

**Segel setzen: Manja Ladenthin
hilft Bankern beim Aufbruch
zu neuen
Ufern**

**Frauen,
die etwas
bewegen:
Eine Bilanz**

**Anlegerschutz:
DBV-Petition**

THEMEN		SEITE
► Titelthema	„Ich halte wenig von einer festen Frauenquote“	2-3
► Interview	Der Stolz auf das selbst Erarbeitete	4
► Titelthema	Das große Los gezogen	5-7
► Recht	Urteile für 40 Millionen	8-9
► Nachgehakt	Es kann nicht sein, was nicht sein soll	10
► Gesundheit	„Männer? Eine schätzenswerte Minderheit“	11-13
► Weiterbildung	Alle Lösungen sind richtig	14-15
► Organisation		16

Der Deutsche Bankangestellten-Verband ist nun auch in den sozialen Netzwerken Xing und Facebook mit Kurzprofilen zu finden. Diese möchten wir ausbauen – Ihre Anregungen dazu sind gern jederzeit gesehen unter info@dbv-gewerkschaft.de.

Infokasten: **FREITAG**mittag

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 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.

Karriere für Frauen und Männer

Liebe Leserinnen und Leser,

viele reden ja davon, die Karriere-Leiter emporzuklettern, um endlich beruflich auf einen grünen Zweig zu kommen. Also, ich habe so eine handelsübliche „Karriere-Leiter“ noch nie gesehen, und ebenso halte ich einen kleinen grünen Zweig für wenig belastbar für ein ganzes Berufsleben und für alle Menschen, mit unterschiedlichen Talenten und Charakteren.

Der klassische Karriereweg, von Männern erdacht und gebaut, führt immer nach oben – von Fachleuten getting ahead genannt. Diese „Leiter“ wird kaum jemals hinterfragt, sie scheint das einzige Ideal zu sein. Auf ihrem Weg liegen das Direkte, die Konfrontation, das Risiko und die Selbstaussbeutung. Dabei gibt es auch andere Karriere-Ziele, die gerade Frauen ausprobieren sollten: getting secure, balanced, high oder free – übersetzt also im Beruf eine Laufbahn einschlagen, die entweder vor allem zu Sicherheit führt, oder die Arbeit und Leben ausgewogen vereint, oder die danach strebt, Fachliches bis ins Höchste zu durchdringen, oder aber die uns frei, unabhängig macht. Ich strebe das fachlich Meisterliche und das Selbstständige an. Eine ungewöhnliche Kombination zugegeben, auch für viele Kolleginnen.

Viele wenden nun ein, in engen Aufgabenfeldern arbeiten zu müssen, die keinen Freiraum für solche eigene Karriere-Entscheidungen lassen. In dieser Ausgabe unseres „Finanzdienstleisters“ wollen wir deshalb Anregungen geben und Mut machen, wie es gehen kann. Wir stellen Kolleginnen aus verschiedenen Banken in den Mittelpunkt, die etwas bewegen. Zunächst sich selbst, indem sie jenseits der oft männlich geprägten Erwartungen ihren ganz persönlichen Weg im Berufsleben gefunden haben (S. 2/3, 11-13 und 14/15). Mosaiksteine daraus werden viele Frauen bei Ihrem Karriereweg in den Banken wiederentdecken, und vielleicht auch einige Handlungsstränge, die anders verlaufen, darüber hinausgehen. Alle drei haben aber auch ihren Job, ihr Umfeld und ihre Kollegen bewegt. Mit einer klaren Ansprache, ohne laut zu werden, und mit sicherer Hand, ohne mit der Faust auf den Tisch zu hauen. Und dies haben sie erreicht, bevor die feste Frauenquote in der öffentlichen Diskussion seit einigen Monaten großes Gewicht bekam.

Diese Quote, die einen bestimmten Anteil von Frauen in Führungspositionen deutscher Unternehmen bringen soll, wird von vielen Frauen als entscheidend für ihren Karriere-Durchbruch angesehen. Ich denke, das reicht nicht aus. Viviane Reding, EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft, hat es vor einigen Wochen in Berlin gut beschrieben, wie ich finde. „Ich bin kein Fan der Frauenquote, aber ich bin ein Ergebnis-



Karin Ruck

Fan. Die Quote bringt schnellere Ergebnisse, also mehr Frauen nach oben. Das eigentlich Wichtige ist der eigene Antrieb der Frauen, dorthin zu wollen, und ein Umdenken in der Firmenkultur“, sagte sie besonders in Bezug auf Deutschland und meinte das stillschweigende Einvernehmen, dass die führenden Posten in Aufsichtsräten und Vorständen halt von Männern besetzt sind. Einvernehmlich übrigens aus der Sicht von Männern und Frauen.

Warum aber, ergänzte sie, sollen wir auf viele der besten weiblichen Köpfe in Verantwortung verzichten? Ich sage auch, wir brauchen mehr, und wir können es! Aber mein Appell an die Kolleginnen ist auch: Nehmt Gelegenheiten wahr, gestaltet euer Leben mit, macht euch bemerkbar! Wie kann ich erwarten, als Frau auf einen bestimmten Posten zu kommen, wenn ich diesen Wunsch nicht deutlich kommuniziere? Zugegeben, vieles ist mir auch in die Wiege gelegt, ich hatte Glück mit meinen Eltern und meinen Freunden. Sie haben mir schon in der Jugend vieles zugetraut und es sich auch gewünscht, dass ich meinen Weg gehen kann. Es heißt ja, dass Mann oder Frau nur mit starken Wurzeln abheben können. Deshalb beginnt die Karriere eigentlich nicht erst beim Berufseinstieg, sondern mit der Sicherheit, der Lernweise aus der Kindheit. Die hat viel mit Bewegung und Beweglichkeit zu tun, nicht mit Stillstand und eingefahrenen Gleisen. Dann können Frauen und Männer so unterschiedlich sein, wie sie zum Glück sind, und trotzdem ihren Weg gehen.

Ich wünsche Ihnen eine goldene Ernte auf allen Berufsfeldern!

Herzlichst Ihre Karin Ruck

„Ich halte wenig von einer festen Frauenquote“

Wer Ursula Feikes trifft, sieht sie fast immer gut gelaunt. Wer sie kennt weiß, dass sie stets noch eine konstruktive Idee mehr in petto hat und die Kolleginnen und Kollegen in großer und kleiner Runde motivieren kann, weiterzudenken und mitzumachen. Ihre Argumente sind nicht laut, sondern überzeugend aus dem Leben gegriffen – damit ist die heute 57-jährige Bankerin aus Grevenbroich in der **Deutschen Bank Düsseldorf** und in den Arbeitnehmer-Vertretungen aufgestiegen und hat sich auch im Deutschen Bankangestellten-Verband eine unersetzliche Rolle erarbeitet. „Ich finde, es ist schon seit längerem gar nicht mehr so schwer, sich als Frau durchzusetzen. Es fehlt oft nur der Anstoß“, meint Ursula Feikes mit Blick auf die derzeit stärker diskutierte feste Frauenquote in deutschen Unternehmen und Verbänden.

Aus der Erfahrung ihres 42-jährigen Arbeitslebens heraus kann sie der „Quote“, wie sie unter anderem Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) vertritt, wenig abgewinnen. „Mit einer Zahl von weiblichen Führungskräften wird nichts automatisch besser in den Betrieben. Aus meiner Sicht kommt es nicht darauf an, ob auf einer Position ein Mann oder eine Frau wirkt, sondern ob die Betreffenden kompetent und kommunikativ sind“, ist sie überzeugt. Die Fähigkeit zum Organisieren, das Einfühlungsvermögen und die Autorität zur Lösung von Aufgaben und Konflikten haben Vorgesetzte beiderlei Geschlechts, da gebe es keine allgemeinen weiblichen oder männlichen Stärken.

In der Marktregion Düsseldorf, eine der großen Eckpfeiler der Deutschen Bank im Inland, kommen aufstiegswillige Frauen durchaus zum Zug. „10 der 33 IFC's (Investment- und Finanz-Center, also Filialen) in unserer Region werden von Frauen geleitet, auch mitarbeiterstarke Niederlassungen wie in Neuss oder Düsseldorf-Derendorf. Auch Bereichsleiterinnen gibt es bei uns einige“, bilanziert die Rheinländerin zufrieden. Nur in der obersten Spitze sind kaum Frauen vertreten – gerade eine Kollegin ist in der Geschäftsführung der Düsseldorfer Direktion.

Qualifiziert sind jedenfalls genug Frauen für einen Aufstieg bis in die Spitze, weiß Ursula Feikes. Doch von manchen Kollegen gibt es die Beobachtung, dass die Frauen gar nicht ins oberste Management wollen. „Da ist durchaus was dran. Denn in diesem Bereich kann man sich zwar Hilfskräfte für Haus und Heim leisten. Aber die tägliche Arbeitszeit beträgt dann öfters auch 14 oder 16

Stunden, und die meisten Frauen sehen dann doch mehr Verantwortung in der Familie und planen vorsichtiger.“

Sie selbst wollte jedenfalls Karriere machen und hat es auch getan. 1969 begann Ursula Feikes ihre Banklehre in der **Deutschen Bank Neuss**, damals noch eine Bezirksfiliale mit eigenständigem Zahlungsverkehr. Nach der Ausbildung war sie zehn Jahre lang im Innendienst beschäftigt und dort die rechte Hand des Personalleiters, den sie im Urlaub manches Mal vertrat und so Kommunizieren und Führen lernte. „Damals, in den 1970ern mussten Frauen schon mehr leisten als Männer, um auf die gleiche Position zu kommen. Heute gibt es allenfalls noch ein paar frauenskeptische Regionalleiter, aber sonst ist das Problem ‚Frau als Chef‘ wirklich aus dem Denken verschwunden“, meint die Macherin, die noch in Neuss in den DBV eintrat, 1978 in den dortigen Betriebsrat gewählt wurde und seitdem Arbeitnehmer-Vertreterin in den wechselnden Standorten blieb.

In den 80er Jahren meisterte sie eine Weiterbildung zur Kreditfachfrau. So geschult kam sie als stellvertretende Leisterin in die Filiale Kaarst – „der große Vorteil der Stelle war, dass ich da viel mit Kunden zu tun hatte, ohne zwangsläufig nur am Schalter versauern zu müssen.“ Die Veränderungsgeschwindigkeit stieg, was öfter Um- und Neulernen und ab 1993 auch Restrukturierung in der Bank bedeutete. In diesem Jahr kam Ursula Feikes nach Düsseldorf und wurde dort 1998 Filialleiterin. „Trotz aller Umbrüche haben wir noch den ganz eigenen Stolz, Deutschbanker zu sein. Es heißt, die vieljährigen Mitarbeiter haben bei uns blaues Blut in den Adern fließen. Die Jungen empfinden das heute nicht mehr so, aber allgemein jammern tut auch niemand.“

Denn – die meisten Kollegen wissen, dass es in anderen Banken keine besseren Regelungen und Aufstiegschancen gibt, im Gegenteil. Junge Frauen mit Kinderwunsch können zum Beispiel von der Betriebsvereinbarung „Familie und Beruf“ profitieren. „Da lässt sich vieles realisieren, zum Beispiel, dass sich mit Teilzeit zwei Frauen einen Arbeitsplatz teilen, eine vormittags, die andere nachmittags. Oder aber sie wechseln tageweise. Davon haben wir einige gut gelöste Fälle“, meint die Betriebsrätin. Doch ist Teilzeit nahezu ausschließlich ein Thema für Frauen – die Männer, die Teilzeit beantragen, lassen sich in der Region an einer Hand abzählen. Zudem können auch nicht alle dies wünschenden jungen Mütter von 8 bis 12 Uhr arbeiten, wenn die meisten Kindergärten geöffnet haben. Wenn Mütter zudem die vollen drei Jahre Elternzeit nehmen, ist nach Rückkehr eine Menge Wissen am Arbeitsplatz aufzufrischen. „Da machen wir schon Vieles möglich, aber ohne viel Eigeninitiative geht es natürlich nicht“, beschreibt Ursula Feikes die Anforderungen.

Seit sechs Jahren ist sie nun freigestellte Betriebsrätin, Anfang 2011 übernahm sie ein Aufsichtsratsmandat in der **Deutsche Bank PGK AG** (Privat- und Geschäftskunden). „Das ist schon Neuland für mich, aber aus dem Geschäft weiß ich schon, wie ich eine Bilanz auswerten kann. Insofern ist es eine gute Ergänzung zum Betriebsrat. Und dort gibt es ja auch schon eine ganze Reihe von Frauen.“



Überzeugend: Ursula Feikes (Mitte) berät mit ihren Betriebsrats-Kollegen Karin Wirtz, Rita Drinkuth, David Nagel und Harald Wefels (von links) über Themen, die für Frauen und Männer wichtig sind. Foto: O. Popp

So wie auch das Netzwerk der Frauen in der Region Düsseldorf seit zehn Jahren funktioniert. Drei Mal im Jahr trifft sich die Gruppe, je nach aktuell drängenden Fragen mal vier oder auch mal zwanzig Deutschbänkerinnen. „Wir brauchen da keine feste Tagesordnung. Gerade deshalb sprechen unsere Frauen hier viel eher über Dinge, die sie bewegen. Zum Beispiel eine Kollegin, die arbeits-süchtig zu werden droht und die wir davor bewahren wollen.“ In dem Frauen-Stammtisch gibt es darüber hinaus auch zweimal jährlich ein Seminar für alle – Thema zum Beispiel: ‚Wie setze ich mich unter Männern durch?‘. Die Geschäftsführung unterstützt die Zusammenkünfte und auch andere Frauen-Kurse im Betriebssport und in der Gesundheitsvorsorge – so wie vergleichbar vielfältige Angebote für männliche Mitarbeiter oder am besten für und mit beiden Geschlechtern. „Damit sind wir im Betrieb nicht nur, aber auch für Frauen da. Unterstützung, die niemanden bevorzugt, ist am Ende die vernünftige Entscheidung und der beste Weg, damit sich Frauen fachlich durchsetzen können“, so Ursula Feikes.

Männer wie Frauen wollen Karriere machen – vor dem gleichen Hintergrund der sich wandelnden Bank. „Die Deutsche Bank hat seit Anfang der 90er Jahre schon eine Vorreiter-Rolle beim Einsetzen neuer Geschäftsmodelle, verglichen mit anderen Banken. Am Anfang war das wie – jetzt werden wir von der Insel der Glückseligen gewor-

fen. Doch wir haben als Belegschaft und im Betriebsrat gelernt, uns mit zu verändern, da kommt niemand auf Dauer drum herum. Und mit dem gezeigten Willen haben wir eben an anderer Stelle auch Gewicht gewonnen. Zum Beispiel, dass nicht jede Restrukturierung Stellen kosten muss, wenn wir gut verhandeln. Und dass wir zum Beispiel für viele Mitarbeiter ganz beachtliche Abfindungen und Vorruhestandregelungen herausgeholt haben“, beschreibt die Mittfünfzigerin das Engagement der Düsseldorfer, egal ob Frau oder Mann.

Sie selbst möchte im Betriebsrat noch lange ihre Kraft und Ideen einbringen, ebenso im DBV. Seit Ende der 1990er Jahre ist sie Mitglied im Verbandsrat und schätzt dort besonders, dass Entscheidungen im kleinen Kreis schnell und trotzdem gut getroffen werden können. Derzeit leitet sie kommissarisch den Verbandsrat – und wirbt dafür, im Herbst 2011 von den Mitgliedern auch ordentlich in den Vorsitz gewählt zu werden. „Ich glaube, dass wir bei uns noch viel auf die Beine stellen können, gerade weil wir so einen guten Blick in verschiedenartige Banken und Betriebe haben. Und, weil bei uns selbstverständlich Männer und Frauen ihre Stimme haben.“

Oliver Popp

Der Stolz auf das selbst Erarbeitete

In allen Banken arbeiten Männer und Frauen längst Hand in Hand. Wir wollen anhand des Blicks in die **Deutsche Bank Region München / Südbayern** zeigen, wie Frauen diese Zusammenarbeit jetzt und in Zukunft sehen, und ob Frauen andere Wege gehen als Männer. Wir sprachen mit **Henriette Mark** (H. M.) und **Beate Weißhart-Sarief** (B. W-S.), beide seit vielen Jahren im Betrieb verwurzelt.

Kann eine Frauenquote den Frauen Türen öffnen? Oder gibt es andere Hilfsmittel?

H. M.: Ich halte eine Frauenquote für die letzte Möglichkeit, wenn alles andere versagt. Lieber wäre mir, man würde Frauenförderung – nachdem 20 Jahre ohne echte Ergebnisse darüber diskutiert wurde – in die Ziel- und Bonusvereinbarung der Vorgesetzten einbringen. Sie müsste dann jedenfalls nachweisen, warum sie nichts zustande gebracht haben, und es täte im Geldbeutel weh.

B. W-S.: Ich kenne keine Kollegin, die stolz wäre, wenn sie allein wegen einer Quote in ihre Position gekommen wäre, da haben wir Frauen schon höhere Ansprüche an uns selbst. Helfen würde eher, wenn Vorgesetzte versuchen, Frauenthemen wirklich zu begreifen. Zum Beispiel Teilzeit – die meisten Frauen sind damit happy, aber bei einer Reihe von Chefs ist das mangels Erfahrung noch immer nicht gern gesehen.

Gibt es Quoten-Ziele in der Deutschen Bank München und Südbayern, und wie ist der Anteil von Frauen und Männern?

B. W-S.: Gefühlt haben wir ca. 60 Prozent Frauen in der Region. Einen hohen Frauenanteil findet man in Assistenz- oder Back-officefunktionen, während in der Betreuung im Firmenkundengeschäft oder im Private Wealth Management Männer deutlich überwiegen. In Bewerbungsverfahren erleben wir, dass in der Regel Werdegang und Eignung entscheidend sind, nicht das Geschlecht. Richtig ist zwar, dass in höheren Funktionen der Frauenanteil deutlich abnimmt; allerdings fehlt es in derartigen Ausschreibungen oft an weiblichen Bewerbern.

H. M.: Nein, von einer Quote weiß ich nichts. In den Tarifgruppen sind mehr als die Hälfte der Angestellten Frauen, auch in den unteren AT-Gruppen sind sie noch gut vertreten. Darüber findet man allerdings sehr wenige Frauen.

Sind die Frauen in München mit der gegenwärtigen Lage und Frauenförderung zufrieden, und was muss anders werden?

H. M.: Unterschiedlich. Vielen Frauen geht auf den Geist, dass es immer wieder alle möglichen Programme gibt und so wenig dabei heraus kommt. Wir könnten uns extra „Frauenförderung“ schenken, wenn nach Fähigkeit und Können befördert würde. Es fehlt nicht selten am klaren Blick mancher Vorgesetzten und an der Kinderbetreuung. Manchmal auch an guten Teilzeitregelungen in höheren Positionen – in unteren Tarifgruppen klappt das noch relativ gut. Ich kenne aber auch bestens geförderte Frauen, die trotzdem nicht vorwärts kommen. Da liegt das dann wohl eher dran, dass sie nicht mobil sind oder doch die Familie vorziehen.

B. W-S.: Noch immer hapert es an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. vermissen Muttis Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Einen positiven Beitrag leistet inzwischen die Bank, indem sie Belegrechte in einer örtlichen Kinderkrippe erwirbt. Erst dies sowie die inzwischen viel genutzten Teilzeitmodelle ermöglichen



Henriette Mark



Beate Weißhart-Sarief

so mancher Mutti die frühe Rückkehr ins Berufsleben. Viel allerdings hängt auch davon ab, ob Frauen selbst den Willen aufbringen, Karriere zu machen. Noch immer übernehmen viele Frauen die Hauptverantwortung für die Familie und stecken hinter den Männern zurück.

Gibt es besondere weibliche Qualitäten am Arbeitsplatz?

B. W-S.: Die gibt es. Frauen haben häufiger die besseren Antennen für Zwischentöne und intervenieren schneller bei Störungen auf der emotionalen Ebene. Das kann positiv und negativ wirken, je nachdem, wie sie Einfluss auf die Stimmungen von Kolleginnen und Kollegen nehmen. Ich arbeite auch sehr gern mit Männern zusammen, da komme ich auf der fachlichen Ebene schnell zum Ergebnis, ohne dass das Zwischenmenschliche darunter leiden muss. In frauendominierten Teams stehen zuweilen persönliche Befindlichkeiten störend im Vordergrund. Letztlich sichert meines Erachtens eine gute Mischung im Team den Erfolg.

H. M.: Frauen sehen und hören anders und Anderes. Das ist für jedes Team eine Bereicherung. Sie haben entgegen der Selbsteinschätzung der Männer sehr oft die klareren Standpunkte. Das ist aber auch, was viele Männer stört. Es werden andere Fragen gestellt, Dinge angesprochen, die sonst unter den Teppich gekehrt werden. Das ist Männergruppen lästig und manchmal ein bisschen unheimlich. Erfahrungsgemäß läuft es aber prima, wenn ein Team sich erst einmal gefunden hat. In den meisten Fällen verbessern sie das Betriebsklima.

Mussten Sie sich als Frau für Ihre Position stärker durchsetzen als ein Mann?

H. M.: Ja, oder zumindest anders. Häufig wird das, was wir als Frauen sagen, in der Gruppe kaum wahrgenommen. Es muss oft erst ein Mann das Gleiche wiederholen, bis es gehört wird. Selbst wenn man dann drauf hinweist, dass eine Frau das eben doch schon gesagt hat, wird darauf meist nicht eingegangen. Man muss als Frau schon ziemlich gut etabliert sein, das dergleichen nicht mehr vorkommt. Ist man allerdings in seiner Position unangefochten, sind es manchmal die Männer, die nicht mehr zu Wort kommen. Auch nicht gut! Es gibt durchaus ausgesprochen dominante Kolleginnen.

B. W-S.: Vielleicht waren es glückliche Umstände, dass ich mich nie eins zu eins gegen einen Mann durchsetzen musste. Dort jedenfalls, wo ich hinwollte, war immer genug Platz für alle. In der Bank war ich anfangs aber auch eine Exotin, weil keine gelernte Bankerin oder BWLerin, sondern Geisteswissenschaftlerin. Auch dadurch hatte ich einen anderen Blick auf Themen, hinterfragte Selbstverständliches und so manches Tabu. Obwohl gerade für die männlichen Kollegen sicherlich ungewohnt, habe ich damit anscheinend überzeugen können.

Oliver Popp

Das große Los gezogen

Gibt es typische Wege für Männer und andere für Frauen? Sind Männer die Jäger, die mehr oder weniger geschickt früher den Beutetieren nachstellten und heute dem beruflichen Erfolg und Prestige nachjagen? Und sind Frauen die Sammlerinnen, die früher das Korn horten und das Heim hüteten und heute mit sozialer Ader den Zusammenhalt im Unternehmen sichern? „Da glaube ich nicht dran. Beide wachsen doch mit den gleichen Freunden, mit den gleichen Medien, mit dem gleichen Freiheits-Ideal und zugleich mit dem gleichen Bewährungsdruck auf. Egal, ob in der Ausbildung, beim Fußball oder später in der Bank – die Wege werden sich immer ähnlicher“, meint Lothar Wacker, der 44 Jahre in der **Deutschen Bank Köln** arbeitete und fast 30 Jahre in den DBV-Gremien Verantwortung trug. In dieser Zeit begleitete er die Karrieren vieler Kolleginnen und Kollegen und hat festgestellt, dass sich Stärken und Schwächen nicht an Geschlechtern orientieren. Und dieses vorurteilsfreie „Augen offen halten“ ist einer der Gründe, warum der Deutsche Bankangestellten-Verband heute im Konsens und doch effektiv agieren kann.

Sicher prägte den heute 72-jährigen Kölner dabei, dass er selbst nicht der „typische“ Karriere-Mann ist. „Ich hab schon in der Banklehre ab 1958 gemerkt, dass ich nie ein guter Kredit-Verkäufer geworden wäre. Dazu bin ich zu weich“, bekennt Lothar Wacker nicht ohne Schmunzeln, was mancher Vertriebsprofi als „weibliche Nachgiebigkeit“ interpretieren könnte. Stets war er um Ausgleich bemüht, um seine Positionen durchzusetzen – was in der Bank sehr wohl Wirkung zeigte. Dazu gehörte, das eigene Argument vorzubringen und an sachlichen Gegenargumenten zu prüfen: „Ich lasse mich gern von anderen überzeugen, aber das muss logisch Sinn ergeben und nicht nur vorgeschoben sein. Da werde ich hartnäckig und sage ‚Kollegen, so geht’s nicht‘.“

So konnte der Kölner Betriebsrat mit ihm an der Spitze 1996 die Vertrauens-Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung durchsetzen. „Jeder Mitarbeiter weiß doch, was er zu tun hat. Also – auf der einen Seite vergeben die Kollegen voll verantwortlich Kredite über hohe und sehr hohe Summen, und auf der anderen Seite sollen sie wie Schulkinder immer an der Stechuhr lochen, um ihre Arbeitszeit zu dokumentieren. Wie passt denn das zusammen? Gar nicht. Und davon hat sich dann auch die Geschäftsleitung überzeugen lassen“, beschreibt Lothar Wacker eine Regelung, die sich nach dem Kölner Vorbild bald bundesweit durchgesetzt hat in den Deutsche-Bank-Regionalgliederungen.

Diese und andere Erfolge sind Ergebnis einer langen Aufbauarbeit. Als der 19-jährige Lothar Wacker 1958 mit der Bankausbildung begann, fehlten viele Wege der Kommunikation zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber – Positionen prallten ungebremst aufeinander, oder aber einige soziale Fragen kamen im Betrieb gar nicht auf den Tisch. „1968 kam ich in den Kölner Betriebsrat, 1972 auch in den Gesamtbetriebsrat. Da galt ja noch kein formales Mitbestimmungsgesetz“, erinnert der Senior an den entscheidenden Türöffner für die verbindliche Mitwirkung der Arbeitnehmer, der 1976 folgte. In diesem Jahr wurde er auch in den Aufsichtsrat gewählt und zugleich freigestellt.

Das brachte dann auch die nötige Zeit, um sich in langwierigen Verhandlungen mit der Bank für die Rechte der Kollegen einzusetzen. Das war alles andere als ein angenehmer Prozess: „Wir haben den Aufbau der Kölner Filiale erlebt, bis um 1970 etwa 800 in der Zentrale und in externen Geschäftsstellen noch einmal etwa 400 Mitarbeiter für die Deutsche Bank Köln arbeiteten. Ab den 80ern begann dann aber auch ein stufenweiser Abbau, den wir sozialverträglich gestalten konnten. Später kamen auch viele versetzte Kollegen aus Hannover, Bayern oder den neuen Bundesländern hinzu, die erst mal bei uns in Köln heimisch werden mussten.“

In all diesen Veränderungen half ihm der DBV, dessen Mitglied Lothar Wacker 1975 wurde. „Ich bin hier eingetreten, weil der DBV dann mit Umsicht hilft, wenn wir es als Kölner Betriebsrat für nötig erachten. Unser Verband gibt nicht von außen eine Richtung für uns vor – wir kennen die Probleme im Betrieb selbst am besten. Eine pauschale Strategie aus Gewerkschaftssicht funktioniert nicht, sehr gut aber eine fachliche Prüfung von dem, was wir als Zwischenstand haben.“

Das Thema „Frauen und Männer im Betrieb“ haben die Kölner immer wieder selbst vorangetrieben. „Als ich 1958 mit der Lehre anfang, war unter 14 Azubis gerade eine Frau. Heute ist das Verhältnis 50:50“, so Lothar Wacker. Dabei hat er festgestellt – eine verordnete Quote von 50:50 von Frauen und Männern in Führungspositionen hat keinen Sinn, weil sie gar nicht das widerspiegelt, was Frauen und Männer wollen. „Von den Männern wollen viele Karriere machen, aber auch längst nicht alle. Irgendwann wird man merken, wann man die Stufe der Unfähigkeit erreicht hat. Das ist nicht abwertend gemeint. Wichtig ist, dass man Spaß und Freude an seiner Arbeit hat und sich so im Betrieb verwirklichen kann. Von den Frauen sagen so etwa 20 Prozent, dass ihnen die Familie wichtiger ist als die Karriere, und noch mal 20 Prozent sind zufrieden mit einer gut bezahlten Fachkarriere ohne Führungsverantwortung“, schätzt er die Erfahrungen der Arbeitnehmer-Vertreter ein.

Jemand gegen seinen Willen weiterzuentwickeln, führt zum Schiffbruch. Zum Beispiel wollten sie eine Kölner Kollegin vor Jahren auf dem Weg nach oben bringen,



Prägend: Lothar Wacker hat viele Schlüsselmomente des DBV, der Bank und aus dem Privatleben in seinen Fotoalben festgehalten, von der Tagung bis zum Sport. Frauen sind da stets präsent. Foto: O. Popp

weil ihr Talent ganz danach aussah. „Doch sie hat gesagt: ‚Lasst mich zufrieden, mit dem was ich bis dato erreicht habe, kann ich bestens leben. Wenn man mich weiter unter Druck setzt, kündige ich lieber.‘ Dann musste ich auch erkennen, dass wir falsch liegen.“ In der **Dortmunder Filiale** der Deutschen Bank wurde in den 1970er Jahren die erste Frau Abteilungsdirektorin – schnell kam Gerede auf, sie wäre doch nur wegen der Karriere geschieden, sei eine Rabenmutter, weil sie sich nun zu wenig um die Kinder kümmere und so weiter. „Diese Zeiten sind zum Glück lange vorbei, und ich bin mir sicher, dass wir auch bald im Vorstand der Deutschen Bank wieder eine Frau haben“, ist Lothar Wacker überzeugt.

Im Deutschen Bankangestellten-Verband ist das schon lange keine Frage mehr, und dafür hat maßgeblich der Frauenförderer aus Köln gesorgt. „Früher hieß es nicht selten auch in unserem Verband, dass die „richtigen“ Posten natürlich für Männer gemacht sind. Ich habe da schon gewusst, dass ich kein Problem mit einer fachlich kompetenten Frau über mir habe“, so Lothar Wacker. Konkret ergab es sich 1996, dass sich Sigrid Betzen im Verband als neue Fachanwältin für das Arbeitsrecht und als Geschäftsführerin vorstellte. Gesucht war jemand, der ein sicheres Auftreten hatte und selbstständig Prozesse führen konnte. „Ich halte nichts von Quoten-

frauen, aber sie hat mich sofort überzeugt. Als Neue hat sie in unseren Hochburgen Hannover oder München gleich einen gestandenen Eindruck hinterlassen. Immer ansprechbar, hilfsbereit und geradlinig, war sie schon nach wenigen Wochen fraglos akzeptiert“, schätzt der damalige DBV-Vorsitzende ein.

Lothar Wacker wurde wie alle älter – 2002 ging er in Pension, zur Wahl 2004 zum DBV-Vorsitz trat er auch nicht mehr an. „Man sollte merken, wann die Zeit zum Aufhören gekommen ist. Wer aus dem Alltagsgeschäft raus ist, kann auch im DBV nicht mehr aktuelle Entscheidungen treffen, dazu ändert sich schon binnen Monaten zu viel. Mit mir ist dann eine ganze Generation auch im DBV in Rente gegangen. Und wenn man ehrlich ist, ein paar mussten auch zum Aufhören ‚ermuntert‘ werden“, bekennt er.

Für diesen Übergang suchten er und Ulrich Kauffmann nach einer oder einem geeigneten Bewerber(in). „Doch wir fanden keinen restlos passenden Kandidaten. Stattdessen fiel uns schon seit Längerem Karin Ruck auf.“ Lothar Wacker sah sie als fachlich trittfest, jederzeit überlegt, aufgeschlossen gegenüber Neuerungen und mit viel Gespür für unterschiedliche Charaktere. „Sie hat wie verabredet auch schwierige Themen binnen einer Woche bearbeitet, während ich da bei Männern oft viel

länger gewartet habe.“ Doch in den Gremien war die Skepsis erst groß – neben Sigrid Betzen soll nun mit Karin Ruck eine Frau in die zweite Führungsrolle. Das geht doch ein bisschen zu weit, und halten sie überhaupt dem Druck stand? „Ich musste 2004 lange Unterstützung sammeln. Aber letztlich habe ich mit meiner Lebenserfahrung geworben: ‚Vertraut mir, ich denke, wir haben mit dem Duo das große Los gezogen.‘ Sie sind auf gleicher Wellenlänge und bringen frischen Schwung in den Verband“, erinnert sich der heute 72-jährige Kölner.

Als wichtiges Ergebnis der weiblichen Doppelspitze sieht er, dass der DBV handlungsfähiger geworden ist. „In den Gremiensitzungen kommen sie heute schneller auf den Punkt. Jeder kommt da zu Wort, aber eben bitte eng an die Tagesordnung gebunden, damit möglichst viel vorbereitet und vorgedacht ist. Es ist ein allgemein deutsches Problem, dass Vieles jahrelang zerredet wird, statt irgendwann eine angemessene Entscheidung zu treffen. Da wollen wir es im DBV anders machen.“ Schon nach einem Jahr waren die zwei Frauen an der Spitze wie selbstverständlich anerkannt.

Einen freien Geist beim Problemlösen und in der Geschlechterfrage wünscht sich Lothar Wacker weiterhin auch für „seinen“ Kölner Betrieb: „Eine absolute Gleichberechtigung wird es nie geben, aber niemand soll systematisch benachteiligt werden.“ Und da haben sich weder reine Frauen- noch Männerteams bewährt, ist seine Beobachtung – die Mischung macht den Erfolg aus. „Mancher Kunde geht lieber zum Berater, mancher lieber zur Beraterin. Manche Frau hat eine soziale Ader, aber ich kenne auch kompromisslose Damen, die nicht links und nicht rechts schauen“, bekräftigt Lothar Wacker. Umgekehrt kennt er nach wie die Männer im Betrieb, die auf der Karriereleiter die große Klappe haben und – wenn überhaupt – erst spät in ihre neue Aufgabe hineinwachsen, aber auch andere junge Väter, die stolz sind, zeitweise die Kinder zu betreuen statt beruflich voranzukommen.

Egal, ob Männlein oder Weiblein, viele junge Bankkaufleute versuchen in den Augen des Kölner Bankexperten, ein Ziel kurzfristig mit großer Verbissenheit zu erreichen – das ist Ergebnis der in vielen Betrieben verordneten Jagd nach immer größeren Zahlen und Ergebnissen. „Ohne

Übersicht und mit Hektik schafft man deutlich weniger, ist meine Erfahrung. Darum mein Appell an die Jungen – macht euch die Alten zu Nutze und fragt sie! Wir sehen vieles lockerer und können auch bei harten Dingen mal lachen, weil wir wissen, dass es eben zu einer besseren Grundstimmung führt, was auch das Gegenüber merkt und was es leichter macht zu arbeiten.“

In diesem Punkt hat Lothar Wacker dann doch einen Unterschied ausgemacht. „Ja, viele Chefinnen bringen tendenziell mehr Spaß, mehr Gelassenheit mit, weil sie sich nicht so häufig den Druck machen, befördert zu werden. Es stimmt, in der Familie kümmern sich noch immer mehr die Frauen. Aber das heißt auch, insgesamt pfiffig und selbst organisiert zu sein, und dieses Talent kann ich mir mit Geld und Einfluss nicht kaufen. Die Männer haben das aber inzwischen schon erkannt, dass sie deshalb mit den Frauen im Job ganz gut fahren.“

Er wird es weiter verfolgen – Lothar Wacker besucht immer noch regelmäßig die aktiven Deutschbanker und ist in Köln als wandelndes Lexikon geschätzt – da gab's doch noch irgendeine alte Betriebsvereinbarung?! Der Unruheständler kennt sie bestimmt und ahnt schnell, was aktuell anzupassen ist. Lothar Wacker prüft immer noch die Kasse der Kölner Sportgemeinschaft, die er mit 15 Kollegen 1981 gründete – heute sind dort 400 Kollegen in Bewegung. Um sich fit zu halten, hat er früher gerudert und ist später dem Laufen verfallen. Kanu fährt er heute noch von der Basis in Köln-Rodenkirchen aus, da lässt er sich vom großen alten Rhein nicht schrecken. In seiner zweiten Disziplin – dem Laufen – pausiert er allerdings vorerst, weil die Hüfte dann doch nicht mehr so viel Durchhaltewillen zeigt, wie er mental immer noch hat. In den alten Fotoalben stauen sich allerdings so viele Bilder von erfolgreichen Wettkämpfen, dass so wieso kein Platz wäre für mehr.

Oliver Popp



Passgenau:
Beim DBV arbeiten viele Frauen
Hand in Hand.
Foto: fotolia.de

Urteile für 40 Millionen

Hoch oben auf dem Erfurter Petersberg hat das **Bundesarbeitsgericht (BAG)** vor zwölf Jahren Quartier bezogen. Umgeben von Grün und Wasser, treffen in dem hellgrauen Würfel 35 Arbeitsrichter in zehn Senaten Entscheidungen in dritter, letzter, höchster Instanz. Unterstützt werden sie dabei von etwa 130 Mitarbeitern, die in Geschäftsstelle, Bibliothek und Dokumentation einen sehr effizienten Apparat bilden. „Auch wer zweifelt: Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist im Verhältnis zum Aufwand die schnellste in Deutschland – wir sind trainiert, unsere Arbeit sehr zu straffen. Denn an unseren Entscheidungen hängt, ob und unter welchen Bedingungen jemand in einem Unternehmen weiterarbeiten kann, und das ist ja die Lebensgrundlage von rund 40 Millionen Beschäftigten in Deutschland“, erklärt Christoph Schmitz-Scholemann, der als Richter im 2. Senat des Gerichts die Rechtmäßigkeit vieler Kündigungen zu überprüfen hat. Im Durchschnitt fällen die BAG-Juristen nach achteinhalb Monaten über die vorliegenden Fälle ein Urteil. In der ersten Instanz, den örtlichen Arbeitsgerichten, wird im Mittel nach drei Monaten entschieden, die zweite Instanz auf Landesebene liegt dazwischen. Viele Verfahren enden auch streitlos, zum Beispiel durch Vergleich, Klagerücknahme und Anerkenntnis.

Der 61-Jährige, der zugleich Pressesprecher des Gerichts ist, sieht das deutsche Arbeitsrecht auch heute als Erfolgsmodell, und das unter den Bedingungen der Marktwirtschaft. „Was nach wie vor fest steht: Das Arbeitsrecht ist nicht mit dem Ziel erfunden worden, Absatz und Gewinn der Industrie zu beflügeln, auch

wenn das manche De-Regulierer bedauern. Sondern es ist ursprünglich als ein wirksames Schutzrecht der Arbeitnehmer gedacht“, verweist er auf die Wurzeln im 19. Jahrhundert. Auf die Streitschlichtung der Handwerker-Zünfte folgten 1806 die ersten formellen Gewerbesachverständigen in Lyon und bald auch in Deutschland, die allerdings auch die Interessen der Fabrikbetreiber für die Disziplinierung der Belegschaft vertraten.

1890 ermöglichte es das Gewerbegerichtsgesetz landesweit, die Arbeitsbedingungen zu überprüfen, sie anzugleichen und zu verbessern auch zu Gunsten der Arbeitnehmer, die erstmals als Beisitzer in die Gerichte gewählt werden konnten. 1926 schuf das Arbeitsgerichtsgesetz eine unabhängige erste Instanz, Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzen von nun an zu gleichen Teilen die Posten der ehrenamtlichen Richter, die drei heutigen Instanzen wurden festgelegt und ein Beschlussverfahren eingeführt, das die Prozesse einfacher gestalten sollte.

Das ist auch die Grundlage für das Arbeitsgerichtsgesetz von 1953, das die Gründung des Bundesarbeitsgerichts in Kassel im April 1954 zur Folge hatte. Doch die Praxis sah damals noch erheblich anders aus als heute. „Das war noch eine ganz andere Zeit, man muss nur daran denken, dass z.B. Frauen noch nicht wirklich geschäftsfähig waren, und Homosexualität stand unter Strafe – von Antidiskriminierungsrecht also keine Spur. Und natürlich hatte auch das BAG keine Computer oder sonstige Technik, die bei der Prozessführung helfen und heute nicht mehr wegzudenken sind“, sieht Christoph Schmitz-Scholemann eine beständige Weiterentwicklung des Arbeitsrechts und des Gerichts.

In seinen Augen gelingt es dem deutschen Arbeitsrecht mit dem BAG an der Spitze, einen gewissen Ausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu schaffen. „Natürlich gibt es heute keine Ausbeutung mehr in der brutalen Art, wie das vor 100 oder 150 Jahren der Fall war. Trotzdem: Die wirtschaftlichen Machtverhältnisse werden wohl nie von selbst ganz ausgeglichen sein. Deshalb braucht es auch weiter einen freilich differenzierteren Schutz, zum Beispiel Kündigungsschutz und eine möglichst unabhängige Instanz, nämlich das Arbeitsgericht, das über Streit in Arbeitsbeziehungen entscheidet.“ Das Gericht muss neben den Angestellten auch immer im Blick haben, dass deutsche Unternehmen weiter funktionieren können. In der Summe ergibt sich ein fein austarierter Interessenausgleich im Arbeitsrecht, der so komplex ist, dass ihn nur noch wenige verstehen. „Es stimmt schon, dass Recht muss eigentlich einfacher werden, aber das geht eben nicht mehr per Tagesbeschluss wie vor 120 Jahren. Zu viele Ebenen bis hin zur Europäischen Union schreiben daran mit, was Gesetze beinhalten und wie sie zu anzuwenden sind. Und wer das Arbeitsrecht verschlanken will, muss damit rechnen, dass er mühsam erreichte Schutzstandards aufweicht oder im Gegenteil über das



Höchste Instanz: Das Erfurter BAG.

Foto: O. Popp

Ziel eines vernünftigen Ausgleichs hinausschießt“, sieht Christoph Schmitz-Scholemann einen schwer zu überbrückenden Zwiespalt für Rechtsvereinfacherer. Man müsse aber wenigstens versuchen, den Weg durchs Recht leichter gangbar zu machen, so wie man ja auch bei Autos oder Computern trotz eines hochkomplexen Innenlebens eine übersichtliche Bedienungs-Oberfläche anstrebt und vielfach auch erreiche. Einen Beitrag dazu versuche auch das BAG durch seine Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Online (www.bundesarbeitsgericht.de) und in Broschüren fasst das Bundesarbeitsgericht wichtige Urteile und Verfahrenswege für Interessierte zusammen, die Bibliothek ist öffentlich.

Das Arbeiten im Getriebe des Arbeitsrechts erfordert, wie jeder Beruf, Professionalität. „Berufsrichter sind Volljuristen, das heißt Jurastudium, dann erstes Examen, dann praktische Ausbildung als Referendar, dann zweites Examen – das dauert mindestens sechs, sieben Jahre, bevor wir ins Amt kommen. Und das Amt beginnt mit einer drei- bis vierjährigen Bewährungszeit, also insgesamt zehn, zwölf Jahre, bis man richtig im Sattel sitzt. Ich begann mit 30 als Arbeitsrichter in der ersten Instanz, nach zwanzig Jahren kam ich in die Landesebene, und mit 51 Jahren zum Bundesarbeitsgericht. Erfahrung ist unerlässlich“, so der Bundesrichter. Erst nach längerer Zeit kennt ein Richter die Nöte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, erlangt Menschenkenntnis, kann zwischen den Zeilen lesen, Wichtiges von Unwichtigem trennen und haltbare Kompromisse schließen.

Die etwa 1000 deutschen Arbeitsrichter in allen drei Ebenen sind sehr gut ausgelastet. Im Jahr 2010 gingen etwa 480.000 Klagen in den 1. Instanzen ein, und eine durchschnittliche Akte wächst schnell auf drei oder vier Kilogramm Papier an. „Etwa 2500 Fälle gehen dann bei uns im BAG jährlich ein, Tendenz langfristig steigend. Davon an die 1000 Revisionen gegen Urteile der Landesarbeitsgerichte. Die Sachen werden hier wirklich auf Herz und Nieren geprüft, begutachtet und entschieden. Der juristische Aufwand ist enorm, nicht umsonst haben wir eine der größten arbeitsrechtlichen Bibliotheken in Deutschland. Dabei müssen wir auch immer unsere Steuerungsaufgabe im Blick haben: die Regeln, die wir aufstellen, müssen praktisch anwendbar sein und verständlich erklärt werden.“

Themen der Bundesrichter sind zu 30 Prozent Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, zu 14 Prozent Gehaltsfragen, und zu jeweils rund neun Prozent Tarifaussagen, Bezahlung beim Ausscheiden im Alter sowie Streit in Sachen Betriebsverfassung. Der Senat, in dem Christoph Schmitz-Scholemann sitzt, hatte beispielsweise zu entscheiden, ob einem Ladenhelfer gekündigt werden darf, der wegen des Alkoholverbots in seinem muslimischen Glauben keine Bierkästen tragen wollte, oder den Fall des Musikers, der angeblich die Kinder von Kollegen sexuell missbraucht haben soll. Demnächst erhofft sich der Chefarzt eines katholischen Krankenhauses Recht vor dem BAG, dem gekündigt wurde, weil er sich scheiden ließ und wieder heiratete, was mit seinem katholischen Glauben und der kirchlichen Ausrichtung des Arbeitgebers unvereinbar war – jedenfalls nach Meinung des Arbeitgebers.

Immer mehr Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht bekommt das europäische Recht – vor allem in Form der Anti-Diskriminierung. „Zum Beispiel haben wir immer wieder aus dem Ausland stammende Arbeitnehmer, die wegen mangelnder Deutsch-Kenntnisse Probleme mit ihrem Arbeitgeber bekommen. Dann müssen wir entscheiden, ob Deutsch für die spezielle Arbeit zu Recht gefordert wurde. Und das muss auch mit übernationalen EU-Standards vereinbar sein, damit eben niemand hier zu Unrecht benachteiligt wird. Europa soll ja zusammenwachsen und Frieden halten“, betont der 61-jährige Bundesrichter. Generell



Christoph Schmitz-Scholemann

Foto: S. Renno

spielt der Umstand eine große Rolle, dass im deutschen Arbeitsrecht einige Arbeitnehmerrechte, zum Beispiel bei Kündigungen, direkt oder indirekt vom Alter abhängig sind und das soll eben nach europäischem Recht nicht mehr sein.

Die Arbeit wird Christoph Schmitz-Scholemann jedenfalls nicht ausgehen, weil sich das Arbeitsrecht weiter verändern wird. „Manches wird Routine im Laufe von dreißig Jahren, aber es gibt immer wieder neue Erkenntnisse und Herausforderungen. Im Arbeitsrecht zeigen sich die Konflikte der Gesellschaft brandfrisch, das macht es so spannend. Und es bewegt mich auch heute noch, wenn das Urteil – Aug in Aug mit den Parteien – verkündet wird. Einer ist ja der Verlierer, und oft ist es ein tiefer Eingriff in sein Leben. Man spürt da physisch die Verantwortung, die man hat und wird immer wieder daran erinnert, dass es um Gerechtigkeit für einzelne Menschen geht. Das ist kein Pappenstiel. Ohne das immer wieder neue Bemühen um Gerechtigkeit fällt die Gesellschaft auseinander. Deswegen ist bisher noch jede Diktatur früher oder später zusammengekracht. Gehalten haben sich nur die offenen, den Gerechtigkeitsdurst der Menschen ernst nehmenden Gesellschaften.“

Oliver Popp

Petition zum Anlegerschutzgesetz: Es kann nicht sein, was nicht sein soll

Der Bundestag hat am 11. Februar 2011 das Funktions- und Anleger-schutz-Verbesserungsgesetz beschlossen, wenig später der Bundesrat (wir berichteten in der vorigen Ausgabe des „Finanzdienst-leisters“), am 8. April trat das Gesetz in Kraft. Es nimmt bei Falschberatung der Bankberater fast ausschließlich diese selbst in Haftung – und viel zu wenig die erdrückenden Vertriebsvorgaben der Bank, die in den meisten Fällen eigentlich ursächlich sind für den Verkauf von unpassenden Produkten an die Kunden, die sich dann oft zu Recht darüber beschwerten, wonach die BaFin künftig Strafen verhängen kann, die nach dem Gesetzestext eben beinahe nur die Berater treffen. Gegen diese Realitätsferne hat der DBV am 21. Februar 2011 eine Petition beim entsprechenden Ausschuss des Bundestages eingereicht mit der Bitte, das Gesetz zu überarbeiten und neu zu beschließen.

Die Petition schildert den lange bestehenden inneren Konflikt des Bankberaters zwischen dem Kundeninteresse und dem Vertriebsziel. Auch das neue Anlegerschutzgesetz löst diesen nicht. Denn der Berater, der dem Kunden-Ideal innerlich überzeugt folgt, bekommt Druck von den Vorgesetzten, doch bitte die Bankziele stärken zu verfolgen. Der Berater kann sich dann zwar bei der BaFin über die Bank beschweren, doch de facto ist dann das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitsparteien nachhaltig zerstört, und der Berater kann gehen. Verkauft der Berater dagegen sich fügend im Interesse der Bank, kommen irgendwann Kundenbeschwerden, und entweder die BaFin oder stellvertretend die Bank werden den Berater sanktionieren mit Geldstrafe oder gar Berufsverbot. Wir kritisieren auch, dass das Gesetz ohne detaillierte Anhörung der Berater beschlossen wurde und zudem ein Berater-Register umfasst, dass die Persönlichkeits-Rechte der Betroffenen in Frage stellt und sie de facto vorverurteilt.

Am 9. März sendete der Petitionsausschuss eine Eingangsbestätigung, nach wiederholter Nachfrage am 7. April schließlich den Hinweis, dass das zuständige Finanzministerium eine Stellungnahme ausfertigt, die Frist aber noch laufe. Erst am 29. Juni 2011 kam der endgültige Bescheid des Ausschusses mit der Stellungnahme. Er ist negativ, dem Ansinnen des DBV werden keine Erfolgsaussichten eingeräumt, und die Petition mit der Bitte um Unterstützer wird nicht veröffentlicht. Angegebene Gründe: Das Gesetz sichere in ausreichendem Maße die Interessen der Bankberater, weil sich auch Vertriebs- und Compliance-Beauftragte registrieren lassen müssten, weshalb eventuelle Miss-Stände in den Vertriebsstrukturen treffsicher aufgedeckt werden könnten. Auch müsse die BaFin Verhältnismäßigkeit bei ihrem Handeln wahren, das heißt die härteste Sanktion Beschäftigungsverbot nur anwenden, wenn nichts ande-



*Bitte im Maßstab des (Bank-)Lebens:
Das Anlegerschutzgesetz. Foto: fotolia.de*

res mehr fruchtet. Im Übrigen gebe es auch in anderen Berufsgruppen ein ähnliches Spannungsverhältnis zwischen verschiedenen Interessen, etwa bei den Berufskraftfahrern zwischen den Liefervorgaben und den Straßenverkehrsregeln (dagegen wendet der DBV aber ein, dass die Berufspflichten der Kraftfahrer viel genauer geregelt und damit nachprüfbarer sind als bei Bankberatern).

Unser Fazit: Substanziell ist der Ausschuss nicht auf unsere Gründe eingegangen, sondern hat mit dem auszugweisen Zitieren des Gesetzestextes die Ablehnung formal begründet. Nach dem Motto: Es kann nicht sein, was nicht sein soll. Zudem haben in Form der Stellungnahme des Finanzministeriums diejenigen über die Rechtmäßigkeit der DBV-Petition entschieden, die auch maßgeblich am Gesetz gearbeitet haben. Denn die fachliche Stellungnahme ist einzig erkennbare Grundlage der Entscheidung des Petitionsausschusses. Wir haben keinen weiteren Einspruch gegen den Bescheid erhoben, weil auf diesem Weg kaum ein Erfolg zu erreichen ist. Stattdessen wird der DBV die Erfahrungen der Bankberater mit dem Anlegerschutzgesetz sammeln – schreiben Sie uns an:

DBV, Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
oder mailen Sie uns:
info@dbv-gewerkschaft.de

Wir werden die Gesetzgeber damit konfrontieren, falls die Folgen des Gesetzes aus dem Ruder laufen.

Oliver Popp

„Männer? Eine schützenswerte Minderheit“

Im Norden von München, im Stadtteil Freimann, arbeiten knapp 500 Mitarbeiter für die französische **Caceis-Bank**. Rundherum finden sich Fertigungsbetriebe von BMW, aufgelockerte Siedlungshäuser der 1920er/1930er Jahre, nicht weit auch die U-Bahn und die Allianz-Arena, wo Bayern und 1860 München Fußball spielen. Das Caceis-Gebäude selbst ist großzügig gebaut, mit neuer Kantine von BMW, welche genutzt werden kann. Verena Prodehl trägt seit 2006 als Betriebsratsvorsitzende viel Verantwortung für Gegenwart und Zukunft der 500 Angestellten. „Ja, ich möchte für die Kollegen was bewegen. Und wir im Betriebsrat sehen, dass uns das auch in großen Teilen gelingt“, zieht die 55-jährige Berlinerin nach vier Jahren im neuen Betrieb Bilanz.

Dabei war die Verhandlungsgrundlage nach einigen Umbrüchen gerade in den vorigen Jahren nicht einfach. Verena Prodehl selbst kommt 1978 mit ihrem Mann aus West-Berlin nach Bayern und fängt 1987 bei der damaligen Bayerischen **Vereinsbank** in München an. Die Jobs davor im Medizin-Labor, als Reinzeichnerin und im Pkw-Verkauf gaben ihr viel Praxis und Durchsetzungskraft. „Als junge Frau fand ich das ganz toll, alle fünf Jahre was Neues zu machen. Doch irgendwann denkt man: ‚Mach doch mal was Richtiges‘. Deshalb bin ich dann zur Bank und habe nach sechs Jahren Berufserfahrung die Lehre „Bankkauffrau im Ausnahmeverfahren“ angefangen“, berichtet sie von ihrem Quereinstieg im Schnelldurchlauf, den nur wenige versuchen.

Ende der 1980er im Schalterdienst, ab 1990 im Innendienst, wird sie bald Sachbearbeiterin und dann Teamleiterin in der Gruppe „Eigene Emissionen“. Die gehört zur Wertpapierabwicklung, die später die Bezeichnung „Operations“ bekommt. Beim Übergang in die **Hypo-Vereinsbank** 2001 ist sie dabei, und auch beim Einstieg der neuen Muttergesellschaft UniCredit 2005. Ein Jahr später wird sie BR-Mitglied und erlebt den Kauf des Instituts durch die Caceis Bank Ende 2007. „Wir wurden schon unter der HVB ausgegliedert in die Financial Markets

Services Bank. Die UniCredit wollte uns dann auch als GmbH nicht mehr, sondern uns ganz nach draußen verkaufen.“

Im Laufe des Betriebsübergangs wird bald klar – ihr alter Job würde bei der UniCredit verbleiben, getrennt von den Kollegen aus 20 Jahren Arbeit, die in der Caceis ihre Stelle finden. Sie entscheidet sich mitzugehen, und übernimmt Verantwortung im neuen Betriebsrat, wo sie im 11-köpfigen Gremium im Herbst 2007 zur freigestellten Vorsitzenden gewählt wird. Kein ruhiger Posten, wie sich bald zeigt. Der Kernbereich „Operations“ wird um Wertpapier- und Depotbankengeschäft erweitert. „2010 kündigte die Bank uns außerdem an, gut hundert Stellen einsparen zu müssen. Und auch wir im BR mussten erkennen – das ist notwendig, um im Markt konkurrenzfähig zu bleiben. Wir stimmten also zu, aber nur mit fairen Konditionen des Ausscheidens.“ Heute arbeiten eben knapp 500 Angestellte in München und 79 in Hamburg.

Der Stellenabbau hat aber doch Unruhe ausgelöst am Standort, gerade bei den Kollegen, die aus der HVB kamen und noch das komfortable Gefühl kennen, Teil eines einst sicheren Großkonzerns zu sein. Diese Trennungsschmerzen und neue Unsicherheiten sind aber größtenteils diffus, kaum ein Angestellter spricht sie zum Beispiel bei einem Betriebsrat direkt an, hat Verena Prodehl festgestellt: „Viele sagen auf einer großen Betriebsversammlung oder selbst per Mail nichts. Da brauchen wir als BR einen Weg, um die Schwelle zu senken.“

Sie selbst, inzwischen auch im Gesamtbetriebsrat tätig, hat die Gesundheitsvorsorge als einen solchen Weg entdeckt. Verena Prodehl ist nach einer Ausbildung Betriebssanitäterin und fragt zum Beispiel die Kollegen, ob sie sich am Arbeitsplatz gesund fühlen. „Das ist ein gutes Mittel, um Leute anzusprechen, die sonst nicht direkt kommen.“ Denn dann ist zuerst die Bandscheibe und ein höhenverstellbarer Tisch Thema – und dann eben auch Fragen zu Betriebssport oder Teilzeit und schließlich auch zur Zukunft des Arbeitsplatzes. „Ein- bis zweimal im Monat mache ich solche Rundgänge, schaue mir die Arbeitsplätze an und knüpfe Kontakte zu den Kollegen. Das gibt mir Sicherheit, wenn was zu entscheiden ist.“

Als erste Notfall-Helferin im Münchner Betrieb hat sie den blauen Notfall-Rucksack stets gut gepackt: Verbandszeug, Blutdruck-Messgerät, Material zum Schienen von Brüchen, eine Sauerstoff-Flasche und -Maske zum Beatmen, Pinzette, Schere, verschiedene Pflaster, Kompressen, eine Decke. „Den Blut-

druck messen wir schon ab und zu, wenn Leuten unwohl ist. Ein paar mal habe ich eine Unterzuckerung festgestellt, wenn Mitarbeiter früh morgens in der Hektik vergessen, ordentlich zu frühstücken“, so Verena Prodehl. Einmal musste eine Knie-Verletzung behandelt werden, einmal auch ein epileptischer Anfall, ohne dass der Betroffene seine Erkrankung kannte. Der Defibrillator zum Wiederbeleben musste zum Glück noch nie eingesetzt werden. „Die Kollegen gucken aber schon nach den anderen, wie es ihnen geht, und helfen sich oder geben rechtzeitig Bescheid. Die Zeit ist Gott sei Dank immer noch trotz der Leistungsziele“, schätzt sie ein.

Die anhaltende Diskussion um eine feste Frauenquote in deutschen Unternehmen verfolgt Verena Prodehl mit Gelassenheit. „Mir ist es egal, ob Mann oder Frau auf einer bestimmten Stelle sitzen. Wir im BR-Gremium können und wollen es uns auch gar nicht aussuchen. Denn es ist doch ein alter Zopf, dass Männer das Führen besser können und Frauen das Motivieren. Alle können heute alles lernen, und sie sind auch alle mehr oder weniger gut.“ Die oberste Führungsebene in der Caceis Deutschland ist zum größten Teil um die 50 Jahre alt und männlich, bei den Abteilungsleitern (meist über 40) sind genauso viele Frauen wie Männer im Einsatz. Gruppenleiter(innen) sind einige schon mit Anfang 30. Insgesamt ist das Durchschnittsalter circa 42 Jahre, und in München arbeiten etwa 300 Frauen und 200 Männer. „Bei uns im Betriebsrat sind die Männer die schützenswerte Minderheit.“

Sie kennt ihre Männer als sehr direkt und schnell entscheidend, es gebe unter ihnen keinen „Zickenkrieg“. Frauen suchten

dagegen oft eher den langfristig haltbaren Kompromiss. „Nach dem Motto: Wenn Beides, die Sach- und die Gefühlsebene, bestimmten Argumenten zustimmen, dann treffe ich die Entscheidung. Frauen sagen vielleicht eher – ‚Gut, das passt mir nicht, aber da müssen wir nun durch und finden schon eine Lösung‘.“ Wenn sich die richtigen Frauen in einem Team finden, können sie mit den Männern gleich- oder vorbeiziehen, umgekehrt gibt es bei manchen aber Schwächen in der Zusammenarbeit, zum Beispiel beim Beilegen von Konflikten. „Zum Beispiel hat sich in einem Team aus drei Frauen eine Kollegin beklagt, dass die beiden anderen ständig per e-Mail über sie lästern würden. Trotzdem sie sich über lange Zeit gemobbt fühlte, wollte sie lange auch mit uns nicht reden und hat dann von sich aus gekündigt. Auch, weil der Chef nicht richtig half. Dann kam eine neue Kollegin, und die zwei Frauen fingen wieder an zu sticheln. Da haben wir dann eingegriffen, der Abteilungsleiter fasst die beiden Mitarbeiterinnen nun härter an, und die Lage bessert sich. Mein Rat ist – Redet miteinander, am besten weit weg von der Arbeitssituation bei einem Kaffee. Und dann werden die Ursachen für die Konflikte viel deutlicher und leichter zu besprechen.“

Moderieren muss die 55-Jährige auch auf höherer Ebene, wenn es um das Schaffen oder Weiterentwickeln von Betriebsvereinbarungen geht. „Wir haben derzeit 54 Betriebsvereinbarungen. Sie helfen uns, die oftmals schwammigen Gesetze im Arbeitsrecht festzuzurren.“ Zum Beispiel beim Bonussystem zum Gehalt. „Wir verhandeln da schon seit einem Jahr. Unser Wunsch war, wieder auf ein 13 plus 1-System zu kommen, das den Mitarbeitern auch in schlechten Jahren ein sicheres, vor allem planbares Budget gibt. Der Arbeitgeber will möglichst viel der großen Leistungsspanne erhalten, und wir im BR wollen nicht eine



Einsatzbereit: Verena Prodehl als Betriebsärztin...

Foto: O. Popp

so große Lücke zwischen angeblichen Gut- und Schlechtleistern zulassen. Die angestrebte Einigung bedeutet jetzt realistische Forderungen, viele kleine Schritte und viel Rechenaufwand. Wir sind aber optimistisch, denn beide Seiten brauchen eine Einigung.“

Der Münchner Caceis-Betriebsrat will auch die aus-gelaufene Vorruhestandsregelung gerne wieder akti-vieren. Verena Prodehl: „In Anlehnung an den Tarif im privaten Bankgewerbe brächte diese Regelung beiden Seiten Vorteile. Und gerade für diese kleine Zahl von Fällen ist der Vorruhestand für die Bank gut finanzierbar und schafft den ausscheidenden Mit-arbeitern eine faire Grundlage im Alter.“

Und nicht zuletzt unterbreiteten Verena Prodehl und ihre Kollegen der Geschäftsleitung den Vor-schlag für eine verlässliche Regelung für das betrieb-liche Eingliederungs-Management (BEM). Es soll Langzeitkranken helfen, gestärkt wieder in den Berufsalltag einzusteigen. Derzeit ist es noch anders. „Kollegen, die lange Zeit ausgefallen sind, bekom-men nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz nur ein Anschreiben von der Personalstelle, dass ein Gespräch geführt werden kann, auch mit dem Betriebsrat. Die Betroffenen haben dann Angst, ein-fach abgeschoben zu werden, und kommen ver-unsichert zu uns.“ Eine klare Betriebsvereinbarung, die der BR anstrebt, soll die BEM-Vorgehensweise für die betroffenen Mitarbeiter durchschaubarer machen, damit sie merken, dass das Aufbau-programm bzw. das Eingliederungsmanagement nichts Schlimmes bedeuten, sondern ihnen eine gute Chance bieten, wieder belastbar und erfüllt in Teil- oder Vollzeit zu arbeiten.

Im Caceis-Betriebsrat sollen die Aufgaben auch bes-ser verteilt werden. Das heißt – immer zwei BR-Mitglieder sollen sich auf ein Thema spezialisieren, wie etwa im Sozialrecht, für den Wirtschaftsaus-schuss oder für die Gestaltung der Arbeitsplätze. Und sie sollen ihre Ergebnisse während der Be-triebsversammlung selbst vorstellen. Damit werden sie auch zu sichtbaren Ansprechpartnern für die Belegschaft, die sich dann direkt an sie wenden kann. Themen gibt es bei den Mitarbeitern genug. Zum Beispiel die Abgeltungssteuer, für die bankweit neue Abrechnungsprogramme geschrieben werden muss, was ein Kraftakt ist. Oder das Verständnis der 14 neuen Compliance-Regeln des Konzerns, also der gedruckte Leitfaden, wie sich Mitarbeiter im Betrieb regelgetreu und fair verhalten sollen. „Das ist wie so oft in Fach-Englisch formuliert. Aber wenn das kein Mitarbeiter versteht in einem ohnehin komplizierten Feld, dann ist die an sich kostengün-stige Broschüre unsinnig.“



...und als Betriebsratsvorsitzende der Caceis-Bank

Foto: O.Popp

Langfristig verfolgt der Betriebsrat mit ihr an der Spitze das Ziel, in der Caceis-Bank mehr dauerhafte Stellen zu schaffen – und dem Arbeitgeber mit dem Spiegel des Arbeitsalltags klarzumachen, dass deutlich mehr Aufgaben nicht allein mit Umsetzen und Umlernen von Mitarbeitern zu schaffen sind. „Vor zwei Jahren haben wir eine größere Anzahl von Mitarbeitern neu angelernt, und ein Jahr später kam dann der Abbau. Dieses Auf und Ab muss auf-hören.“ Dafür den Kopf hinzuhalten, eine Forderung durchboxen oder auch einen gefundenen Kompro-miss den Kollegen offen zu erklären ist nichts Jedermanns Sache. „Ich gebe mich nicht der Illusion hin, dass es keine neuen Einschnitte geben wird. Aber nur gegen neue Sicherheiten.“

In den kommenden Jahren ist also in München genug Beschäftigung für Verena Prodehl absehbar. Doch später, im Ruhestand, will sie wieder in die alte Heimat und zur Familie nach Berlin zurück – ein Wunsch-Domizil ist schon gefunden am grünen Stadtrand, wo Stadt, See und Wald sich treffen. Das Weiß-Blau des bayerischen Himmels wird allerdings auch dann bleiben.

Oliver Popp

Alle Lösungen sind richtig

Unweit des stolzen, grünbehelmtten Hamburger Rathauses zeigt die **UniCredit** mit ihrem Bankpalast massive steinerne Präsenz am Alten Wall – es ist einer der Eckpfeiler der Geschäfte der italienischen Bank in Deutschland. Manja Ladenthin ist eine der rund 2000 Bankerinnen und Banker, die in **Hamburg** ein- und ausgehen. „Seit 1993 bin ich bei der Bank beschäftigt“, sagt die 37-Jährige und muss darüber selbst ein wenig staunen. Die Mitarbeiter mussten einige neue Eigentümer und Kurswechsel verdauen. Erst die Integration der Hamburger Vereins- und Westbank in die Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG und dann die Übernahme durch die italienische UniCredit S.p.A. 2005 – plus einige Neugliederungen der Geschäftsfelder, die die Kollegen in neue Aufgaben und Strukturen beförderten.

So kommt es auch, dass Manja Ladenthin nur noch gelegentlich auf Ihrem Hamburger Bürostuhl Platz nimmt. Seit fünf Jahren ist sie unterwegs in ganz Deutschland und vermittelt ihren UniCredit-Kollegen weiteres Wissen in Form von betriebswirtschaftlichen Fachseminaren. Sie ist eine von mehreren bankeigenen Trainern – nach drei oder vier Jahren mit anderem Fokus investiert die Bank aktuell wieder stärker in die Aus- und Weiterbildung. „Ein Glück, dass unsere Bank auch auf interne Trainer setzt. Vorteil dabei ist der direkte Draht, und daher haben die Seminare einen starken Bezug zu dem, was später wirklich verlangt wird“, meint die Betriebswirtin, die ihren zertifizierten IHK-Trainerschein hat, sich in ihren Seminaren aber nicht nur an festen Standards orientiert, sondern auch an den Bedürfnissen der Kollegen und an ihrer eigenen Menschenkenntnis und Intuition.

Seit 2006 besuchten schon über 800 Teilnehmer ihre Seminare. „Ich bin gern Trainerin, und ich habe vorher auch gern selbst Seminare besucht“, bekennt die gebürtige Greifswalderin, die Umorientieren und Neulernen nie als Hindernis sah. Ihr erstes selbst gehaltenes Seminar war fachlich gelungen: „Aber ich habe es irgendwie nicht richtig rüberbringen können. Die reinen Inhalte sind weniger als 10 Prozent der Wissensvermittlung, viel wichtiger ist, wie du es sagst“, erkannte sie schnell. Deshalb stellt sie nun am Anfang stets die Fragen: ‚Was soll nach dem Seminar für Sie anders sein? Was wünschen Sie sich?‘ Wichtig für Manja Ladenthin ist, dass ihre Teilnehmer raus aus der Bankumgebung, raus aus dem Bank-Anzug oder -Kostüm kommen. „Ich möchte es entspannt haben, Spaß hat bei mir großen Anteil. Ich hasse Frontal-Unterricht wie die Pest“, verweist sie auf den vergeblichen Versuch, Schubladenwissen einzutrichern.

Innerhalb eines groben Inhaltsrahmens, der mit der UniCredit-Personalabteilung und den jeweiligen Fachbereichen bei der Konzeption der Seminare abgestimmt wird, ist die Trainerin frei in der Gewichtung der Schwerpunkte und des Fahrplans. Eines ihrer typischen BWL-Seminare dauert von Montag 10 Uhr bis Freitag 13 Uhr, immer bis 18.30 Uhr mit eineinhalb Stunden Mittagspause. „Wir laden jeweils etwa 15 bis 20 Kollegen in ein externes Seminarhotel ein, regional meist in Hamburg, Düsseldorf, Berlin und München. Da kommen gerade fertige Bank-Azubis, Hoch Talentierte auch aus osteuropäischen UniCredit-Töchtern, Trainees aus deutschen Wirtschafts-Studiengängen, Juristen, gestandene Betreuer und Kreditspezialisten aus der Praxis, Quereinsteiger aus anderen Firmen – alle, die in der Bank dann mit Firmenkunden näher zu tun haben werden“, beschreibt Manja Ladenthin. Die Themenliste eines typischen Seminars umfasst Branchenumfeld, Kostenrechnung, Investitionsplanung, Liquiditätsplan und Risikovorsorge. Ein umfangreiches Menü, das in überschaubaren Portionen serviert sein will.

Die Seminarleiterin sieht in der Vorstellungsrunde und ihren Fragen nach den beruflichen Alltagssorgen der Teilnehmer den Keim zum Erfolg: „Nach ein oder zwei Stunden habe ich ein Gefühl, wie die Gruppe tickt. Die Gruppe reguliert sich selbst, da muss ich wenig justieren.“ Wie im großen Leben übernimmt schnell jemand in



*Raus aus dem Alltag:
Seminare mit Perspektivenwechsel.
Foto: fotolia.de*

der Gruppe die führende Sprecherrolle, gibt es eifrige Ideengeber, oder auch fachlich gute, aber nach innen gekehrte Ausarbeiter, und Kritiker, die vieles in Frage stellen. Alle sind wichtig zum Gelingen des Seminars, weiß Manja Ladenthin: „Der Aha-Effekt entsteht meist in den Gruppenarbeitsphasen, wenn ich die Seminarteilnehmer in Teilgruppen mal Ausgangsfälle aus der Praxis weiterstricken lasse. Da kommen zum Teil völlig unterschiedliche Lösungen bei raus, das überrascht mich manchmal selbst. Und dann kommt die Frage, welche Lösung denn nun richtig sei? Meine Antwort – alle!“ Denn im Geschäft draußen gibt es auch nicht schwarz und weiß, sondern viele Farben dazwischen.

Es ist gerade diese Erkenntnis der Verschiedenheit, die die 20- bis 50-jährigen Teilnehmer unter anderem aus den Seminaren mitnehmen. Und damit gelingt später die Arbeit nicht nur fachlich, sondern auch in der Zusammenarbeit besser. Die 37-jährige Trainerin ist den gleichen Weg der Erkenntnis gegangen: „Die Seminare haben mich viel gelassener gemacht im Umgang mit meinen Mitmenschen. Sie haben andere Ansichten als ich, aber ich muss ihnen nicht mein Weltbild aufdrücken oder sie versuchen zu erziehen. Im Gegenteil, ich lerne ja auch von ihnen. Es sind erwachsene Menschen, die nicht in einer festgefahrenen Schiene gut arbeiten, sondern wenn sie selbst ihre Stärken entdeckt haben und ihre Sicht der Dinge dann umso überzeugender vermitteln können in den Arbeitsprozessen. Das kann ich vielleicht auch als mein eigenes Ziel der Seminare ansehen.“

Der Weg dahin ist jedes Mal ein neues Experiment. Einen skeptischen oder renitenten Firmenkunden simulieren, an der Metaplanwand oder mit dem Laptop Lösungswege und -bilder entwerfen, mit dem Beamer Fälle aus der Praxis einblenden, oder das Antwort-Frage-Spiel Jeopardy, mit dem die Kursteilnehmer am Folgemorgen das Wissen des Seminarvortages auf spannende und lustige Weise rekapitulieren. „Bedeutsam ist zum Beispiel auch der Bio-Rhythmus. Nach der sättigenden Mittagspause baue ich eher z.B. ein Rollenspiel ein, denn in der Zeit ist Aktivsein wichtig und nicht ein Stoffvortrag, der gar nicht ankäme.“ Das abendliche Zusammensitzen bei Snacks und Drinks ist ebenso wichtiger Teil eines Kurses, denn so können auch weitere Infos in kleinerer Gruppe getauscht werden, und es wächst Vertrauen zwischen Seminarleiter und Teilnehmer. „Sicher, ich bin Repräsentantin der Bank. Aber nach und nach erkennen mich die Kollegen auch als zuhörende, persönliche Unterstützung.“

Das Feedback ist bei fast allen Teilnehmern dann auch positiv, und die beste Bestätigung ist die Frage: Welche Seminare geben Sie denn noch? „Wenn immer wieder ein Punkt kritisiert werden würde, müsste und wollte ich was ändern an meiner Methode. Doch bis jetzt habe ich offenbar das richtige Gleichgewicht aus Freiraum und Lenken gefunden.“ Die Rückmeldungen aus Fragebögen fließen auch in die Leistungsbewertung von Manja Ladenthin ein. „Damit kann ich mich aber gut anfreunden, denn schließlich gebe ich die Seminare ja nicht für mich, sondern für meine Teilnehmer.“

Regelmäßig schließen sich die Kolleginnen und Kollegen ihrer Abteilung per Telefonkonferenz zusammen und tauschen sich aus, einmal jährlich gibt es ein großes, direktes Treffen. „Das ist echt unerlässlich, weil wir einen großen Teil des Jahres meist allein die Seminare halten und unterwegs sind.“ Die Wahl-Hamburgerin hält bis zu 14 Wochen pro Jahr Seminare, dazu kommt allerdings noch einmal der doppelte Zeitaufwand für Vor- und Nachbereitung sowie Neukonzeption. Es gibt für Manja Ladenthin Stoßzeiten und auch Ruhephasen, vor allem während der Schulferien, wenn die Haupturlaubszeit ist. „Wenn es geht, würde ich meinen Job gern noch lange ausüben. Alles in allem ist es ein for-



Trainerin Manja Ladenthin

Foto: privat

dernder, aber auch abwechslungsreicher Job. So war 2010 Bayern meine zweite Heimat, weil ich viele Seminare und Kundentermine im Süden hatte.“

Denn ein weiterer Teil ihrer Arbeit ist neben den Seminaren immer noch die Praxis – als betriebswirtschaftliche Analystin raus zu den Firmenkunden fahren und dort Berichte verfassen, die dem besseren Verständnis zwischen Kunden und Bank dienen. Daneben arbeitet Manja Ladenthin auch an betriebswirtschaftlichen Projekten mit. „Das ist eine gute Ergänzung, weil ich so am besten mit den Kollegen und der Praxis in Kontakt bleibe. Und auf die Weise bilde ich mich ganz nebenbei für meine Seminare weiter.“

Der Stoff für neue Kurse geht also nicht zu Ende. „Aber den Ausgleich organisiere ich mir, in meinem Privatleben ist dann auch mein Blackberry außer Dienst“, versichert sie. Und dort, im Hamburger Umland, steht das Heim im Grünen mit einem Klavier drinnen, das regelmäßig auf Benutzung wartet, und vor allem das Segeln mit der Jolle. Ein wirksamer Weg, dem Wissen wieder viel mentalen Platz zu verschaffen.

Oliver 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: Karsten Wolff
 Mobil: 0173 / 16 09 582
 mail: wolff@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**