

**Sabine Diehl  
und ihre Kollegen  
in der BHF-Bank bauen  
Brücken zwischen  
Tradition und Moderne**

**Postbank:  
Gemeinsam  
gegen  
den Sparwahn**

**Targobank:  
Weg von  
der Zahlenfixierung**

**DBV-Hauptversammlung  
im Juli 2012**



THEMEN	SEITE
▶ <b>Titelthema</b>	<b>Postbank-Integration: Streiks bald auch im Zahlungsverkehr?</b> <b>2-3</b>
▶ <b>Titelthema</b>	<b>BHW/Postbank Systems: Eine starke Solidargemeinschaft</b> <b>4-5</b>
▶ <b>Titelthema</b>	<b>Deutsche Bank – Postbank: Nicht über-, sondern miteinander sprechen</b> <b>6-7</b>
▶ <b>Aus dem Verband</b>	<b>Einladung zur DBV-Hauptversammlung</b> <b>8</b>
▶ <b>Service</b>	<b>AnsFuG oder doch eher Unfug?</b> <b>9</b>
▶ <b>Porträt</b>	<b>Targobank: „Der Kulturwandel braucht Zeit – die wir aber nur begrenzt haben“</b> <b>10-11</b>
▶ <b>Aufgefallen</b>	<b>BHF-Bank: Endlich wieder auf eigenen Füßen stehen</b> <b>12-13</b>
▶ <b>Gesundheit</b>	<b>„Das kann Ihnen genau so auch passieren“</b> <b>14-15</b>
▶ <b>Organisation</b>	<b>16</b>

Aktuelle und hintergründige Informationen aus unserem Internet-Auftritt bekommen Sie immer regelmäßig automatisch über unseren e-Mail-Newsletter. Melden Sie sich einfach in wenigen Augenblicken an unter <http://www.dbv-gewerkschaft.de/index.php?id=131>. Bis bald und viel Erfolg!

## 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 im Test - kostenfrei und unverbindlich, das Probeabo läuft automatisch aus. Einfach hier bestellen: [www.freitagmittag.de](http://www.freitagmittag.de)



## Unsere Tarifkommissionen

### PRIVATES BANKGEWERBE

- FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- FREUND Petra
- GAMBINO Giulio
- HAMACHER Karl-Heinz
- HEINRICH Norbert
- LANGENSIEPEN Petra
- RUCK Karin
- SCHOCK Volker
- SZUKALSKI Stephan
- TÖGEL Jürgen
- 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](mailto: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](http://www.fotolia.de))  
 (Bild hintere Umschlagseite)  
 Agentur Photocase ([www.photocase.de](http://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.

## Zusammenrücken

Liebe Leserinnen und Leser,

wer von uns geht schon gern allein durchs Leben? In diesem Geiste lesen Sie diesmal auch ein paar einführende Worte von uns zweien. Karin Ruck, Bundesvorsitzende des DBV aus dem Vertrieb der Deutschen Bank, und Stephan Szukalski, stellvertretender DBV-Bundesvorsitzender aus dem Betrieb der Postbank. So würden es unsere Namensschilder am Büro verkünden. Was uns verbindet, sind aber mehr als diese formalen Zuschreibungen. Es ist die Gewissheit, in einer starken Gemeinschaft zu Hause zu sein – und diese auch weiter stärken zu können. Das ist unser DBV. Gerade in diesen Tagen erfahren nicht nur wir, sondern auch viele andere unserer Mitglieder, dass sie im Deutschen Bankangestellten-Verband einen sicheren Anker und einen verlässlichen Kompass gefunden haben.

Beides ist unverzichtbares Rüstzeug. Denn in unseren beiden Bankhäusern brechen sich gerade Veränderungen Bahn, die viele Mitarbeiter kaum für möglich gehalten hätten oder dies noch immer nicht tun. Die Mitarbeitergruppen sind von der Integration der Postbank in die Deutsche Bank zunächst ganz unterschiedlich betroffen. Beide Marken bleiben, auch in den Filialen beider Banken arbeiten die Kollegen wie bisher weiter. So nehmen es Kunden und Öffentlichkeit wahr. Doch in den Back Offices – in der Kreditabwicklung und im Zahlungsverkehr zuerst – ändern sich Strukturen, wackeln Stellen, Tarife und Besitzstände der Mitarbeiter schon heute. Auf den Seiten 2 bis 5 lesen Sie, wie in Postbank-Betrieben der Arbeitgeber im Vorgriff der Integration die Rechte der Kollegen in manchmal atemberaubender Weise bedroht. Unterstützt vom DBV und den anderen Gewerkschaften sagen sie aber entschlossen „Nein“ zu den Streichplänen. Am 3. November gab es schon wirkungsvolle Warnstreik-Aktionen, die Anfang Dezember ausgeweitet werden könnten, wenn sich die Arbeitgeberseite nicht entscheidend bewegt.

Auf lange Sicht wird sich die Arbeitswelt von beinahe allen Mitarbeitern des Deutsche Bank-Postbank-Konzerns verändern. Allein das geplante SAP-System wird die Betriebe auf den Kopf stellen – in der Postbank blieb vor zehn Jahren bei einer ähnlichen Umstellung kein Prozess gleich. Wir arbeiten dafür, dass die Kollegen trotzdem nicht in Angst und Unsicherheit erstarren. Stattdessen – Kommt zu uns, rückt zusammen, erfährt die Realität des „Wir ist stärker als ich“. Der DBV führt dieses Bonmot mit Stolz, weil alle bei uns organisierten Banker, so vielfältig sie sind, eine lebensnahe, konstruktive und entschlossfreudige Gemeinschaft erleben. Gerade in den zunehmend unsicheren vorigen Wochen haben wir zahlreiche neue Kollegen bei uns begrüßen können.

Dieses Vertrauen ist uns eine große Ehre, aber auch eine große Verantwortung. Wir wollen dem gerecht werden, indem wir konkrete Hilfe in jedem einzelnen Fall anbieten. So wie wir zwei unterschiedlich sind, so finden wir jeweils passende Antworten für Fragen aus unserem Umfeld, aus unseren Standorten. Eine schnelle Musterlösung gibt es nicht, nur das Bestreben, sich in die Probleme und Wünsche unserer neuen und alten Banker hineinzuknien – mit den Mitteln des Arbeitskampfes, des Arbeitsrechts, mit Information, und dies mit menschlichem Maß.



Karin Ruck und Stephan Szukalski

Gemeinschaft heißt auch, sich nicht auseinanderdividieren zu lassen. Nicht nur die Unternehmen, auch der Gesetzgeber treibt das allerdings massiv voran. Das aktionistische Anlegerschutzgesetz etwa bewirkt, dass bald nur noch Spezialisten in den Banken arbeiten, weil sie jeweils komplexe Richtlinien erlernen und einhalten müssen, wenn sie nicht mit dem Gesetz in Konflikt geraten wollen. So gibt es den Anlage-, den Kredit-, den Vorsorge- und den Baufinanzierungsberater mit ihren ganz eigenen Problemen, aber kaum noch einen Allrounder, der den Überblick behält und die Interessen einer ganzen Belegschaft formulieren kann, damit sie von Betriebsräten und Gewerkschaften vertreten werden können. Auf Seite 9 haben wir für sie einige Tipps zusammengefasst, wie das Gesetz zumindest auf betrieblicher Ebene etwas von seiner Schärfe verlieren kann.

Nach diesen turbulenten Monaten freuen sich alle auf ein paar besinnliche Tage im Advent und zum Jahreswechsel. Wir wünschen Ihnen, dass Sie Kraft schöpfen können für das kommende Jahr. Ab März bereiten wir die Tarifverhandlungen im privaten Bankgewerbe vor – mit Ursula Feikes als unserer neuen, kraftvollen Verhandlungsführerin. Mit Heinz Buff als bewährte Spitze werden wir zudem im Spätsommer in die Verhandlungen für einen neuen, angemessenen Tarif in den Genossenschaftsbanken eintreten.

Sie alle, liebe Kolleginnen und Kollegen, können unsere gewachsene Gemeinschaft hautnah erleben und mitbestimmen – der DBV lädt am 5. Juli 2012 zur Hauptversammlung nach Düsseldorf ein (siehe Seite 8). Kommen Sie zahlreich zu uns und entscheiden Sie mit über die Personen und den Kurs Ihres Deutschen Bankangestellten-Verbandes in den nächsten fünf Jahren!

Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch...

Herzlichst  
Ihre Karin Ruck und Ihr Stephan Szukalski

## Postbank-Integration: Streiks bald auch im Zahlungsverkehr?

**Vier Wochen vor dem Jahresende steht die Postbank-Tochter Betriebs-Center für Banken vor dem Ausstand – gravierende Folgen für die Kunden mehrerer Großbanken sind zu befürchten.**

Seit der Übernahme der Aktienmehrheit der **Postbank** durch den Branchenprimus **Deutsche Bank** war klar, dass die dort seit Jahren geübten Konzepte auch in der bislang meist heilen Welt der Postbank zur Anwendung kommen sollen. Würden diese Konzepte umgesetzt, verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen massiv, sagen die Kritiker – die Befürworter hingegen glauben, dass so Backoffice-Arbeitsplätze in Deutschland erhalten bleiben. Die Pläne waren nie ganz unumstritten, beinhalten sie doch neben dem Abkauf von Lohn-Nebenleistungen wie Jubiläumszahlungen auch eine höchst umstrittene 42-Stunden-Woche und eine Reduzierung des Urlaubs auf 27 Tage. Es versteht sich von selbst, dass Neueinstellungen dann zu deutlich niedrigeren Gehältern erfolgen.

Trotz dieser Kritik war es in der Deutschen Bank bislang vergleichsweise ruhig geblieben. Die Mehrzahl der Mitarbeiter war – wenn auch unzufrieden mit dem Angebotenen, den Weg in das oben skizzierte

*Gemeinsam: Am 3. November gingen etwa 400 Mitarbeiter der Postbank BCB Frankfurt auf die Straße... Fotos: O. Popp*



GmbH-Modell mitgegangen. Immerhin mußte man zur Kenntnis nehmen, dass Konkurrenten wie Commerzbank und HypoVereinsbank tatsächlich in vielen Fällen den Weg ins Ausland gingen. Außerdem – und das war sicherlich der wichtigste Grund für die schmollende Akzeptanz der Betroffenen – hatte die Deutsche Bank stets die bisherigen laufenden Monatsgehälter garantiert, und hierfür ein „Bridging-Paket“, wie es in schönem Denglisch heißt, geschnürt.

Auch in der Postbank ist ähnliches geplant. Die Kreditabwicklung, die als erste in ein GmbH-Modell ausgegründet werden soll, war bislang in der **BHW** in Hameln sowie in der Postbank unter anderem an den Standorten Köln und Frankfurt ansässig. Ab 1. Januar 2012 sollen bereits über 1000 Mitarbeiter in eine neu gegründete „Postbank Kreditservice GmbH“ überführt werden – zu gleichen Konditionen wie bereits vor sieben Jahren die heutigen Mitarbeiter der „Kreditservice GmbH der Deutschen Bank“. Die Vorstände der Postbank, offenkundig ausschließlich auf die eigene Karriere im neuen Konzern bedacht, dachten sich offenbar: „Was die können, können wir auch!“.

Ein Trugschluss, wie Stephan Szukalski, stellvertretender Bundesvorsitzender des DBV findet. „Die gesamte Postbank steht vor der Explosion. Es ist beinahe unfassbar, wie stümperhaft der Postbank-Vorstand das gesamte Kommunikationskonzept aufgesetzt hat. Keine vier Wochen vor der Überleitung der ersten Mitarbeitergruppe können sich die wenigsten Kollegen sicher sein, wie viel sie ab Januar verdienen werden. Viele Kollegen glauben, dass Gehaltseinbußen von 30% geplant sind – vom Bridging weiß kaum jemand was. Neben der Verärgerung über die geplante 42 Stunden-Woche und 27 Tage Urlaub kommt noch Angst um die nackte Existenz, die mehr und mehr in Wut umschlägt“, sagt unser Vorstandsmitglied und Betriebsrat der Postbank-Tochter **Betriebs-Center für Banken (BCB)**.

„Gerade vom Personalvorstand Ralf Stemmer hätte ich mehr erwartet. Aber vielleicht ist dieser Ausfall ja sogar gut für uns. Erstmals haben wir eine echte Chance, durch diese unerwartete Mobilisierung der Belegschaft, die Herr Stemmer für uns zuwege gebracht hat, die Sozialeinschnitte zu verhindern. Und niemand soll denken, dass das Erreichte auf die Postbank beschränkt bleibt. Wir werden jedenfalls gleiches Recht für alle fordern, auch für die GmbH-Modelle der Deutschen Bank, wie KSG, Konsul Inkasso, PBC-Service und HR Solutions.“

Ein anderes Thema aber läßt Stephan Szukalski und seine Kollegen Karsten Wolff (BCB Frankfurt), Sylke

Witt (BCB Leipzig) und Claudia Altmeyer (BCB München) jede Schadenfreude über das Kommunikationseigentor des Postbankvorstandes Stemmer vergessen: Ähnliches wie für die Kreditabwicklung ist auch für die Zahlungsverkehrstochter Betriebs-Center für Banken BCB geplant. Hier ist aber die Ausgangslage eine andere. Neben ehemaligen Postbankmitarbeitern, die tariflich gesichert sind, gibt es noch rund 850 ehemalige Beschäftigte aus Zahlungsverkehrseinheiten von BCB-Mandanten, also Dresdner Bank, HSH Nordbank, HypoVereinsbank, sogar der Deutschen Bank, die mittlerweile quasi im Gegenzug die komplette Postbank schlucken will.

„Für diese Beschäftigten, also Alt-Mitarbeiter des Privaten Bankgewerbes, galt bislang über einen Anerkennungstarifvertrag der Branchentarif. Seit langem wird dieser Tarif Jahr für Jahr verlängert. Plötzlich – sechs Wochen vor Weihnachten – werden wir informiert, dass er zum 31. Dezember auslaufen soll, und unsere Beschäftigten in den deutlich schlechteren Tarifvertrag der BCB eingruppiert werden – von einem Bridging ist keine Rede. Wir befürchten Gehaltsverluste von durchschnittlich mehr als 1.000 Euro monatlich – quasi über Nacht“, sagt Szukalski.

„Sogar Einschnitte bei laufenden Altersteilzeitverträgen hat unser Personalleiter auf unserer Betriebsversammlung in Leipzig nicht ausgeschlossen - trotz intensiver Appelle selbst der Leitenden Mitarbeiter“, fügt Sylke Witt, Betriebsratsvorsitzende der BCB in Leipzig und Regionalverbandsvorsitzende Ost des DBV empört hinzu. „Die Kolleginnen waren zuerst verblüfft, und konnten kaum glauben, was sie hören. Das ist jetzt vorbei. Wir haben scharenweise Eintritte in den DBV. Alle finden, dass jetzt etwas geschehen muss. Noch vor wenigen Wochen war Streik ein Unwort. Das hat sich geändert.“

Ähnliches wie Sylke Witt in Leipzig erleben auch Claudia Altmeyer in München, sowie Stephan Szukalski und Karsten Wolff in Frankfurt. „Rund 120 Neueintritte innerhalb zwei Wochen – bei 850 Betroffenen. So was habe ich noch nie erlebt. Selbst an ver.di-Standorten wie Dortmund, an den wir es immer schwer hatten, kommen plötzlich die Kollegen zu uns. Jeder Neueintritt stärkt unsere Position“, sagt Stephan Szukalski. „Die Kollegen sind nicht mehr enttäuscht, sondern einfach nur noch sauer. Das ist eine große Verantwortung für uns“, fügt sein Kollege Karsten Wolff hinzu.

Sind solche massiven Eingriffe in die Gehälter denn überhaupt möglich? Stephan Szukalski: „Leider grundsätzlich ja. Der Arbeitgeber Postbank hat tarif-



...unsere Betriebsräte Sylke Witt und Karsten Wolff (r.) sprachen dort mit vielen Kollegen über die ungewisse Zukunft und die Antworten des DBV darauf.

rechtlich eine Gesetzeslücke gefunden. Aber ganz so einfach ist es dann doch nicht. Der schlechtere BCB-Tarif ist derzeit nur mit ver.di abgeschlossen, im Gegensatz zum Bankentarif. Daher gilt er für unsere Mitglieder nur eingeschränkt. Und auch die Arbeitsverträge geben einiges her. Die Rechtslage ist unübersichtlich – das gilt aber auch für den Arbeitgeber. Rund 300 der 850 Betroffenen sind bei uns organisiert - wir werden in jedem einzelnen Fall klagen – mal sehen was die Gerichte dazu sagen. Für einen großen Teil der Betroffenen sieht die Lage gar nicht schlecht aus.“

„Aber dazu wird es gar nicht kommen!“ bekräftigt sein Kollege Karsten Wolff. „Ab Anfang Dezember ist auch ver.di streikfähig, und in dieser Frage arbeiten wir eng zusammen. Am 3. November gab es bereits eine erste gemeinsame kämpferische Mittagspause. Beinahe alle Kollegen waren zwei Stunden zusammen draußen. Außerdem ist jetzt Jahresabschluss. Wenn wir uns nur entschlossen genug wehren, werden wir das Blatt schnell wenden.“ Die vier Kollegen in Frankfurt, Leipzig und München sind sich einig – gemeinsam mit ihren Kollegen. Der DBV wird sie dabei unterstützen.

Nachtrag der Redaktion: Nach den Interviews erreichte uns die Nachricht, dass es in der BCB erste Anzeichen von Einlenken gibt. Ob Großkunde und Großaktionär Deutsche Bank klar gemacht hat, dass er einen ungestörten Zahlungsverkehr vor Weihnachten erwartet? Wir wünschen den Kollegen jedenfalls, dass es zu einer Einigung kommt, und werden Sie in der nächsten Ausgabe weiter auf dem Laufenden halten.

Stephan Szukalski

## Eine starke Solidargemeinschaft

Am 3. November 2011 war es mit der Ruhe vorbei, auch im beschaulichen Hameln. Etwa 1.500 Mitarbeiter der **Postbank-Tochter BHW** gingen in einem Warnstreik gegen Pläne ihres Arbeitgebers Postbank auf die Straße, zum Jahresanfang 2012 erhebliche Teile ihres Gehaltes zu kürzen und ihre tariflichen Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Damit bildeten sie den Kern des Ausstandes, in dem insgesamt etwa 4.000 Mitarbeiter von Postbank-Betrieben deutschlandweit ein erstes Signal gaben, dass sich die Bank verhandlungsbereit zeigen müsse, wenn nicht zum Jahresende der Streik ausgedehnt werden soll.

Andreas Jäckel (52) ist seit 1989 einer der langjährigen Beschäftigten in Hameln – arbeitet allerdings bei der **Postbank Systems**, die IT-Dienstleistungen sowohl für die Postbank selbst als auch für die BHW-Bausparkasse erbringt. Auf zwei Halbetagen sorgen etwa 260 Postbank-Systemer (von deutschlandweit circa 1.350 Mitarbeitern) für Software- und Hardwareausstattung sowie deren Betrieb und Wartung im Postbankkonzern. Damit sind sie allerdings nur ein kleiner Teil der Beschäftigten in der riesigen BHW-Betonburg am Rande der Rattenfänger-Stadt an der Weser – rund 3.000 Mitarbeiter haben einen Vertrag an dem Zentralstandort der Bausparkasse, die sich immer mehr in eine Kreditfabrik wandeln soll.

Diese Entwicklung wird mit der vollständigen Integration in den Deutsche-Bank-Konzern zweifelsfrei weitergehen. Prozesse werden standardisiert, Stellenpläne neu gefasst, Kosten gedrückt. Ziel des Arbeitgebers ist eine Angleichung an die Arbeitsbedingungen der vergleichbaren Kreditbearbeitung in der PBC Services GmbH in Essen oder an die Kredit Services GmbH in Berlin (beide Deutsche-Bank-Töchter). Bisher sind die Tarifstrukturen jedoch alles andere als vergleichbar – weswegen wir, die Tarifgemeinschaft in der Postbank (DBV, komba und DPVKOM) und ver.di eine Bestandssicherung und langfristig wirksame Überleitungsregelungen für die Mitarbeiter der Postbank-Betriebe fordern.

Die Arbeitgeberseite bewegt sich jedoch in dem aufwändigen Verhandlungsprozess kaum von ihren Streichplänen weg, weshalb vieles auf eine Konfrontation deutet. „Diese Sparpläne empfinden viele Betroffene schon als pervers, weil die Postbank und die Deutsche Bank damit ganz offenkundig in erster Linie ihre Renditen auf ein Rekordniveau befördern will“, bringt Andreas Jäckel den Zorn der Kollegen zum Ausdruck. Stellen und Gehälter wurden vor vielen Jahren in BHW ohnehin



Entschlossen: Andreas Jäckel vor der BHW-Zentrale...

Fotos: O. Popp

schon einmal langsam geschmälert. „Auch ich habe da eine Gehaltsgruppe eingebüßt, mehr gearbeitet und auf Urlaub verzichtet. Aber damals haben wir die Zähne zusammengebissen, weil BHW in einer echten wirtschaftlichen Schieflage war, die bedrohliche Ausnahmeannahm“, ergänzt er.

Über viele Jahre zuvor war der Baufinanzierer BHW jedoch wirtschaftlich sehr erfolgreich. Andreas Jäckel stieg dort quer ein. Zuerst Groß- und Außenhandelskaufmann, Anfang der 1980er Jahre eine Umschulung zum Programmierer beim Versicherer VGH, kam er 1989 aus Hannover ins 50 Kilometer entfernte Hameln. Das nach dem 2. Weltkrieg aus Berlin hierher umgesiedelte BHW bot sehr gute Sozialleistungen, um leichter Fachkräfte aufs Land zu ziehen. „In den 50er und 60er Jahren waren das manchmal Bäcker oder Fleischer, die hier auf Baufinanzierung umschulten. Zusammen mit Fachleuten und durch Generationswechsel sind wir über Jahrzehnte eine feste, leistungsfähige Gemeinschaft geworden. Das änderte sich weder durch wirtschaftliche Schwierigkeiten bei BHW noch durch die Übernahme von BHW durch die Postbank.“ Damals ging die BHW-IT-Sparte in die Postbank Systems über, in die auch Andreas Jäckel mitging. Er und seine Kollegen arbeiten aber weiterhin oft auch für BHW, pflegen Kontakte und Freundschaften. „Wir sind noch immer eine Familie. Und ich kann meine BHW-Kollegen verstehen und halte es auch für angemessen, wenn sie nun mit Wut im Bauch auf die Straße gehen und dadurch ein bisschen Druck und Angst abbauen können.“

Ob Andreas Jäckel selbst mitstreiken wird, ist noch offen. Denn die Postbank Systems ist rechtlich betrachtet ein eigener Betrieb, hat ganz andere Arbeitsbedingungen und ist bisher kaum gewerkschaftlich organisiert, resümiert er. „Jeder, der in der IT groß geworden ist, weiß, dass da eine 40- oder 50-Stunden-Woche oft Normalität ist. Das ginge auch gar nicht anders. Mit einem starren Arbeitszeit-System könnten wir keine großen Störungen beheben oder wichtige Projekte vorantreiben. Für eine Vielzahl unserer Mitarbeiter gibt es am Wochenende oder nachts Rufbereitschaften und Arbeitseinsätze. Natürlich alles im Rahmen der Arbeitszeitgesetze und mit zeitlichem oder finanziellem Ausgleich. Und für diese Leistung – manchmal an der Belastungsgrenze – werden wir auch angemessen bezahlt. Zudem geht es auch etwas legerer und kumpelhafter zu als in manchen anderen Postbank-Teilen“, versichert der Niedersachse.

Die Solidarität mit der BHW-Belegschaft ist trotzdem groß. Denn die Postbank Systems ist auf vielerlei Weise mit der BHW verwoben und eine verlässliche Perspektive am Standort Hameln treibt alle um. „Wenn zum Beispiel die BHW nach den Bank-Plänen auch Samstag Geschäftszeit hat, dann müssen zum einen mehr von uns in dieser Zeit gleichfalls anwesend sein, und außerdem haben wir in Folge des Samstag-Betriebs weniger Zeit für die Wartung, die ja nur bei weitgehend ruhenden Systemen laufen kann.“ Bisher habe die Geschäftsführung angedeutet, diese Mehrarbeit im Fall des Falles finanziell auszugleichen.

Dies sind alles wichtige Punkte in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite, so Andreas Jäckel. „Doch das oberste Ziel im Interessenausgleich muss für uns sein, den Standort zu erhalten. Danach, so vielen Mitarbeitern wie möglich ihre Stelle zu sichern, und zum Dritten, dass sie ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden, unter Umständen nach einer Umschulung. Bezahlung, Urlaub und andere Dinge sind dem – auch wenn das hart klingt – zunächst untergeordnet. Denn das Verteidigen der 39-Stunden-Arbeitswoche und der 30 Tage Urlaub nützen nichts, wenn unsere Betriebe dann später Stück für Stück zum Beispiel nach Bratislava oder woanders hin verlegt werden und wir arbeitslos werden“, betont er auch als stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrates Hameln der Postbank Systems.

Dort teilt sich Andreas Jäckel (DBV) die Freistellung mit dem Vorsitzenden Andreas Beutner (komba-Gewerkschaft), und mehr als das: „Wir haben schon jahrzehntelang fachlich zusammen gearbeitet, kennen uns wirklich sehr gut und haben schon einige Schlachten gemeinsam geschlagen.“ Am Betriebsratsbüro hängt übrigens kein Schild für Andreas Jäckel – „das weiß jeder, dass auch ich hier erreichbar bin, da habe ich keine Eitelkeiten.“ Seinen eigentlichen Schreibtisch hat er inmitten vieler Kollegen im Großraumbüro. „Auch wenn man es zuerst nicht glaubt – man gewöhnt sich daran.“

Die großen Themen für die Mitarbeiter sind verständlicherweise andere. Angesichts des Durchschnittsalters von 45 Jahren im Betrieb zum Beispiel, ob der Job sicher ist, und wenn nicht, unter welchen Bedingungen – beispielsweise Vorruhestand und Altersteilzeit – sie ausscheiden können. „Die meiste Zeit kostet uns Betriebsräten aber derzeit die Vorbereitung eines Maßnahmen-Sozialplans für die materielle Absicherung der Kolleginnen und Kollegen im Laufe der Integration in die Deutsche Bank. Der Großteil der bestehenden Regelungen in der Deutschen Bank wäre auch für unsere Kollegen eine gute Lösung. Auch das Zusammenspiel mit dem Tarifvertrag



...am Rande  
des mittelalterlich beschaulichen Hameln.

„Rationalisierungsschutz“, den ver.di ins Spiel bringt, beschäftigt uns.“ Jedenfalls sieht der streitbare Betriebsrat die Integrationsverhandlungen und auch die wahrscheinliche Machtprobe auf der Straße als Chance, die manchmal gestörte Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Gewerkschafts-Verbänden und Betriebsräten und auch zwischen den Gewerkschaften untereinander auf Dauer zu verbessern.

Schwarzmalerei ist ohnehin nicht die Sache des zweifachen Familienvaters, der zurzeit besonders häufig im Gesamtbetriebsrat und anderen Gremien unterwegs ist. Seine Lebensgefährtin, seine Kinder und Freunde „wollen mich ja auch mal sehen“, bekennt Andreas Jäckel. Derzeit ist es nicht einfach. Wenn er zu Hause ist, freut sich der Hannover-96-Fan auf die Spiele seiner Elf und lässt sich den Wind um die Nase wehen. Genau wie bei einer Ausfahrt mit der großen BHW-Motorradgruppe oder wenn er mit der Maschine Urlaub im geliebten Schottland macht.

Oliver Popp



Viele Fragen kamen von Arbeitnehmer-Vertretern aus Deutscher und Postbank.

Fotos: O. Popp

## Deutsche Bank – Postbank: Nicht über-, sondern miteinander sprechen

Der Deutsche Bankangestellten-Verband ist an vielen Stellen Vermittler und Forum für die Themen verschiedener Gruppen: Mitarbeiter aus den Betrieben, Betriebsräte, Partner-Gewerkschaften, Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite und auch externe Experten. Diese über viele Jahre gewachsene Vernetzung ist keine bleibende Selbstverständlichkeit, sondern sie muss immer wieder ausgebaut und in neue Richtungen geknüpft werden, wenn sie in den sich ständig schneller verändernden Strukturen der Finanzwelt funktionieren soll.

Derzeit gewinnt die Integration der Postbank in die Deutsche Bank immer mehr Fahrt, ohne dass der angedachte Fahrplan und die Fahrtziele weitgehende Sicherheit für alle Mitarbeiter-Gruppen vermitteln. Die Verhandlungen der Teilinteressen-Ausgleiche für die verschiedenen Deutsche Bank- und Postbank-Bereiche ab Herbst 2011 sind sehr umfangreich und finden mit vielen neuen Partnern statt. Deshalb lud der stellvertretende DBV-Bundesvorsitzende Stephan Szukalski, der die Gewerkschaftsarbeit unseres Verbandes in der Deutsche Bank-Postbank-Gruppe koordiniert, viele

der alten und neuen Verhandlungspartner am 26. September 2011 zu einem Get Together in Frankfurt ein.

Schon in der Vorstellungsrunde wurde klar – die Unterschiede sind klein, pragmatisches Denken und Handeln werden dagegen groß geschrieben, Brücken sind schnell gebaut. Die Tarifgemeinschaft aus DBV, komba und DPVKOM in der Postbank leistet schon seit drei Jahren eine hervorragende Vorarbeit, um Trennendes zu überwinden und die Deutsch- und Postbanker einander näher zu bringen. Die unternehmerische Entscheidung der Integration steht fest – nun muss sie aber auch sozial verträglich gestaltet werden und dazu führen, dass die Mitarbeiter aus beiden Teilen in vergleichbaren Positionen auch gleich behandelt werden – mehr als nur eine firmenkulturelle Aufgabe. Von den Umstrukturierungen im neuen Konzern werden letztlich alle Mitarbeiter betroffen sein, direkt oder indirekt.

In einzelnen Workshops entwarfen Mitarbeiter, Betriebsräte & Gewerkschafter aus Deutscher und Postbank Fragen an die Zukunft des Konzerns.

Themen waren die neue Doppelspitze der Deutschen Bank, das Verhältnis der beiden Geschäftsführungen zu Gewerkschaft und Betriebsräten, die Firmenkulturen, der Verhandlungsstand der Integration und inwieweit dabei einzelne Einheiten schon konkret besprochen werden. Gemeinsam und in gemischten Teams fiel das Denken über den Tellerrand hinaus leichter als in festen Zirkeln – auch dies war eine wichtige Erkenntnis des Tages. Künftig lassen sich Probleme besser lösen mit Hilfe eines schnellen Anrufs bei den neuen Ansprechpartnern „der anderen Seite“.

Den Fragen der Arbeitnehmer-Vertreter stellten sich dann zwei Spitzen-Personaler der Deutschen Bank, Volker Steuer (weltweiter Arbeitsdirektor) und Michael Stein, der oft Tarifverhandlungen für die Arbeitgeberseite führt. Angesichts des noch frühen Verhandlungsstadiums konnten und wollten beide nur wenig konkrete Ergebnisse oder weitere Pläne vermelden. Doch in einem wollten sie keinen Zweifel lassen: in einer weitgehenden Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite und in einer fairen Verhandlungsführung mit allen Arbeitnehmer-Vertretern. Sie versprachen frühzeitige und umfassende Information und Austausch in den Gremien, und insbesondere im zentralen Integrations-Verhandlungskreis. Dort verhandeln mit Wolfgang Böhr, Rolf Vreden und Christoph



Michael Stein (l.) und Volker Steuer standen Rede und Antwort.

Müller drei DBV-Vertreter hauptamtlich mit – Stephan Szukalski ist als Gewerkschaftsvertreter Teil der Runde, in der die wesentlichen Entscheidungen über die Zukunft der gemeinsamen Deutsche Bank-Postbank getroffen werden.

Ein unverzichtbarer Schritt dahin war jedenfalls die Zusammenkunft Ende September. Künftig soll ein solcher Meinungsaustausch regelmäßig stattfinden – und eine Grundlage für das Miteinander-Reden schaffen.

Oliver Popp



In den Workshops fanden sich ganz neue Partner – und auch ganz neue Denkansätze.

# Den DBV für die kommenden fünf Jahre mitbestimmen

Liebe Mitglieder  
des Deutschen Bankangestellten-Verbandes,

seit 117 Jahren stehen wir nun in Ihren Diensten und geben Ihnen mit Tarifpolitik, mit Vertretung und Beratung im Arbeits- und Sozialrecht, mit Seminaren und mit Informationsangeboten auf verschiedenen Wegen möglichst passgenaue und weit reichende Unterstützung im beruflichen Alltag in der Bank oder Versicherung. Dafür arbeiten unser Vorstand, unser Verbandsrat und unsere regionalen Verbände und Geschäftsstellen Hand in Hand. Alle fünf Jahre wollen wir uns auch Ihrer Meinung stellen, unsere Arbeit der vergangenen Jahre von Ihnen bewerten lassen und Sie über unseren künftigen Kurs mitentscheiden lassen – und laden Sie dafür

**am 5. Juli 2012 ab 14 Uhr  
nach Düsseldorf**

**in das Mercure Hotel Düsseldorf-Hafen,**

Volmerswerther Straße 35, 40211 Düsseldorf,  
Tel.: 0211 – 30 220,

<http://www.mercure.com/de/hotel-7190-mercure-hotel-duesseldorf-hafen/index.shtml>

**zu unserer  
ordentlichen DBV-Hauptversammlung ein.**

Grundlage ist der § 13 der Satzung des Deutschen Bankangestellten-Verbandes in Verbindung mit § 36 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

**Die Tagesordnung ist folgende:**

- TOP 1** Eröffnung und Begrüßung der Teilnehmer
- TOP 2** Genehmigung der Tagesordnung
- TOP 3** Bericht des Bundesvorstandes
- TOP 4** Bericht der Geschäftsführung
- TOP 5** Bericht des Verbandsrates
- TOP 6** Bericht der Kassenprüfer
- TOP 7** Abstimmung über die endgültige Entlastung des Bundesvorstandes und der Geschäftsführung für die Kalenderjahre 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011
- TOP 8** Neuwahlen:
  - a) Bildung eines Wahlvorstandes
  - b) Wahl der/des Bundesvorsitzenden
  - c) Wahl des Bundesvorstandes
  - d) Wahl des Verbandsrates
- TOP 9** Satzungsänderungen
- TOP 10** Beratung und Beschlussfassung über vorliegende (eingereichte) Anträge
- TOP 11** Verschiedenes



Zusammenkommen.

Foto: fotolia.de

Die Teilnehmer der Hauptversammlung haben nach § 16 Manteltarifvertrag ein Recht auf bezahlte Freistellung ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub. Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder, die durch Vorzeigen der Mitgliedskarte ihre Mitgliedschaft im Deutschen Bankangestellten-Verband nachweisen und ihrer Beitragspflicht ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Diejenigen Mitglieder, die an der Hauptversammlung nicht teilnehmen, können die Wahrnehmung ihrer Rechte auf andere teilnahmeberechtigte Mitglieder durch schriftliche Vollmacht übertragen. Die Sammelvollmachten sind spätestens bis 20. Juni 2012 in der DBV-Hauptgeschäftsstelle, Oststraße 10, 40211 Düsseldorf, einzureichen (gemäß § 13 der Satzung). Auch die Erteilung so genannter Untervollmachten an Dritte oder weitere Mitglieder ist statthaft. Das Formular – Sammelvollmacht – ist in der Hauptgeschäftsstelle per Post, per Fax oder Email ([info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)) auf Anfrage abrufbar.

Delegierte, die mindestens 100 Mitgliedsstimmen vertreten, erhalten die Reisekosten und Hotelkosten vom Verband erstattet. Delegierte, die weniger als 100, aber mindestens 50 Stimmen vertreten, erhalten die Reisekosten erstattet.

Anträge zur Tagesordnung müssen spätestens 14 Tage vor Beginn der Hauptversammlung der DBV-Hauptgeschäftsstelle, Oststraße 10, 40211 Düsseldorf, schriftlich vorliegen. Später eingehende Anträge müssen nicht behandelt werden. Das Recht der Teilnehmer der Hauptversammlung, nach § 13 der Satzung über Dringlichkeitsanträge zu entscheiden, bleibt davon unberührt.

Mit Rücksicht auf die organisatorische Abwicklung bitten wir darum, eventuelle Rückfragen umgehend an die Hauptgeschäftsstelle zu richten.

Deutscher Bankangestellten-Verband  
Karin Ruck, Bundesvorsitzende, im November 2011

# Das Anlegerschutzgesetz: AnsFuG oder doch eher Unfug?

Das Gesetz zur Stärkung des Anlegerschutzes und zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Kapitalmarkts (AnsFuG) novelliert verschiedene bestehende Gesetze. Schwerpunktmäßig das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG). Der Sinn besteht eindeutig darin, den Anleger besser vor Falschberatung zu schützen und dazu klare Richtlinien für die Finanzdienstleister zu schaffen. Leider hat sich der Gesetzgeber dabei selbst extrem unter Druck gesetzt und ein Gesetz mit „heißer Nadel“ gestrickt. Das Ergebnis: Ansatz gut, Ausführung mangelhaft.

Das Gesetz enthält verschiedene Unklarheiten und Interpretationsmöglichkeiten, die erst in den nächsten Jahren durch die Rechtsprechung geklärt werden können. Bis dahin sollten Sie als Betriebsrat versuchen, möglichst viel Unheil von ihren Kollegen und Kolleginnen abzuwenden. Dazu ist eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des AnsFuG in der Bank unvermeidbar.

## Welche Punkte sollten geregelt werden:

1. Das AnsFuG stellt Ansprüche an die Sachkunde und Zuverlässigkeit der Anlageberater, Vertriebs- und Compliance-Beauftragten. Für Mitarbeiter, die die im Gesetz aufgeführten Sachkundenachweise nicht mitbringen, gibt es zeitlich befristete Sonderregelungen. Dies ist die so genannte „Alte-Hasen-Regelung“ für Anlageberater, die seit mindestens 1. Januar 2006 möglichst ununterbrochen in der Anlageberatung tätig sind. Deren Schonfrist läuft aber am 31. Mai 2013 aus. Es muss also geregelt werden, wie diese „Alte Hasen“ weitergebildet werden und so den Nachweis erlangen. Dazu zählt natürlich auch die Regelung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, evtl. Fragen der Entlohnung während der Weiterbildung, etc. Für den Fall, dass Sachkunde und Zuverlässigkeit des Mitarbeiters nicht eindeutig nachgewiesen werden können, sind Personalfragebögen angedacht. Die Nutzung solcher Fragebögen erfordert natürlich die Zustimmung des Betriebsrats. Wichtig ist natürlich auch die Frage, was passiert mit dem „Alten Hasen“, der nicht geschult wird? Ihm darf dadurch natürlich kein Nachteil entstehen.
2. Das AnsFuG geht davon aus, dass einmal gewonnene Sachkunde für immer ausreicht. Einen Bedarf, sich regelmäßig durch Schulungen und Weiterbildungen auf dem aktuellen Stand zu halten, sieht das Gesetz nicht. Im Zweifelsfalle könnte das zu Lasten eines Anlageberaters ausgelegt werden. Vereinbaren Sie also für alle Anlageberater turnusmäßige Weiterbildungen.
3. Die Banken haben die betroffenen Anlageberater, Vertriebs- und Compliance-Beauftragten an die BaFin zu melden. Es muss geregelt werden, dass der Betriebsrat rechtzeitig vorher über den genauen Inhalt der Meldung informiert wird und gegebenenfalls Einspruch einlegen kann. Kundenbeschwerden, die an die BaFin geleitet werden, sind dem Mitarbeiter zur Kenntnis zu geben und ihm ist das Recht einzuräumen, dazu Stellung zu nehmen.
4. Erhält die Bank von der BaFin eine Mitteilung über die Prüfung von Verwarnungen, Bußgelder oder Beschäftigungsverbote für Mitarbeiter, so sind Betriebsrat und Mitarbeiter unverzüglich zu informieren und komplette Akteneinsicht zu gewähren. Die Bank ist zu



Regenschutz:  
Gegen Unwägbarkeiten des Anlegerschutz-  
Gesetzes helfen Betriebsvereinbarungen.

Foto: photocase.com

verpflichten, sämtliche Rechtsmittel gegen die Maßnahmen der BaFin auszuschöpfen und den Mitarbeiter zu schützen. Gleichzeitig hat die Bank unverzüglich einen Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung gemäß § 80 Verwaltungsgerichts-Ordnung zum Schutz des Arbeitnehmers zu stellen.

5. Es ist dringend zu regeln, was mit einem vom Berufsverbot betroffenen Mitarbeiter geschieht. Er ist unbedingt gegen Entlassung oder berufliche/finanzielle Benachteiligung zu schützen.

Das Anlegerschutzgesetz setzt den Hebel sehr stark beim einzelnen Berater an und wälzt viel Verantwortung vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer ab. Es ist ein absolutes Novum, dass die BaFin direkt einen Mitarbeiter maßregeln kann. Das WpHG sieht dies eigentlich nicht vor, wir haben damit meiner Meinung nach eine widersprüchliche Gesetzesituation. Leider wurde eine entsprechende Eingabe des DBV beim Petitionsausschuss des Deutschen Bundestags abgewiesen.

Interessant ist auch, dass der Gesetzgeber ein so starkes Augenmerk auf die persönliche Eignung der Anlageberater für die Ausübung ihres Berufes richtet. Bei sich selbst stellt der Gesetzgeber da deutlich geringere Ansprüche. So darf ein Anlageberater z.B. nicht wegen Steuervergehen verurteilt sein, für das Amt eines Abgeordneten spielen solche Kleinigkeiten aber keine Rolle.

Leider hat der Gesetzgeber es wieder versäumt, sich bei der Vorbereitung eines Gesetzes wirklich fachkundige Hilfe zu holen. Man liest die Handschrift der Theoretiker und deutlich auch die Handschrift der Bankmanager – zu Lasten der Mitarbeiter!

Friedhelm Burski

## „Der Kulturwandel braucht Zeit – die wir aber nur begrenzt haben“

Für die meisten Bankmitarbeiter dreht sich die Welt seit einigen Jahren immer schneller – Rationalisierungen und Umstrukturierungen als Reaktion auf die Finanzkrise, um Kunden (zurück-) zu gewinnen und um im Rendite-Rennen mit den Wettbewerbern mitzuhalten. Für Norbert Heinrich aus Hamburg gab es dagegen in seiner Laufbahn nie etwas anderes – der studierte Wirtschaftswissenschaftler arbeitet seit Mitte der 1980er Jahre in der **Targobank** und ihren Vorgänger-Firmen und musste sich oft umstellen. Er sieht dieses Verändern aber als durchaus auch positiv: „Ich habe noch in der Hamburger Sparkasse gelernt, das war dort schon ein wenig verknöchert. Als ich dann 1988 in der Targo-Vorläuferin **KKB** als studentische Teilzeit-Kraft richtig anfang, war das schon faszinierend. Wir konnten vom ersten Tag an recht frei über begrenzte Kredite entscheiden. Das hat mir gefallen, und so bin ich geblieben.“

Der heute 51-jährige Hüne arbeitete dabei mit 62 Kollegen im Großraumbüro, noch ein Novum Ende der 80er in der deutschen Bankenwelt. Im Fachhändler-Service regelten sie dabei Kredite für Kunden von Möbel- und Technik-Kaufhäusern. 1990 wurde Norbert Heinrich in den Betriebsrat gewählt, seit 1994 ist er Betriebsratsvorsitzender für die Bankbetriebe in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern – was ihm bis heute Herzensangelegenheit und Heimat blieb. „Im Alltag hilft mir schon die hanseatische Gelassenheit. Wir sagen da oft: ‚Ruhig Blut und warme Unterhosen‘. Also lieber überlegen, bevor man was sagt, dann aber treffsicher und bei den richtigen Leuten.“ Diese Eigenschaft war sicher Hilfe, als die KKB 1992 auch offiziell in **Citibank** umfirmierte – die Kapitalmehrheit hatten das US-amerikanische Mutterhaus schon lange zuvor. Die Folgejahre hat Norbert Heinrich in keiner guten Erinnerung: „Da ging es hauptsächlich um Produktivitätssteigerung, entsprechend wurde auch mit den Mitarbeitern umgesprungen.“

Auch der Standort Hamburg veränderte sich stark. Arbeiteten dort anfangs mit Verwaltung noch über

hundert Mitarbeiter, wurden die Regionen 1998 aufgelöst, und fast alle Zentralfunktionen wurden in die Deutschland-Zentrale nach Düsseldorf oder Duisburg verlegt. „Auch mein Arbeitsplatz fiel weg. Ich wurde dann in Hamburg Statistiker und Assistent des Vertriebsdirektors. 2001 bekam ich dann die Vollfreistellung als Betriebsrat. Und der Aufsichtsrat ist da eine gute Ergänzung. 1999 bin ich in den Aufsichtsrat der Holding „Citicorp Deutschland GmbH“ gewählt worden, 2006 auch in das Kontroll-Gremium der „Citibank Privatkunden AG & Co KG aA.“ Die Bank AG beschäftigt deutschlandweit insgesamt etwa 6000 Mitarbeiter, davon gut 3500 im Vertrieb, 2000 in der Citi Dienstleistung GmbH, heute Targo Dienstleistung GmbH – die Dienstleistungstochter in Duisburg – und etwa 700 Kollegen in der Hauptverwaltung in Düsseldorf.

Als 2008 die Citigroup in Folge der Finanzkrise in Schieflage geriet, suchte die amerikanische Mutter einen Käufer für die ertragsstarke deutsche Tochter. Die französische Groß-Genossenschaftsbank **Crédit Mutuel** griff schließlich zu. „Das war das Beste, was uns in dieser Krisenzeit passieren konnte. Wären wir von einer anderen Bank in Deutschland gekauft worden, hätte uns gewiss die Zerschlagung gedroht, und die Bank wäre über kurz oder lang verschwunden“, beurteilt der Norddeutsche.

Mit den Franzosen kam auch eine andere Firmenkultur – „die Crédit Mutuel steht noch für eine Anstellung von der Ausbildung bis zur Rente und eine Kundenbindung von der Wiege bis zur Bahre.“ Seit Anfang 2010 heißt die Bank nach innen und außen „Targobank“, um für Mitarbeiter und Kunden einen deutlichen Neuanfang zu signalisieren.

Dieser Neubeginn ist insbesondere wichtig, um die starke Fluktuation der Mitarbeiter einzudämmen: Zu viele Kollegen wechseln zu häufig intern den Arbeitsplatz auf der Suche nach der passenden Stelle oder weil sie dem wachsenden Druck ausweichen – oder sie verlassen die Bank ganz, mehr oder weniger freiwillig. „Das ist zwar in den vorigen Jahren besser geworden, aber immer noch zu viel. Viele Mitarbeiter kündigen zum Beispiel, weil sie studieren und sich damit eine bessere Karriereperspektive schaffen wollen. Doch die Jobs für solche Kollegen gibt es in der Targobank fast nur noch in Düsseldorf und Duisburg, da gibt es in unserer Fläche kaum Auswahl“, verweist der Hanseat auf ein langfristiges strukturelles Problem.

Die Mitarbeiter-Bindung ist denn auch ein bleibendes Thema in Betriebs- und Aufsichtsrat. So will man in den Altersteilzeitverträgen weg kommen vom Blockmodell (drei Jahre aktiv und dann drei Jahre passiv) hin zu einer Teilzeit-Lösung über die ganze



Oft unterwegs: Norbert Heinrich muss zwischen vielen auch langen Sitzungen pendeln – wie hier vor der Bank-Hauptverwaltung in Düsseldorf. Foto: O. Popp

Zeitspanne. So sollen sich ältere Mitarbeiter eine Vollzeitstelle z.B. mit Studenten teilen. Erfahrung und Begeisterung für neue Technik könnten sich so gegenseitig anlernen, und auch die Bank würde viel gewinnen. „Viele Anlagekunden haben schlicht kein Vertrauen in einen nur 25 Jahre alten Berater. Mit einem gestandenen, krisenerfahrenen Kollegen an der Seite wären viele Geschäftsbeziehungen erfolgreicher.“ Zudem wollen nicht wenige junge Kollegen unter Selbstausschöpfung nach drei oder vier Jahren Filialleiter werden. „Ich frage sie dann, wohin sie denn danach noch wollen. Da kommt lange nichts mehr“, ermutigt Norbert Heinrich die Neueinsteiger, ihre Erwartungshaltung zurückzuschrauben und über die Jahre in ihrem Job erst einmal Sicherheit zu gewinnen.

Doch auch Kunden und die mediale Öffentlichkeit hätten Anlass zum Lernen. „Die Leute müssen einfach differenzieren – der Filialangestellte ist nicht der raffgierige Investmentbanker. Von den Beratern hat auf lange Sicht niemand etwas davon, Kunden nicht richtig zu beraten.“ Doch müssen die Bankberater schon den ersten Schritt zu mehr Realismus und Vertrauen gehen, weiß Norbert Heinrich. Denn die Produkte in allen Banken sind inzwischen weitgehend austauschbar – und darum kann die Targobank

nur gewinnen, wenn sie mit den Kunden ehrlich und offen umgeht. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Und doch braucht genau diese mentale Umstellung weg von der Citibank-Renditezahlen-Fixierung hin zu mehr Kundenorientierung Zeit. „Besonders die Führung im mittleren Management sind noch im alten Denken und Handeln, kein Wunder nach 20 Jahren in diese Richtung. Doch wir haben nur begrenzt Zeit“, verdeutlicht der Arbeitnehmer-Kopf.

Der Targobank-Vorstand selbst nehme dagegen die Vorschläge der Arbeitnehmer-Vertreter konstruktiv auf, schätzt Norbert Heinrich ein. „Wir sind nicht unfehlbar, der Vorstand aber auch nicht. Wenn wir ihm wiederholt eine Notwendigkeit begründen, dann kommt das letztendlich auch.“ So zum Beispiel das Gesundheitsmobil. Zuerst gastierten die Mediziner zwei Wochen in Hamburg und überprüften hauptsächlich Wirbelsäule, Blutdruck und Blutwerte. Für jeden Mitarbeiter ist so eine Stunde Zeit – derzeit (Mitte November) werden die Kollegen in Duisburg untersucht, und dann geht die Reise weiter. Die Bank erhielt auch eine Gesamtauszeichnung für ihr neues Gesundheitsmanagement, in dem auch Mitarbeiter aus den Standorten geschult werden.

Im Gesamtbetriebsrat, in dem Norbert Heinrich ebenfalls arbeitet, sind Einigungen erzielt worden für die Zertifizierung von Anlageberatern und für ein Stipendium für Mitarbeiter, um sie länger in der Bank zu halten. Außerdem wird eine elektronische Personalakte eingeführt, die auch den absehbaren Neuerungen des Datenschutzgesetzes entspricht. Zudem wollen die Arbeitnehmer-Vertreter in Aufsichts- und Gesamtbetriebsrat die Entwicklung befördern, dass der personalstarke Duisburger Telefonservice nicht nur vor allem Reparaturbetrieb sein muss, sondern mehr Kapazitäten für die aktive Kundenansprache bekommt, um den Filialvertrieb an sinnvollen Stellen zu unterstützen.

Der dreifache Vater wirkt alles in allem also durchaus zufrieden. Seine Tochter und seine zwei Söhne sind mit Mitte 20 inzwischen längst aus dem Haus, und so haben die Heinrichs ihr Häuschen im Grünen zwischen Hamburg und Lübeck fast ganz für sich. Das ist ein wichtiger Ausgleich, wie Norbert Heinrich findet: „Die Jahre vergehen immer schneller, man wird ja schon nervös, wenn man mal das Handy vergessen hat und nicht erreichbar ist. Selbst wenn wir ausgewanderte Freunde in Namibia besuchen, fragen mich da Kollegen aus der Bank telefonisch um Rat, wenn man mal Empfang in der Wüste hat. Da muss man auch mal abschalten.“ Und gut norddeutsch Gelassenheit tanken für die kommenden Aufgaben.

Oliver Popp

## Endlich wieder auf eigenen Füßen stehen

Die **BHF-Bank** ist eine der Traditionsbanken in Frankfurt – seit 1854 ist die Privatbank im Geschäft mit ihren Kunden. Dabei sind „ihre“ Kunden tatsächlich diejenigen, die über viele Jahre treu bleiben, weil sie eben nicht das Rennen nach den gerade am meisten Erfolg versprechenden Anlagen der Großbanken mitmachen, sondern zuallererst eine individuelle, verlässliche und auf die besonderen Kundenbedürfnisse zugeschnittene Beratung suchen.

Die Bank ist derzeit immer wieder in den Schlagzeilen der Presse – aber nicht aus eigenem Antrieb. Stattdessen möchte der momentane BHF-Eigentümer Deutsche Bank die Tochter seit zwei Jahren weiterverkaufen. Um langfristig endlich Erfolg zu vermelden, will man Pressemeldungen zufolge 270 der noch 1350 Stellen in der BHF streichen. Der Ballast sei vor allem in der veralteten, aufgeblähten, zu teuren IT und Verwaltung zu finden, so Presseberichte von Mitte November 2011. Die Verlagerung von Teilen an externe Dienstleister spielt dabei eine Rolle. „Bei diesen Prozessen ist unsere ganze Erfahrung gefordert und sowohl unser situationsbezogenes Fingerspitzengefühl als auch unser Verhandlungsgeschick gefragt“, bewertet die stellvertretende BHF-Betriebsratsvorsitzende und Gesamtbetriebsratsvorsitzende Sabine Diehl die Gespräche über die Zukunft der Bank.

Sie und die anderen 14 Betriebsräte möchten zunächst vor allem eine echte Beteiligung bei den Stellenplänen. Die 43-jährige Hessin ist seit 1990 Arbeitnehmervertreterin, und seit 1998 für ihre Aufgaben freigestellt. Dabei war große Offenheit mit dem Arbeitgeber zunächst ein treuer Begleiter. „Die Diskussion war bei uns direkt und fair, die langjährigen Geschäftsinhaber und Vorstände kannten alle Mitarbeiter und die Abläufe in der Bank. Früher waren es persönlich haftende Gesellschafter, die klare Entscheidungen treffen mussten und getroffen haben. Das war sicher nicht immer alles richtig, aber es war verlässlich“, erklärt Sabine Diehl.

In den vergangenen Jahren sind es dagegen wechselnde Vorstände, die die Entscheidungen treffen. Externe Beratung spielt eine zunehmende Rolle, man ist weiter weg von der Basis, ist der Eindruck der BHF-Betriebsrätin. „Diese Entwicklung nahm in den 1990er Jahren mit der Umstellung der BHF von der Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) auf eine Aktiengesellschaft

ihren Anfang und eröffnete damit die Möglichkeit der Übernahme der Bank durch die ING Group“, beschreibt Sabine Diehl die Entwicklung. Später übernahm die Privatbank Sal. Oppenheim, die wiederum von der Deutschen Bank wegen ihrer vermögenden Kunden gekauft wurde. Die BHF stand nicht im Zentrum des Interesses.

Seit der Abhängigkeit von fremden Herren wuchs die Bürokratie in der Privatbank, man sichert sich ab, wird vorsichtiger. Wenn die Kundenberater früher die Bank wirklich verkörperten und Kunden mit persönlicher Ansprache als Vertreter „ihrer Bank“ gewannen, geht dieser Vorteil mit gleichen Wettbewerbsprodukten heute verloren. „Meiner Meinung nach nimmt unser authentischer Geist ab, man macht eben „nur noch“ einen guten Job. Und das können andere Banken eben genauso gut.“ Stattdessen empfiehlt Sabine Diehl den Chefs, einmal mit wirklichem Interesse durchs Haus zu laufen – dabei würden sie mit Sicherheit das eine oder andere Unangenehme zu hören bekommen, aber eben auch viele konstruktive Tipps, was man wie besser machen kann. „Ich stelle mir immer die Frage: Wie können wir unsere Bank nach vorn bekommen, wie können wir ihr spezielles Profil wahren? Im Augenblick sind wir auf dem besten Weg in die Masse. Aber es gilt doch, das Besondere der Bank herauszustellen.“

Statt Fachleute aus der Belegschaft zu beauftragen, befragt die Bank eben vermehrt externe Unternehmensberatungen, um Entscheidungen zu treffen. „Früher haben in der Regel wenige Mitarbeiter auf unbürokratischem Weg in kürzester Zeit ein Problem gelöst. Man kannte sich und wusste, wer anzusprechen ist. Heute sitzen weit mehr Personen, teure Berater und Verantwortliche am Tisch, ohne wirklich die Bank zu kennen. Da kommt man selten schnell voran.“ Ob das Problem am Ende zur Zufriedenheit der Bank und kostengünstig gelöst wurde, wagt die Betriebsrätin zu



*Klarheit schaffen: Betriebsrat und Belegschaft wollen, dass die BHF endlich wieder einen beständigen Kurs verfolgen kann.*

*Foto: O. Popp*

bezweifeln. „In Einzelfällen und zielgerichtet ist es sicher richtig, sich externes Know-How einzukaufen. Aber es ist doch absurd zu glauben, dass externe Berater die besseren und sinnvolleren Lösungen für die Probleme der Bank erarbeiten als unsere eigenen Mitarbeiter“, bemerkt Sabine Diehl.

Trotz der permanenten Unsicherheit machen die Kollegen des Betriebsrats einen tollen Job, gibt Sabine Diehl ihnen allen ein großes Kompliment. „Ich bin wirklich stolz darauf, wie wir als Team funktionieren.“ Sie selbst kommt aus dem Corporate Banking der BHF und hat daher ein besonders gutes Verständnis von „ihrem“ Teil der Belegschaft. „Uns ist es wichtig, dass alle Teile der Belegschaft gleichermaßen gut vertreten sind, und so ist es unser Ziel, Mitarbeiter aus allen Teilen der BHF für das Gremium zu gewinnen. Fachliche Tiefe und eine gute Mischung bringen haltbare Ergebnisse, mit denen alle leben können. An uns liegt es auch zu einem großen Teil, wie sich die Stimmung im Unternehmen entwickelt“, sieht die besonnene, aber tatkräftige Betriebsrätin eine große Verantwortung. Es werde vielfach unterschätzt, wie der Betriebsrat als Multiplikator in die Belegschaft wirken kann. „Im Betriebsratsbüro muss man viel aushalten können und braucht für die Arbeit die Unterstützung des gesamten Gremiums und selbstverständlich auch seiner Kolleginnen und Kollegen.“

Die hat sie auch in der Familie, die in der Wetterau auf sie zählt. „In der Bank könnte ich manches nicht stemmen ohne sie“, beschreibt Sabine Diehl eine ihrer Kraftquellen. Sie ist Mutter einer 13-jährigen Tochter und eines 6-jährigen Sohnes, zudem Mitglied des Vorstands und Jugendwart im örtlichen Tennisverein und Elternbeirat in der Schule. „Eigentlich will ich wieder mehr für meine Lieben da sein, im Augenblick ist die Balance etwas aus den Fugen. Aber wir bekommen das wieder hin.“ Dabei hilft ihr Mann, der gern Papa ist, und ihre Ausbildung zur Persönlichkeitstrainerin und zum Coach nebenher. „Das schärft den Blick für Menschen und hilft, besser zu verstehen, wie sie wirklich sind“, entdeckt sie einige Anknüpfungspunkte und auch Energie, um in der BHF etwas zu erreichen.

Ihr Modell ist, dass die Bank mit Zentrale im Frankfurter Westend wieder eine ernsthafte Chance bekommt, ihren eigenen Weg zu gehen. Der Weg dahin könnte sein, dass Mitarbeiter und Manager mit BHF-Wurzeln die Bank mit Hilfe eines externen Investors aus der Deutschen Bank herauskaufen. Dieser Investor müsste ein echter Teilhaber mit einem Plan sein, der die Bank auf Basis der Tradition modernisiert. „Wer arbeitet aber ein konkretes Beteiligungskonzept aus? Da könnten sich doch mal die externen Berater dran versuchen, statt am Stellenabbau.“ Sabine Diehl und ihre BR-Kollegen wissen, dass dieser Wunsch schwierig zu erfüllen ist. Doch könnte dieser Aufbruch neue Kräfte freisetzen. „Dann können wir wieder laut sagen: Wir sind eine Familien- und Unternehmerbank. Und dann sollten wir diesen Familiensinn auch leben“, sieht die 43-jährige Bankerin eine durchaus realistische Perspektive für Mitarbeiter und Kunden.

Das bedeutet zum Beispiel auch, dem Projekt „Familie und Beruf“ zum Durchbruch zu verhelfen, das sie selbst mit voranbrachte, ohne dass die Bank letztlich viel Geld in die Hand nehmen musste. Es beinhaltet, junge Mütter schneller wieder in die Arbeit zurück zu bringen und zum Ausgleich junge Väter auch mal zahlreicher und länger in die Elternzeit. „Damit haben wir schon gute Erfahrungen gemacht, diese Zeit führt nicht zwingend zu einem Karriereknick.“ Oder auch das Verständnis, dass Acht-Stunden-tägliche-Mitarbeiter keine „Minderleister“ sind, sondern Menschen, die noch das gesunde Maß



Sabine Diehl

Foto: privat

finden, in der Freizeit Energie speichern und am nächsten Tag de facto viel effektiver arbeiten. Ein ähnliches Ziel ist, die an sich gut ausgestattete BHF-Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungs-Management (BEM) für Langzeit-Kranke mit Leben zu erfüllen – seit längerem bleibt ihre Zahl auf einem viel zu hohen Niveau. Auch deshalb, weil viele in ihrem Hamsterrad arbeiten, bis die Batterien leer sind.

Der Betriebsrat jedenfalls möchte die Tür weit offen halten für Gespräche. „Wir arbeiten nicht ständig streng nach Gesetzbuch und legen nicht alles auf die Goldwaage, denn das bringt die Bank und die Zukunft der Mitarbeiter nicht weiter.“ Das wöchentliche Jour fixe mit dem Personalbereich bringt es schon mit sich, dass manche Themen unbürokratisch abgearbeitet werden können – dazu muss oft auch nicht das ganze BR-Gremium erscheinen, das Vertrauen in die Kompetenz der Betriebsausschuss-Mitglieder ist nach all den Jahren zusammen und untereinander sehr groß. Die zweifache Mutter wünscht sich, dass der Arbeitgebers auch mal bereit ist, die Perspektive zu wechseln und den Betriebsrat und die Arbeitnehmer zu verstehen. Was heute zu selten vorkommt, war früher eines der Fundamente des Erfolgs der BHF-Bank.

Oliver Popp

## „Das kann Ihnen genau so auch passieren“

Ein Mitarbeiter in der Privatkunden-Beratung einer Bank-Filiale arbeitet seit Jahren gewissenhaft, erfüllt alle Leistungsziele, ist auch für neue und alte Kollegen da, wenn er gebraucht wird. Er sitzt aber stets in falscher Position, hat nicht das richtige Licht am Platz, isst schnell, bewegt sich kaum. Der Stress wird wie bei vielen anderen immer größer, und eines Morgens ist der Rücken blockiert – die Diagnose Stunden später beim Arzt: Bandscheibenvorfall mit akuter Schädigung des Nervengewebes. Der Betroffene muss lange in Therapie – und erhält zeitweise einen Behinderungsgrad von 50 % – damit ist die Grenze zur Schwerbeschädigung überschritten. „Ungewöhnlich? Nein. Die meisten betrifft es nicht nach einem Unfall oder von Geburt an, sondern als Ende eines langen, schleichenden Prozesses, und meistens im Vertrieb“, erklärt Manfred Purkl, Gesamtvertrauensperson für Schwerbehinderte in der Deutschen Bank. Er ist seit 1979 in der Bank beschäftigt, seit 2001 freigestellter Betriebsrat und Mitglied im Gesamtbetriebsrat. Seit 2006 kümmert er sich hauptamtlich um die Mitarbeiter mit Handicap.

Der Rheinländer hat sein Büro in Düsseldorf und ist einer der 30 Vertrauenspersonen bundesweit in der Bank, die dafür sorgen, dass die betroffenen Kollegen schnell und richtig versorgt werden und bald wieder möglichst normal arbeiten können. Vor allem wollen sie aber dafür sorgen, dass es gar nicht erst so weit kommt. 1044 Deutsche Bank-Mitarbeiter werden derzeit bundesweit von Manfred Purkl und seinen Kollegen betreut, davon etwa die Hälfte zeitweise, die andere Hälfte dauerhaft. „Viele Mitarbeiter leiden schwer gesundheitlich, aber sie tragen es lange nicht nach außen, in der Hoffnung, dass es sich wieder gibt“, berichtet er von typischen, aber grundfalschen Einstellungen. Denn erstens sind die Behandlungskosten später viel höher, und eben deshalb lässt sich anfangs die Gesundheit mit viel weniger Aufwand wieder herstellen. Zum Beispiel mit Hilfe eines Stehpultes, an dem Manfred Purkl selbst arbeitet, oder einem Gymnastik-Ball, die beide für Bewegung und Ausgleich sor-

gen. Oder für Kollegen mit Augenproblemen mit Hilfe der Vergrößerungs-Software Supernova, die von der Bank sehr einfach auf dem jeweiligen Bildschirm-Arbeitsplatz installiert werden kann, damit sich eine Sehschädigung unter Umständen verhindern oder mildern lässt.

Über 700 Filialen muss Manfred Purkl im Blick haben. Vieles lässt sich per Telefon oder Mail klären, wenn die Wege allzu weit sind. Denn die meisten Anfragen sind ähnlich. „So kann ich etwa dem Betriebsrat der Filiale Husum die wichtigen Punkte für eine Arbeitsplatzbegehung um 9.30 Uhr telefonisch durchgeben und muss nicht selbst hin – das funktioniert gut.“ Umso mehr Zeit hat der Vertrauensmann für die Fragen, die sich nur vor Ort lösen lassen. Im persönlichen Gespräch mit dem jeweiligen Kollegen und dem Filialleiter lässt sich zum Beispiel klären, wie der Arbeitsplatz rollstuhlgerecht wird. „Die Stufen vor einem denkmalgeschützten Bank-Gebäude lassen sich z.B. nicht ohne weiteres entfernen. Dann wird eben eine Rampe an der Seite gebaut. Dafür beantragen wir beim Integrationsamt eine Förderung, die das nötige Geld sichert, und wir kriegen im gleichen Atemzug auch oft noch die Toiletten barrierefrei“, so Manfred Purkl.

Doch die Wege in- und außerhalb der Bank sind nicht immer so geebnet. Einige Vorgesetzte können sich lange nicht vorstellen, wie ein Kollege im Rollstuhl überzeugend in Kundenkontakt kommen soll, und schieben immer wieder Argumente vor, die eine Lösung verzögern. Zudem sitzen viele Entscheider in der Deutschen Bank auf unterschiedlichen Ebenen und nach Strukturänderungen nicht selten auch im Ausland. „Dann muss ich ihnen in langen englischen Mails erklären, was der Unterschied zwischen einem Zuschuss und einer Beihilfe ist, und hoffen. Da muss ich schon alle Wege nutzen und sehr standhaft sein.“ In der Düsseldorfer Regionaldirektion war zum Beispiel die Automatik-Schiebetür am Haupteingang ausgefallen – ein Problem besonders für Sehbehinderte. Das Gebäudemanagement CRES musste erst externe Dienstleister beauftragen, so dass die Tür erst nach einem dreiviertel Jahr wieder voll funktionierte.

*Türöffner: Manfred Purkl ist für alle Kollegen da, die zeitweise oder auf Dauer eingeschränkt sind.*

*Fotos: O. Popp*





*Dialog: Im Gespräch hört Manfred Purkl genau hin, damit er einen nützlichen Rat zum Beispiel aus dem Gesetzbuch geben kann.*

Zudem ist das Verständnis der Mitarbeiter für ihre schwerbehinderten Kollegen nicht immer gegeben. Am Anfang ist dieses noch groß, wird aber nach Wochen geringer, und schließlich ist die Einstellung: „Jetzt müssen wir einen Großteil der Arbeit von dem Kollegen auch noch mit erledigen“, und der Betroffene bekommt viel Frust zu spüren, hat Manfred Purkl beobachtet. „Bei allem Verständnis – ich frage die Leute in solchen Momenten dann: ‚Das kann Ihnen genau so auch passieren. Wie reagieren Sie dann?‘. Da sind wir gefordert, genervte Mitarbeiter und Führungskräfte wieder einzufangen.“ Zum Beispiel mit der Aussicht, dass alle Betroffenen entweder darauf hinarbeiten, den Schwerbehinderten-Ausweis wieder loszuwerden, oder aber wieder möglichst normal arbeiten zu können. „Von dem Eifer, den sie da zeigen, könnte sich mancher Kollege eine Scheibe abschneiden“, stellt Manfred Purkl klar.

Eine Schwarz-Weiß-Lösung gibt es in solchen Fällen nie, immer nur einen möglichst guten Kompromiss. Der Vermittler sieht sich da in seinem Element: „Ich kann zuhören, den richtigen Ton mit Mitarbeitern und Chefs finden. Und die Erfahrung hat mich gelehrt, bald auch die passenden Projektpartner zu gewinnen. Am Ende sollen ja alle mit Überzeugung ‚Ja‘ sagen. Aufgenötigte Lösungen halten sowieso nicht ewig.“ Dazu fragt er in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehinderten-Vertreter in Nordrhein-Westfalen nach, das ihn 2012 zum neuen Vorsitzenden küren will. Oder aber er erkundigt sich bei selbst behinderten Führungskräften, welchen Tipp sie haben. Ein unerlässliches Handwerkszeug ist auch das Sozialgesetzbuch IX, das in kurzen Abständen immer wieder mit Kommentaren ergänzt wird und deshalb regelmäßig zu verfolgen ist – dort steht zum Beispiel, bei welchen Behörden welche Hilfe für die Schwerbeschädigten zu bekommen ist.

Nicht zuletzt sieht sich Manfred Purkl auch in einer politischen Rolle. „Wir wollen auch in den Sitzungen mit dem Deutsche-Bank-Vorstand wissen, was für die Schwerbehinderten langfristig zu erreichen ist.“ Die Bank legt nach seiner Überzeugung schon viel Wert auf Vorsorge, zum Beispiel in Angeboten und Kursen der Betriebskrankenkasse. Im Check-up können sich die Mitarbeiter ab 40 Jahren alle drei Jahre, die ab 50 Jahren alle zwei Jahre auch auf Risiken für eine Behinderung untersuchen lassen. Im Düsseldorfer Betrieb gibt es unter anderem einen Fitnessraum, eine Rückenschule, Stressabbau. Waren 2006 in der Stadt am Rhein noch über 100

Beschäftigte als schwerbeschädigt eingestuft, sind es derzeit noch 46. „Überhaupt – alle neu gebauten oder sanierten Gebäude wie an der Frankfurter Taunusanlage oder für die PBC Services in Essen sind auf einem wirklich guten, behindertengerechten Standard.“

Doch ist es eben auch so, dass Großunternehmen wie die Deutsche Bank auch eine besondere Verantwortung haben, Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zu schaffen, die in kleineren Unternehmen von den Abläufen und dem Aufwand her ungleich schwerer zu stemmen sind. Während die Postbank 9,6 Prozent dauerhaft Schwerbehinderte in ihren Reihen beschäftigt, sind es bei der Deutschen Bank nur 3,3 Prozent (in der Summe aus AG und PGK AG). „Insbesondere wünschte ich mir, dass unsere Bank mehr behinderte Auszubildende einstellt. Es ist so, dass zumeist die potenziellen Azubis uns absagen. Da sollten wir hinterfragen, was andere große Unternehmen denn anderes anbieten, also wo wir eben mehr konkrete Unterstützung anbieten müssen“, sieht Manfred Purkl einen Auftrag in den kommenden Jahren auch an sich selbst. Die gesetzlich festgelegte Schwerbehinderten-Quote ist 5 Prozent – das Manko gleicht die Deutsche Bank durch Großaufträge an bundesweit aufgestellte Behinderten-Werkstätten aus. Zum Beispiel können dadurch in Neuss nahe Düsseldorf viele behinderte Beschäftigte in der Entsorgung von vertraulichen Papieren und von Hardware arbeiten, nach den strengen Richtlinien des Datenschutzes. „Die Kollegen, die dort sortieren, würden wahrscheinlich sonst nirgendwo eine Stelle finden“, freut sich der Arbeitnehmer-Vertreter.

Die schönsten Momente für ihn sind die Wiedersehen mit erst schwer erkrankten und dann genesenen Kollegen nach einigen Monaten, als wäre nichts gewesen – und bleiben tut nur ein stärkeres Bewusstsein für die Gesunderhaltung und vielleicht sogar ein gereiftes Miteinander im Team. Und das auch für die dauerhaft behinderten Mitmenschen im Betrieb, die sich dann nicht mehr behindert fühlen. *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, teilen Sie uns dies bitte mit, damit wir Ihre Beiträge anpassen können.

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

## Hier finden Sie uns

### Hauptgeschäftsstelle

**DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister**

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

**Geschäftsstelle 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 Anforderungen der Betroffenen orientiert.**

**Auf den DBV können Sie sich in allen Angelegenheiten des Arbeits- und Sozialrechts verlassen.**

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

**Beim DBV bestimmen ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter, nicht branchenfremde Berufsfunktionäre.**

**DBV**  
*Gewerkschaft der Finanzdienstleister*  
**Ein gutes Gefühl**



**Wir  
ist  
stärker  
als ich!**

**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 nachhaltiger formuliert werden können. Überschaubare Ziele bilden Vertrauen und Übersicht.**

**DBV  
der kompetente  
Partner für  
Finanzdienstleister**