratsmitgliedern betreut werden.

Keine einfache Aufgabe, wie die Vorsitzender Kirsten Kroß und ihre Stellvertreterin Nicole Matz beschreiben: „Wir Sieben sind eben weit verteilt über das gesamte Gebiet und niemand ist freigestellt. Deshalb schaffen wir es gerade, uns alle sechs Wochen zu planmäßigen Betriebsitzungen zu treffen. Natürlich sind diese Fahrten neben der eigentlichen Arbeit zu bewältigen.“ Zu Gute kommt ihnen dabei die lange Erfahrung - die meisten Betriebsräte sind schon seit Jahren dabei, viele bereits in den jeweiligen Vorgängerbanken der fusionierten Volksbank Raiffeisenbank eG. In einer, der Bank für Landwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft der DDR, hatte Kirsten Kroß 1980 angefangen. Nach Abschluss der Lehre und des darauf folgenden Studiums machte sie als Spezialökonom zum Beispiel Betriebskontrollen in den großen Agrarbetrieben und musste zum Rapport nach Rostock, wenn die Planzahlen nicht erfüllt wurden.

Nach der Wende kamen auf die Mitarbeiter der Bank neue Produkte, neue Kundenansprachen, neue technische Systeme und vor allem durch Fusionen neue Kollegen und neue Vorgesetzte zu. „Alles war neu zu lernen, aber das hilft uns bis heute, schnell auf neue Umstände zu reagieren“, meint die BR-Vorgesetzte, die heute in der Kreditmarktfolge für die Kreditüberwachung zuständig ist. Im Zuge von Fusionen kam mehr und mehr Fläche hinzu. Die Bilanzsumme der Bank liegt heute bei mehr als 400 Millionen Euro. Auch die Zahl der Mitarbeiter stieg, und die Bank hat einen guten Ruf für Schulabgänger - jedes Jahr nimmt die Bank fünf Auszubildende auf und erhält ein Vielfaches an Zuschriften von Bewerbern, die dann in zwei schriftlichen und einer mündlichen Bewerbungsrunde die besten unter sich ausmachen müssen. Damit sinkt



Verantwortung für 123 Mitarbeiter:
Nicole Matz (i.) und Kirsten Kroß.

Foto: O. Popp

der Altersdurchschnitt, zumal viele Ältere die bisher angebotene Alterszeitregelung gern in Anspruch genommen haben.

Strukturelle Neuerungen im Betrieb kommen schnell und unvorhergesehen. Die Geschäftsführung stimmt sich selten im Vorfeld mit den Betriebsräten ab. „Wir machen das trotzdem, weil wir glauben, noch was bewegen zu können. Wir müssen auch mal anderer Meinung sein dürfen und wir suchen dann eine Einigung oder wir kämpfen dann eben. In einigen Punkten auch immer wieder.“ Zum Beispiel bei der Bezahlung. Die Volksbank Raiffeisenbank eG ist zwar seit Jahren nicht mehr im Arbeitgeberverband und damit auch nicht mehr an die Tarifsteigerungen gebunden, bezahlt aber immer noch ähnlich. Das heißt, wenn andere Geno-Banken im Oktober eine Gehaltssteigerung beka-

men, wurden sie in Greifswald zeitlich verzögert ab Januar an die Mitarbeiter weitergegeben. „Die Vereinbarung der Bank zur leistungsabhängigen Vergütung wird dabei jedes Jahr neu ausgehandelt, was oft nicht ohne Reibung geht“, ärgert sich der Betriebsrat.

Viel Unterstützung bekommt Kirsten Kroß von ihrer Stellvertreterin Nicole Matz, die seit 1997 in der Bank arbeitet und Beraterin für Filialkunden ist. „Wenn's uns nicht gäbe, sähe die Lage noch viel schlimmer aus“, verdeutlicht sie als jüngere Kollegin, „und deshalb gehe ich ins Gespräch und sage meine Meinung, denn wenn nicht wir, welcher Mitarbeiter dann?“ Trotz allem theoretischen Wissen im Arbeitsrecht weiß sie, das sie immer nur so stark wie die im konkreten Fall betroffenen Kollegen ist. „Wenn sie Angst haben uns in ein Personalgespräch mitzunehmen, und dann Vereinbarungen unterschreiben, können wir auch nichts mehr machen“, denkt Nicole Matz an mehr als einen Fall. Allerdings ist die Bank relativ klein - wenn der Betriebsrat ein Problem eines Kollegen bei der Geschäftsführung anspricht, weiß diese meist sofort, um wen es sich handelt - damit ist Der- oder diejenige sofort im Blick und bekommt nicht selten zusätzlichen Druck.

Verglichen damit und mit den allgemein fordernden Zielvorgaben löst das neue Anlegerschutzgesetz keine Furcht unter den Kollegen aus, so Nicole Matz aus Sicht der Kundenberater. Für die Filialkundenbetreuung sind die erlaubten Produktberatungen beschränkt, so dass ein Regelverstoß nicht möglich ist. Die auf Wertpapiere spezialisierten Privatkundenberater nehmen fortlaufend an Schulungen teil und haben zur Unterstützung außerdem eine Hausmeinung mit klaren Hinweisen vorgegeben, wie sie mit bestimmten Produkten zu verfahren haben. Darüber hinaus gibt es in der Bank keine Empfehlung für einzelne Aktien, sondern nur für Fonds. „Und wenn in der Beratungsdokumentation was falsch ist oder fehlt, dann kommt das vom Marktservicecenter sowieso gleich zurück und wir klären das dann zeitnah mit den Kunden.“

Es ist eher die mangelnde Beständigkeit, die den Mitarbeitern an der Ostsee zu schaffen macht. „Unsere jährlichen Zielzahlen erhöhen sich stetig. Wir sollen Kundenpotentiale gewinnen, was schwer genug ist, da das einmal angelegte Geld, nicht einfach wegen eines kleinen Vorteils bei uns neu angelegt wird“, so die Filialkundenberaterin.

Zudem ist nie wirklich klar wie sich der Bewertungsschlüssel für das neue Jahr zusammensetzt, so dass es für den einzelnen Kollegen schwer ist, die Ziele zu erfüllen. Diese Ungewissheit, im grünen Bereich zu sein, fördert auch nicht die Gelassenheit im Kundengespräch.

Der Kundenkontakt ist trotz allem ein sehr intensiver. „Auf der Straße erkennen uns die Leute, wir gehören dazu. Und da trete ich nicht als abgehobene Bankerin auf, ich kann schon vermitteln, dass wir keine Halsabschneider sind“, berichtet Nicole Matz über ihre Erfahrungen in Folge der Finanzkrise und vieler Zweifel auch von Stammkunden. Beide Kollegen sind sich dennoch sicher, die richtige Berufswahl getroffen zu haben. „Die Bedingungen stimmen zwar nicht immer, aber in anderen Berufen ist es auch nicht anders. Und ja, uns gefällt der Job immer noch.“ Gemeinsames Lachen inklusive, sind sich beide einig.



Idylle: In Greifswald ist die Geschichte noch lebendig.

Foto: O. Popp

Betriebliche Gesundheitsberater: Die Lücke schließen

Berthold S. – nennen wir ihn einmal so – ist seit vielen Jahren Kundenberater in der Bank A. Ebenso lange gehören deshalb Lächeln, Schwung, Vertrauen vermitteln, also Kommunikationsstärke zu seinem Alltag. Nach außen jedenfalls. Im Inneren schleppt Berthold S. den Verkaufsdruck und daraus folgend seine Anspannung und Erschöpfung mit sich herum. Mit Kollegen oder dem Chef redet er aber jahrelang nicht darüber – bloß nichts anmerken lassen, es würde ihn ja sowieso keiner ernst nehmen, und die anderen Kollegen halten ja auch durch. Bis er eines Tages nur noch mit Leere im Kopf und ohne Antrieb zur Arbeit geht. Der Arzt stellt eine Erschöpfungsdepression, einen so genannten „Burnout“ fest, der Berthold S. erst nach Monaten der Behandlung wieder an den Job in die Bank zurücklässt, weit weg von der „Kundenfront“.

Susanne Naß ist Mitarbeiterin im Fürstenberg Institut, einem Dienstleister für Externe Mitarbeiterberatung. Seit zwei Jahren bildet sie am Fürstenberg-Institut langjährige Mitarbeiter zu betrieblichen Gesundheitsberatern aus – damit es bei Kollegen erst gar nicht mehr so weit kommt wie bei Berthold S. Die betrieblichen Gesundheitsberater sind dann die erste Anlaufstelle im Betrieb für Kollegen, die Probleme mit Gesundheit, Sucht, Krisen oder Konflikten haben. Die Berater werden besonders geschult, solche Anzeichen zu verstehen und darauf hilfreich zu reagieren. Vor allem sind sie Wegweiser und Vermittler, sie therapieren aber nicht selbst und sind weiter in ihrem Hauptjob. Damit schließen sie eine Lücke zwischen vorhandenen Gesundheitsangeboten der Banken, die oft ein zu grobes Raster haben, und professioneller ärztlicher oder fachlicher Hilfe außerhalb. „Die Vorsorge für den Körper greift mit Reihenuntersuchungen, Betriebssport und Ergonomie schon recht gut, aber bei psychischen Problemen wie z. B. dem Burnout fehlt

in vielen Unternehmen noch das Wissen und die Erfahrung, wie man den Mitarbeitern am besten hilft“, so die Sozialpädagogin.

In sechs Modulen mit je drei Tagen bekommen die angehenden Gesundheitsberater einen Grundstock an Fachwissen, im Mittelpunkt steht aber die Praxis. Wie spricht man einen Kollegen an, damit er über seinen Stress auf Arbeit redet? Wie schafft man eine Basis bei Führungskräften, damit sie Auffälligkeiten bei Mitarbeitern frühzeitig ansprechen und bei der Lösung behilflich sind? Die Kursteilnehmer besuchen eine psychosomatische und eine Suchtklinik, lernen Patienten und Wege der Therapie kennen. Anhand nachgestellter Fälle lernen die Teilnehmer den Umgang mit belasteten Mitarbeitern. Innerhalb der Ausbildung wird darüber hinaus etwa über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert, das ein wirkungsvoller Teil, aber nicht die ganze Lösung ist. Prävention steht ebenso auf dem Lehrplan wie der Umgang mit älter werdenden Mitarbeitern. Die künftigen Gesundheitsberater erfahren, wie weit ihre Hilfe gehen sollte und wie sie Vertraulichkeit wahren.

Zum Gesundheitsberater gehört eine Menge Kontaktfähigkeit, Vermittlungsgeschick und der Wille, sich selbst zu reflektieren. „Die Berater sind schon irgendwie Personen, die Freude und Interesse an der Arbeit mit Menschen haben. Sie können mit den Kollegen gut, aber auch mit den Vorgesetzten“, benennt Susanne Naß wichtige Voraussetzungen. In der Gruppenarbeit der Ausbildung lernen die Teilnehmer aber auch, sich mit internen und externen Hilfsangeboten zu vernetzen und nicht zuletzt, sich im Unternehmen zu positionieren. Im besten Fall entwickeln sie ein Gespür dafür, wie sie auf Missstände im Unternehmen, die die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen, angemessen reagieren. „Die Gesundheitsberater sollen ja auch ein Umdenken fördern, dass die Gesunderhaltung der Mitarbeiter ein betriebswirtschaftliches Plus bringt“, verweist die Ausbildungsleiterin des Fürstenberg-Instituts auf eine andere Ebene.

Dieses Umdenken in den Unternehmen habe demnach schon begonnen, ist ihre Beobachtung. In der Chemieindustrie könnten sich die Tarifpartner demnächst darauf einigen, wie viel Euro pro Mitarbeiter verbindlich in den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit investiert werden – was ein Meilenstein wäre. Das gewonnene Leistungsplus lässt sich zwar schwer beziffern, aber es gibt schon Chefs, die sagen, dass sie für jeden Euro, den sie in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren, vier Euro zurück bekommen.

Die neuen Gesundheitsberater tauschen sich auch nach Ausbildungsende regelmäßig aus, um Erfahrungen zu sammeln, wie man am effektivsten im Unternehmen wirken kann. Dieser Austausch wird auch regelmäßig auf den Internet-Seiten des Instituts zum Thema gemacht – www.fuerstenberg-institut.de. Ein neuer Kurs zum betrieblichen Gesundheitsmanager ist in Planung, der auf einer höheren Ebene die Prozesse im betreffenden Unternehmen unter dem Blickwinkel der Gesundheit verbessern soll. Damit Fälle wie Berthold S. bereits im Ansatz ausgeschlossen werden.



Gesundheitsberater sind wichtige Wegweiser und geben Orientierung in der Hilfe
Foto: fotolia.de

Hohe Hürden vor außerordentlicher Kündigung

Wer sich in den Betriebsrat wählen lässt, hat Interessen zu vertreten, die oft konträr zu denen des Arbeitgebers liegen. Weil der Gesetzgeber diese Konfliktlage sah, erkannte er Betriebsratsmitgliedern besonderen Kündigungsschutz zu. Sie sind gemäß § 15 Abs. 1 KSchG weitestgehend vor ordentlichen Kündigungen geschützt; ordentlich kündbar sind sie nur, wenn der Betrieb stillgelegt oder eine Abteilung geschlossen wird (§ 15 Abs. 4, 5 KSchG). Außerordentliche Kündigungen kommen allerdings bei Pflichtverletzungen in Betracht. Sie sind aber nur zulässig, wenn dem Betriebsratsmitglied besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen vorgehalten werden können. Zudem muss das Betriebsratsgremium der Kündigung von Betriebsratsmitgliedern zugestimmt haben (§ 103 BetrVG).

Hinsichtlich des Kündigungsgrundes gilt aber der Grundsatz, dass der Betriebsrat nicht anders als ein „normaler“ Arbeitnehmer zu beurteilen ist. Reine Amtspflichtverstöße können daher nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nicht rechtfertigen. Für solche Amtspflichtverletzungen ist das besondere Verfahren des Ausschlusses aus dem Betriebsrat wegen grober Pflichtverletzung gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG vorgesehen.

In einem Urteil vom 12. Mai 2010 (Az: 2 AZR 587/08) hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu befinden, inwieweit durch eine Amtspflichtverletzung auch arbeitsvertragliche Pflichten verletzt worden waren. Der Sachverhalt war folgender: Eine stellvertretende Betriebsratsvorsitzende hatte wegen Ortsabwesenheit den Vorsitzenden für vier Tage im Betriebsratsbüro zu vertreten. In dieser Zeit wurde ein an den Betriebsratsvorsitzenden persönlich gerichtetes Schreiben in das Postfach des Betriebsrats gelegt. Als die stv. Betriebsratsvorsitzende das Schreiben öffnete, wurde klar, dass es sich um eine Einladung zur Wirtschaftsausschuss-Sitzung handelte; ihr war eine Unternehmensbilanz und Unternehmensplanungsunterlagen beigelegt. Nachdem der Betriebsratsvorsitzende den Vorfall einem Vorstandsmitglied des Unternehmens geschildert hatte, beantragte das Unternehmen die außerordentliche Kündigung der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden. Diese wurde nach Zustimmung des Betriebsratsgremiums auch innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen.

Im Kündigungsschutzprozess hatte das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden, ob im konkreten Fall ein wichtiger Grund zur Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB vor-



So schnell geht es nicht: Wünschen sich auch manche Arbeitgeber bei Konflikten eine Kündigung im Handumdrehen, so schieben deutsche Arbeitsgerichte diesem Begehrt regelmäßig einen Riegel vor.

Bild: Fotolia.com

lag. Wäre die Handlungsweise der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden nur als Amtspflichtverletzung einzuordnen, hätte das Bundesarbeitsgericht schon deshalb nach die Kündigung für unwirksam erklärt.

Das Bundesarbeitsgericht nahm allerdings an, dass die Öffnung eines an einen anderen gerichteten Briefes auch eine Pflichtverletzung für jeden im Betrieb beschäftigten „normalen“ Arbeitnehmer darstelle. In Betracht komme daher ein solcher Sachverhalt schon als Kündigungsgrund. In einem solchen Fall müsse aber an die Berechtigung der fristlosen Entlassung ein gegenüber dem „normalen“ Arbeitnehmer ein „strengerer“ Maßstab angelegt werden als bei einem Arbeitnehmer der dem Betriebsrat nicht angehört. Da das an den Betriebsratsvorsitzenden gerichtete Schreiben mit der Betriebsratspost in einen gemeinsamen Postkorb gelegt wurde, sei nicht auszuschließen, dass die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende subjektiv hätte davon ausgehen können, dass es ihre Pflicht sei, den Inhalt zur Kenntnis zu nehmen, um sich zu vergewissern, dass kein dringender Handlungsbedarf für den Betriebsrat bestehe. Das Bundesarbeitsgericht konnte es nicht ausschließen, dass der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden die Pflichtwidrigkeit ihres Tuns nicht bewusst war, sondern dass sie im guten Glauben meinte, handeln zu können, sodass dieser Sachverhalt zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung nicht angeführt werden könne. Zudem müsse es für eine solche Art der Kündigung eine Gefahr der Wiederholung geben, entschied die BAG-Richter in einem anderen Fall vom 23. Oktober 2008 (Az.: 2 ABR 59/07).

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Rechtsprechung sehr sorgfältig mit dem Schutz von Betriebsratsmitgliedern gegenüber unberechtigten Kündigungen umgeht und verlässliche Grundsätze entwickelt hat.

Dr. Norbert Pflüger

Fünf Banken in einem Haus



Tragende Rolle: Hartwig Scheper vor „seiner“ Bank in Celle.

Foto: O. Popp

Am Großen Plan im niedersächsischen Celle reiht sich ein herausgeputztes Fachwerkhäuschen an das nächste. In einem, ganz in Rot, arbeiten heute fünf Mitarbeiter und drei Auszubildende für die **UniCredit**. Bis vor zwei Jahren gehörte auch Hartwig Scheper zu ihnen – und er ist einer, der das Haus beinahe 40 Jahre getragen hat. Zuerst für das Bankhaus Nicolai, dann für die übernehmende Vereins- und Westbank, die in der Bayerischen Vereinsbank aufging, die mit der Hypo fusionierte, welche vor vier Jahren von der UniCredit geschluckt wurde. Alle Kreditinstitute führten ihr Geschäft in dem altherwürdigen Haus, in dem die Kollegen auch lange die gleichen blieben. Heute ist der 67-jährige Rentner, und doch ist Hartwig Scheper auch für die Jüngeren immer noch Teil der Bank.

Er stammt aus einer Handwerkerfamilie, das Elternhaus stand im extrem ländlichen Kreis Lüchow-Dannenberg. „Zum Handwerker fehlte mir aber die Begabung, deshalb habe ich Kaufmann gelernt“, erinnert sich Hartwig Scheper. Auf dem Land gab es damals nur die Wege Stadtverwaltung, Finanzamt und Bank – und da sich die Volksbank Dannenberg zuerst meldete, fing er 1960 dort die Lehre an. Bis 1972 blieb er dort, bis er keine Perspektive mehr sah. Deshalb bewarb sich Hartwig Scheper 1972 beim privaten Bankhaus Nicolai (in Hannover), die ihn umgehend in der Zentrale Hannover einsetzten.

Als Innenrevisor in der Kreditsachbearbeitung musste er auf Risiken achten, ob Kredite wacklig sind oder nicht. „Wir hatten viele Mittelständler als Kunden. Das waren gute Handwerker, aber schlechte Kaufleute. Wenn die Frau die Rechnung nicht machte, blieb sie liegen, und schnell gab’s dann Liquiditätsprobleme.“ Der Geschäfts-

inhaber machte aber auch von sich aus riskante und letztlich für die Bank ruinöse Geschäfte, doch auf seine Fachleute wie Hartwig Scheper wollte er nicht hören. „Der Inhaber hat uns auch arbeitsrechtlich ausgebremst und Knüppel zwischen die Beine geworfen. Das wollten wir so nicht hinnehmen und haben 1973 einen Betriebsrat gegründet, 1974 bin ich in den DBV eingetreten.“ Gegen große Widerstände erreichten sie – einen guten Interessenausgleich bei der Übernahme durch die Vereins- und Westbank.

„Im Nachhinein betrachtet, waren die 1970er und 1980er Jahre trotz allem Hin und Her eine heile Welt. Besonders in der Zeit von 1982 bis 1990, als ich in der Filiale Celle tätig war. In den 90er Jahren haben dann der Druck und die Zielvorgaben richtig angezogen. Übrigens bei allen Banken fast im Gleichgang“, beschreibt Hartwig Scheper bekannte Veränderungen, die auch in Celle schnell griffen. Dort war er dann nur noch ein, zwei Tage pro Woche eingesetzt, sein Hauptarbeitsplatz wanderte von 1990 bis 2009 nach Hannover, er pendelte und wurde Berater für die private Baufinanzierung. „Das waren viele Häuslebauer, aber auch Leute, die alte Häuser renovieren wollten.“ Die Distanz zur in Celle wohnenden Familie war dabei kein Nachteil. „Im Gegenteil: Auf der Bahnfahrt konnte ich immer ganz gut von der Bank abschalten und hatte dann auf Familienprogramm umgeschaltet.“ Doch vor 18, 19 Uhr war der Vater nie daheim, das Heranwachsen der drei Kinder lief da manchmal ein wenig am Rande mit, schätzt der Ruhestandler heute ein.

Hartwig Scheper versuchte aber gerade in diesen Jahren, die Bank mitzugestalten, damit sich die Bedingungen verbessern. Viele Jahre im DBV-Verbandsrat und später im Bundesvorstand, schaffte er 1990 mit dessen Unterstützung als Arbeitnehmervertreter den Einzug in den Aufsichtsrat der Vereins- und Westbank im Hamburg, in den er zweimal wieder gewählt wurde und bis 2002 arbeiten konnte. „Da kriegt man mit, wie der Vorstand tickt, kann auch mal unbequeme Fragen stellen und die Arbeitgebervertreter mit der Kraft von Argumenten auf die eigene Seite ziehen. Kleine Schritte eben, vollkommen umwälzende Beschlüsse wird man so aber nicht hinbekommen.“

Und so ging dann auch in den vorigen 10, 15 Jahren die typische Entwicklung so – ein Mann aus der Gruppe weg, aber bitte zehn Prozent mehr Vertriebsergebnis. „Man sollte sich darüber aber nicht nur aufregen, sondern versuchen, vor Ort was zu ändern.“ Konkret – in der Immobilienfinanzierung, der Hartwig Scheper angehörte, wurden Ziele für jeden einzelnen Mitarbeiter eingeführt – wie er glaubt, um die Konkurrenz noch mehr zu verstärken. „Doch wir haben gemeinsam dagegegenghalten und uns nicht gegenseitig zerfleischt, sondern weiterhin den Team-Gedanken gepflegt und untereinander geholfen und unterstützt – einer für alle – alle für einen.“ Er nahm immer erst Urlaub, wenn das Jahresziel erreicht war, also meist im September. „Ich hab das gemacht, weil wir damals noch ein Selbstverständnis als Banker hatten. Zugegeben, das ging dann immer mehr verloren

und war Ende der 90er Jahre wegen der mörderischen Zielvorgaben unvorstellbar geworden.“

Mit den drei folgenden Fusionen über die bayrischen Institute bis zur UniCredit 2007 blieb dieser Trend. „Die Zahlen, die unten rauskommen sollen, kommen dann aus München, schließlich aus Mailand. Und keiner der Verantwortlichen ist mehr in der Ferne zu packen“, ärgert sich Hartwig Scheper über die letzten Jahre in der Bank. Seine Hoffnung, dass die Finanzkrise etwas an der Vertriebsmethodik ändert, hat er inzwischen begraben, die Ziele waren sowieso nicht mehr erreichbar.

Auch darum hatte er vor zwei Jahren keine Probleme mit dem Loslassen vom Job. „Im ersten halben Jahr wollte und musste ich nichts mehr von der Bank hören. Da bildet sich ein neuer Tagesablauf, 8 Uhr aufstehen und nicht mehr 5.30 Uhr“, meint der Pensionär ohne Reue. Dann Radio hören beim Frühstück, zwei Stunden Zeitungsstudium, dann die Mails am Computer lesen, und nach dem Essen eine längere Radrunde, wann immer es geht. „Ich fahre sommers wie winters Rad, täglich und bei fast jedem Wetter, das hilft sehr, fit zu bleiben.“ Für Haus und Garten ist dann am Nachmittag immer noch Platz. Dienstags geht's zum Volleyball, mittwochs zum Kegeln, manche abendliche Doppelkopfrunde nicht zu vergessen.

Und Bankrentner machen auch Urlaub – und zwar mehr als zuvor, erzählt der 67-jährige gut gelaunt. „Meine Frau und ich haben uns vor zwei Jahren zünftige Wandertiefel gekauft und haben inzwischen, was wir während meiner Berufszeit nie gemacht haben, zwei Wanderurlaube in den Österreichischen Alpen gemacht und mehrere Exkursionen durch den Harz unternommen.“ Und auch die frühe Leidenschaft, die Nordsee, blieb. Einmal im Jahr geht es mit den Fahrrädern kreuz

und quer über die Insel Sylt – selbstverständlich mit einer Rast in der Sansibar in den Dünen.

Der Kontakt zur Bank und zu den Kollegen hat aber im Grunde nur eine Kreativ-Pause gemacht und ist längst wieder aufgelebt. Einige der alten Kollegen in Hannover trifft Hartwig Scheper öfter, einmal im Jahr, im November, treffen sich alle zum Gänse-Essen. „Schon nach zwei Jahren wundere ich mich, wie viele neue Gesichter dabei sind. Meine eigene Gruppe ist inzwischen aufgelöst, nur noch einer von fünf in der alten Funktion.“ Auch fachlichen Rat kann der Senior kaum noch geben, die Softwaresysteme sind mittlerweile ganz andere. Doch Verhandlungstechniken, wie man dem Chef freundlich, aber bestimmt das eigene Anliegen näher bringt und auch zu hohen Druck von sich weist, sind aus dem Munde des alten Vorarbeiters noch immer gültig und gefragt.

Auch in der Filiale in Celle, wo Hartwig Scheper nahebedingter häufiger zu sehen ist. Die Kollegen kennen und schätzen ihn seit vielen Jahren, daran wird sich nichts ändern. Und auch mit dem jungen Michael Schröder, seit 20 Jahren in der Bank und seit anderthalb Jahren Leiter des UniCredit-Filialverbundes Celle-Uelzen, ist immer ein Kaffee drin – oder zwei. Hartwig Scheper erfährt so, dass auch hier wie überall die Restrukturierungen alle zwei, drei Jahre weitergehen, dass die Kunden aber nach der überstandenen Krise treu bleiben und wieder mehr einfache Produkte nachfragen. In der Region gibt es viele Landwirte, manche mit 1500 Hektar unterm Pflug, die demzufolge für ihre Betriebe auch immer wieder Kredite nachfragen, erklärt Michael Schröder. Hartwig Scheper wird das nicht ungern hören – ändern sich manche Dinge im schnellen Zeitstrom dann doch nicht. Weswegen die Bank, ihre Mitarbeiter und ihre Geschäfte immer Teil seiner Welt bleiben wird.



Gern gehört: Der Senior tauscht sich immer mal wieder mit den Kollegen aus (von links: Andrea Hagemann, Katarina Drewenstedt und Filialleiter Michael Schröder). Foto: O. Popp

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 und Süd
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**

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: Jürgen Bartoschek
Telefon: 069 / 91 08 21 78
mail: bartoschek@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 Anforder-
ungen 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**