

Nach vorn: Horst Büger und Gottlieb Chlebnitschek sind Schrittmacher bei Xchanging

Signal für freie Gewerkschaften



Solvency II: Gefahr für die Rente vieler Banker

THEMEN		SEITE
► Titelthema	Tarifeinheit: Weg vom Schmalspurdenken!	2-3
► Titelthema	BVV: Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Gefahr	4-5
► Titelthema	Xchanging: „Das Vertrauen ist das Wichtigste“	6-8
► Interview	Daniel Bahr: „Politiker sollten mehr Erfahrung in der Bank sammeln“	8-9
► Mitmachen	Demografischer Wandel: Rezepte für Alt und Jung	10-11
► Reportage	Aberdeen Asset: Hunger nach Wissen	12-13
► Gesundheit	Überlastungsanzeige: die rote Karte im Arbeitsleben	14-15
► Organisation		16

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



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
 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)
 (Bild hintere Umschlagseite)
 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 zusätzlich 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.

Gewusst wie: Die richtige Pflege

Guten Tag, liebe Leserinnen und Leser,

der Frühling hat sich schon mächtig ins Zeug gelegt und erfreut uns mit neuem Grün und reichlich Farben. Licht und Luft locken nach draußen – viele in den Garten. Welch' schöne Motivation, ans Werk zu gehen, wie ich finde! So wie viele ihre Scholle bearbeiten, müssen wir auch unseren DBV-Garten bestellen. Und viel Pflege gelingt da wie dort nach ähnlichem Muster.

Damit Blüte und Ernte wie in den Vorjahren kommen, hilft meist nur der Griff zur Gartenschere. Altes muss weichen, damit Raum für Neues ist – wie unser Kampf gegen das Auslaufmodell Tarifeinheit und für freie Organisation von Gewerkschaften zeigt (Seiten 2 und 3). Wir stehen dabei in einem breiten Bündnis von der dbb Tarifunion bis zur Tarifgemeinschaft deutscher Länder und haben erreicht, dass das Justizministerium den Gesetzentwurf zur Tarifeinheit nicht weiter verfolgt. Und doch ist er noch nicht gänzlich vom Tisch – wir müssen wachsam bleiben.

Wir tun auch etwas für alle, wenn wir unsere sorgfältig gepflegte, vielfältige und ertragreiche Flur davor bewahren wollen, von Anderen zu einem peniblen Mustergarten rechtsgestützt zu werden. Der BVV als gewachsene und widerstandsfähige Altersversorgungskasse für viele Banker – eine der ersten großen DBV-Initiativen 1909 – wird nämlich durch unmäßige Brüsseler Eigenkapitalvorschriften bedroht (Seiten 4 und 5). Obwohl wir schon über mehrere Jahre den Boden bereiten für lebensnahe Auflagen, erweist sich dieser Acker der EU-Regulation bisher als zäh und wenig fruchtbar.

Dagegen keimen auf unserem Frühbeet wieder einige neue Setzlinge – wir konnten neuen Betriebsräten mit Organisationshilfe und Seminaren Energie geben für die kommenden Aufgaben, wie etwa bei Aberdeen Asset (Seiten 12 und 13).

Einen alten Baum verpflanzt man nicht, aber er kann immer wieder neue Kraft entwickeln, wenn man ihm Platz schafft und den Boden lockert. Dann kann er noch lange Schatten spenden, und viele können sich an seinen Stamm anlehnen. Aus solchem Holz sind auch viele ältere Mitarbeiter in den Banken, sie wollen für die Jüngeren da sein als Erfahrungsgeber und souveräner Ruhepol in hektischen Zeiten – wenn sie dürfen und angemessen gefördert werden. Unsere Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ entwickelt dafür vielfältige Rezepte (Seiten 10 und 11) und freut sich auf rege Rückmeldung.

Diese stattlichen Bäume mussten erst wachsen und sich auch durch trockene Jahre kämpfen und Krankheiten überstehen – sie sind davon gezeichnet, aber sie erholen sich



Karin Ruck

wieder bei richtiger Pflege und wenn man ihnen Zeit gibt. Nicht wenige Kollegen in den Banken leiden viel zu lange still, so dass die Behandlung und Pflege oft so spät kommt, dass ebenso Wunden bleiben, körperlich und / oder seelisch. Deshalb sollten sich die menschlichen Patienten auch einmal entschiedener zu Wort melden, wenn niemand Notiz nimmt – mit einer Überlastungsanzeige. Wir zeigen Ihnen auf den Seiten 14 und 15, wie dieses Notventil Vorgesetzte und Personalabteilung zum Handeln zwingt, wenn diese sich nicht strafbar machen wollen.

Wir suchen auch noch fleißige Helfer für die Gartenarbeit unseres DBV in den kommenden Jahren – zur Hauptversammlung am **5. Juli 2012** in Düsseldorf. Wer hat gute Ideen, wer möchte organisatorisch mit anpacken, wer hat Interesse, für ein Amt bei uns zu kandidieren? Wir freuen uns auf Ihren „grünen Daumen“! Wir werden gut planen und mit Elan und Mut ans Werk gehen, ab und an aber auch innehalten und prüfen, ob unser Garten so aussieht wie wir uns das zu Beginn vorgestellt haben – wenn nicht, müssen wir das eine oder andere auch neu gestalten oder anders behandeln. Die Gartenpflege bei uns bringt Abwechslung über die Saison – allerdings ist sie wie überall kontinuierliche Arbeit. Wer ständig Cocktails schlürfend am Pool liegt, wird bei uns nicht glücklich. Nur wenn alle mithelfen, können wir gemeinsam die Früchte der Arbeit ernten. In Form von gehaltvollen Tarifverträgen, direkter Rechtshilfe, anschaulicher Weiterbildung und Glaubwürdigkeit auf der politischen Bühne, um nur einige zu nennen...

*Herzlichst
Ihre Karin Ruck*

Tarifeinheit: Weg vom Schmalspurdenken!

In den meisten Medien war es nur eine Randnotiz, als Justizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP) letztes Jahr vehement gegen den gemeinsamen Gesetzentwurf des Arbeitgeberverbandes BDA und ver.di zur Tarifeinheit Stellung bezog. Und doch ist es eine gewichtige Festlegung, die den Arbeitnehmern und ihren Vertretungen die Kraft sichert, sich in den Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite in den nächsten Jahren zu behaupten, wenn nicht gar ihre Rechte auszubauen. Zugleich ging der Stellungnahme der Ministerin ein heftiges Taziehen von Befürwortern und Kritikern der gesetzlich geregelten Tarifeinheit voraus, das immer noch andauert, und bei jedem Streik einer Nicht-DGB-Gewerkschaft neu aufflammt.

Wir, der Deutsche Bankangestellten-Verband, gehören zu den Kritikern der Tarifeinheit und befürworten stattdessen die in der Verfassung festgelegte **Koalitionsfreiheit** und **Tarifpluralität**, das heißt die Möglichkeit des Wirkens mehrerer Gewerkschaften in einem Betrieb und die Freiheit für die Mitarbeiter des Betriebes, sich in einer Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl zu organisieren. Dabei stehen wir in einer breiten Gemeinschaft mit dem **dbb beamtenbund** und **tarifunion**, den Gewerkschaften des Postkonzerns DPVKOM und komba, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, dem Marburger Bund, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, zahlreichen Arbeitsrechtlern und Wissenschaftlern und großen Teilen aller Fraktionen des Bundestages. Seit Juni 2011 setzt sich auch in ver.di und beim DGB die Erkenntnis durch, dass dem Ausschalten unangenehmer Konkurrenten nicht wichtige freiheitlich-demokratische Errungenschaften untergeordnet werden dürfen.

Alles begann mit der Entscheidung des großen Senats des Bundesarbeitsgerichtes im Jahr 1967, die Tarifeinheit festzuschreiben – das heißt ein Betrieb = eine Gewerkschaft = ein Tarif. Damals sahen die Richter die Tarifparteien noch als Ersatz-Gesetzgeber im Betrieb, für die mit dem Urteil entsprechend ein klares, einheitliches Handlungsfeld ohne Störfaktoren geschaffen werden sollte. Dieses Richterrecht wurde jedoch nie in ein formelles Bundesgesetz gegossen, sondern blieb einfach gelebte Praxis.

Doch die Tarifeinheit funktioniert immer weniger, seitdem Berufsgruppen sich immer mehr spezialisieren und auseinander driften und seitdem die Arbeitgeberseite diese sich trennenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer-Gruppen dazu nutzt, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und Tarife auszuhöhlen. Ein weiteres Problem in den Betrieben war immer stärker, dass mit Großgewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge häufig gerade hoch- und höchstqualifizierte Mitarbeiter benachteiligt haben, und hier die Zuge-

ständnisse gemacht haben, gegen die im unteren Tarifbereich heftiger Widerstand geleistet wurde. Eine einzige Gewerkschaft im Betrieb kann folglich vielfach nicht die passgenauen Antworten für die Fragen aller Mitarbeiter finden und genug Druck gegenüber der Arbeitgeberseite aufbauen. Der alte Gewerkschaftsgrundsatz „Einigkeit macht stark“ gilt noch, aber er muss anders organisiert werden als in früheren Arbeitskämpfen der 1960er oder 70er Jahre.

Ein gutes Beispiel einer heute wirksamen Tarif-Auseinandersetzung ist die langwierige, aber erfolgreiche Einigung für die Beschäftigten der Charité Facility Management GmbH (CFM) im Dezember 2011. Die Berliner Charité ist das größte Uni-Klinikum Europas. Es wird zu 100 Prozent vom Land Berlin getragen. Die 2006 ausgegliederte Tochter leistet alle nichtmedizinischen Aufgaben in der Charité – von der Abfallwirtschaft über die Mitarbeiter- und Patientenverpflegung bis zur Medizintechnik, Reinigung und Zentralsterilisation. An dieser Charité CFM GmbH hält die Charité 51 Prozent. Damit ist das Land mittelbar Mehrheitsgesellschafter bei der CFM GmbH. Viele der bei der CFM GmbH Beschäftigten müssen trotzdem mit befristeten Verträgen leben. Obendrein liegen die Brutto-Stundenlöhne um die 6,50 Euro.

Gegen diese Mini-Entlohnung, die viele Mitarbeiter als sittenwidrig empfinden mussten, führten die dbb tarifunion und ver.di im vergangenen Herbst über drei Monate einen Arbeitskampf, bis die Arbeitgeberseite einlenkte. 8,50 Euro bekommen die Beschäftigten nun mindestens – und zwar deshalb, weil die dbb tarifunion und ver.di gemeinsam Druck gemacht haben. Beide sind im Betrieb ähnlich stark organisiert. Mit einer verbindlichen Tarifeinheit wäre dieser Erfolg wohl nicht möglich gewesen, so der Tenor vieler Tarifexperten. Hier tritt die eigentliche Brisanz der Befürworter einer gesetzlichen Tarifeinheit offen zutage. Sie wollen in ihrem Gesetzesentwurf zwischen der so genannten Mehrheits- und Minderheitengewerkschaft differenzieren. Nur die Mehrheitsgewerkschaft, also diejenige, die in einem Betrieb die meisten Mitglieder organisiert, soll einen gültigen Tarifvertrag abschließen dürfen und dafür gegebenenfalls auch streiken. Im Falle eines abgeschlossenen Tarifvertrages gilt für die Minderheitengewerkschaft(en) die Friedenspflicht. Das bedeutet für sie ein Streikverbot.

Und diese Situation ist in den allermeisten Betrieben anzutreffen – Mitarbeiter sind Mitglieder in verschiedenen Gewerkschaften, sie eint aber das Ziel einer gemeinsamen Grundabsicherung in Form eines tariflichen Rahmens. So auch in den Finanzdienstleistern. Mit dem geschlossenen Ausstand und Verhandeln von DBV, DPVKOM, komba (als Tarifgemeinschaft unter dem Dach der dbb tarifunion) und ver.di konnten wir die Arbeitgeberseite im Dezember 2011 in der Postbank BCB davon abbringen, die Gehälter vieler Mitarbeiter in der Kreditabwicklung und später auch im Zahlungsverkehr um effektiv bis zu mehrere hundert Euro monatlich zu kürzen. Das ist ein wichtiges Zeichen für die Geschäftsführungen der Deutschen Bank und der Postbank im Integrationsprozess der kommenden Monate. Wir, die Gewerkschaften in beiden Konzernen, werden die Tarife und Besitzstände speziell für die Belegschaft in den ausgegliederten Service-Töchtern gemeinsam verteidigen und uns bei der Überleitung von Mitarbeitergruppen aus

Postbank-Einheiten in originär Deutsche Bank-Betriebe oder umgekehrt oder aus beiden in ganz neue Betriebe am jeweils höheren Tarif orientieren.

Dabei wird das Streikrecht eine wesentliche Rolle spielen – wovon wir bis vor einigen Jahren im Bankensektor nur selten Gebrauch machten. Wir sind dazu gezwungen, wenn die Arbeitgeber diese Integration und auch andere dazu nutzen wollen, Kosten zu sparen und zugleich weiterhin versuchen sollten, lang bewährte Arbeitnehmer-Rechte zurückzudrängen – Absprachen zuvor hin oder her. Das Druckmittel Streikrecht ist aber wie zuvor beschrieben mit einer gesetzlich geregelten Tarifeinheit in Gefahr, weil dann für kleinere Gewerkschaften die Friedenspflicht gilt. Viele Mitarbeiter organisieren sich bewusst in verschiedenen Gewerkschaften, die ihnen fachlich und von der Ansprache her nahe stehen. So zum Beispiel viele verbeamtete Postbank-Mitarbeiter in den Gewerkschaften komba und DPVKOM. Kaum jemand geht aber in eine Gewerkschaft, der die Zähne des Streiks fehlen und die deshalb nicht wirkungsvoll aktiv werden kann. Damit ist die Möglichkeit der betreffenden Gewerkschaft eingeschränkt, für sich zu werben und sich zu organisieren. Diese Freiheit ist im Artikel 9 des Grundgesetzes als „Koalitionsfreiheit“ jedoch geschützt. Und deshalb kippten der 4. und 10. Senat des Bundesarbeitsgerichtes am 23. Juni 2010 in einer Neubewertung die langjährige Praxis der Tarifeinheit – sie passe nicht mehr in die heutige Arbeitswelt.

Und dann begann das Tauziehen. Im Sommer 2010 starteten der Bund deutscher Arbeitgeber (BDA) und zunächst auch der DGB eine Initiative, die Tarifeinheit nun mit Hilfe eines Gesetzes wieder herzustellen, zur Not auch durch eine Änderung des Grundgesetzes. Sie bemühten das Bild einer „Balkanisierung der Tariflandschaft“ und von ungeordneten „englischen Verhältnissen der 1970er Jahre“, die anderenfalls drohen – Splittergewerkschaften würden aus dem Boden schießen und maßlose Abschlüsse für ihre Mitglieder fordern. Doch „ungeordnete Verhältnisse“ gibt es schon länger, zum Beispiel die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) schon seit 150 Jahren, heute im dbb-Verbund. Oder den Marburger Bund, der seit 1947 die angestellten Ärzte vertritt. Gemittelt über viele Jahre sind ihre Lohnforderungen und Abschlüsse nicht höher oder niedriger als bei anderen Gewerkschaften – nur zugeschnitten auf die besonderen Bedürfnisse und auch Belastungen ihrer Mitglieder.

Um diese Forderungen durchzusetzen, bleibt das Streikrecht unverzichtbar. Dies würde eine Tarifeinheit aber schmälern – und dies war der Grund, weswegen im Frühjahr 2011 zuerst ver.di-Landesverbände wie Nordrhein-Westfalen und Berlin, dann ver.di insgesamt und schließlich der DGB aus der Initiative mit dem Arbeitgeber-Verband ausstiegen. Entscheidend waren dabei auch zwei Gutachten im Auftrag der dbb tarifunion, die die rechtliche Seite bzw. die gelebte Praxis der richterlich neu gefassten Tarifpluralität begründeten. Jüngst hat der dbb beamtenbund und tarifunion ein neues Gutachten des renommierten Arbeitsrechtlers Prof. Dr. Wolfgang Däubler veröffentlicht. Nach seiner Bewertung seien Gewerkschaften, denen das Streikrecht genommen würde, nichts anderes als „Bittsteller“.

Die Dokumente zeigen außerdem eindrucksvoll, dass zum Beispiel in Nahverkehrs-Unternehmen des Landes Bayern mit der neuen Tarifpluralität nun nicht das gewerkschaftliche Chaos ausbrach, sondern sich freiwillige Koalitionen der vertretenen Gewerkschaften bildeten, die viel bessere Kompromisse für die gesamte Belegschaft finden und auch durchsetzen konnten, als wenn sich eine Gewerkschaft im Namen der gesetzlichen Tarifeinheit mit ihren Teil-Interessen durchsetzt und damit viele Mitarbeiter nicht berücksichtigt. Und im Fall des Falles haben Gewerkschaften in der Tarifpluralität auch das Recht, allein für einzelne Mitarbeitergruppen einen neuen Tarif zu erwirken – im Sinne eines fairen Wettbewerbs. Dass er die Betriebe nicht lähmt, haben die Jahre 2010 und 2011 gezeigt.



Tarifpolitik: Für alle Gewerkschaften offen halten!

Foto: fotolia.de

Stattdessen ist gerade durch die Tarifeinheit der Betriebsfrieden in Gefahr. Denn der Gesetzentwurf regelt nicht, was genau ein Betrieb ist und wie lange er bestehen muss. Und davon kann der Arbeitgeber profitieren, indem er Betriebe neu gründet, teilt oder zusammenfasst – als unternehmerische Entscheidung ist dagegen kein Kraut gewachsen. Und damit kann der Arbeitgeber sich mit geschicktem Rechnen und Austarieren einen Betrieb zurechtschneiden, in der die Gewerkschaft in die Mehrheit kommt, die den Interessen des Arbeitgebers am nächsten kommt, befürchten Beobachter, dass Gewerkschaften ausgebootet werden könnten.

Der Arbeitgeberverband BDA jedenfalls verfolgt den Gesetzentwurf zur Tarifeinheit weiter. Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt beruft sich in Pressebeiträgen im Frühjahr 2012 immer wieder auf die Zusage von Bundeskanzlerin Angela Merkel, das Gesetz voranzutreiben. Große Teile der CDU, der SPD und auch der FPD selbst unterstützen den Entwurf nach wie vor und stehen damit quer zum Votum der Justizministerin. Der starre Gesetzentwurf zur Tarifeinheit ist also noch nicht vom Tisch. „Ein Gesetz in seiner derzeitig angedachten Form stellt aus unserer Sicht einen Angriff auf die funktionierende Sozialpartnerschaft dar. Wir bewerten dies auch als schweren Eingriff in die Tarifautonomie im Sinne des Artikel 9 Abs. 3 GG. Damit würden wir notfalls vor das Bundesverfassungsgericht ziehen“, so Willi Russ, 2. Vorsitzender der dbb tarifunion. Viele Beobachter rechnen spätestens dann mit dem endgültigen Aus des Gesetzes.

Oliver Popp

BVV: Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Gefahr

Berlin, Kurfürstendamm 111-113. Ein Bürogebäude aus der Nachkriegszeit, erweitert um einen Neubau: Trotz seiner Größe steht es eher schlicht als prahlend am westlichen Beginn des Boulevards mit dem großen Namen. Doch sorgen hier 200 Altersvorsorgeexperten und Kapitalanleger für verlässliche Renten der – gemessen am verwalteten Vermögen – größten Pensionskasse Deutschlands. Es ist das Gebäude des **BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.**, der im Jahr 1909 als „Beamtenversicherungsverein des deutschen Bank- und Bankiersgewerbes“ auf Initiative des DBV und mit kaiserlichem Segen gegründet wurde. Heute steht hinter dem langen Namen eine moderne Versorgungseinrichtung, die rund 95 Prozent des privaten Bankensektors betreut. Mehr als 720 Mitglieds- und Trägerunternehmen sowie etwa 435.000 Versicherte und Rentner vertrauen dem BVV. Das Vermögen beträgt kontinuierlich wachsend etwa 23 Milliarden Euro. Und diese Zahlen steigen auch weiter – trotz Finanzmarktkrise, verschärftem Wettbewerb und wachsender Regulierung.

Der Hamburger Rainer Jakobowski ist seit 2001 als BVV-Finanzvorstand auch der oberste „Anlagechef“ und müsste angesichts der guten Zahlen positiv in die Zukunft schauen können. Aber die Aussichten sind eingetrübt – „**Solvency II**“ wirft dunkle Schatten auf die betriebliche Altersversorgung. „Wenn diese europäische Regelung kommt, dann wird das über Jahrzehnte erfolgreiche Modell der deutschen betrieblichen Altersversorgung hinweg gefegt“, wählt der an sich abgeklärte Kaufmann deutliche Worte.

Solvency II ist ein Ergebnis der Anstrengungen der Regierungschefs der Europäischen Union, die Ausfallrisiken von Finanzprodukten der Banken und Versicherungen zu senken, welche als wesentliche Ursache für die Schieflage der Geldhäuser in der Finanzkrise seit 2007 angesehen werden. Für „Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“ findet die Solvency II-Richtlinie zwar keine direkte Anwendung, sondern allein die Pensionsfonds-Richtlinie. Allerdings soll die Richtlinie überarbeitet werden – und auf Grundlage der Prinzipien von Solvency II einheitliche Rahmenbedingungen für diese Einrichtungen hergestellt werden.

Im Wesentlichen sieht Solvency II vor, mehr Eigenkapital zu bilden und zurückzustellen, um eventuelle Verluste direkt auffangen zu können. Eine zunächst gute und konstruktive Idee, befindet auch Jakobowski. „Doch die deutschen Pensionskassen unterscheiden sich fundamental von den Banken und Versicherungen. Zunächst einmal gilt die Einstandspflicht des Arbeitgebers – das ist das gegenüber dem versicherten Arbeitnehmer abgegebene Rentenversprechen, das wir lediglich finanziell unterlegen. Außerdem



Mit Augenmerk: BVV-Finanzvorstand Rainer Jakobowski (r.) berät mit Pressesprecher Uwe Neujahr über die weitere Strategie in Sachen Solvency II. Foto: O. Popp

– sollte eine Pensionskasse in Schwierigkeiten kommen, würde die BaFin sehr schnell steuernd einschreiten.“

Solvency II beinhaltet einen „mark-to-market“-Ansatz, nach dem sämtliche Aktiva und Passiva zum nächsten Bilanztermin liquidiert und zum aktuellen Marktwert an einen externen Investor zu veräußern wären („full balance sheet approach“). Die zugrunde liegende, ausschließliche Marktsicht auf Kapitalanlagen und Verpflichtungen entspricht den Interessen von Aktionären. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist der BVV hingegen frei von Interessen Dritter und zeichnet sich durch die paritätische Besetzung seiner Vereins-Gremien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) aus. Die aus den Kapitalanlagen erwirtschafteten Renditen gehen in ganzem Umfang an die Versicherten und Rentner. „Der einjährige stichtagbezogene Bewertungszeitraum von Solvency II wird dem langfristigen, auf einen für Generationen ausgelegten Zeitraum von deutschen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung in keiner Weise gerecht“, erläutert Jakobowski.

Doch Solvency II geht noch weiter: Zur ermittelten Marktwertbewertung werden weitere Annahmen getroffen und eine Ausgangsbilanz erstellt. Diese Ausgangsbilanz wird einem Stresstest unterworfen. Dabei wird ein „Katastrophenereignis“ mit Stressfaktoren vorausgesetzt, die unter anderem ein Absinken der Immobilienpreise um 25 Prozent, einem Verlust der Aktienwerte von 40 Prozent, einer Reduzierung der Sterblichkeit um 20 Prozent sowie ein deutlich verringertes Zinsniveau vorsehen. Da eine sofortige Bedeckung dieser gestressten Marktwertbilanz sicherzustellen wäre, ist mit einer deutlichen Erhöhung des Eigenkapitals zu rechnen. Experten erwarten eine Mehrbelastung von 40 bis 45 Milliarden Euro, die auf die deutschen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zukommen würde. „Das ist fern jeder Realität und zeigt mir, dass viele Fachleute und Beiräte in Brüssel die Besonderheiten der deutschen Altersversorgung überhaupt nicht durchdrungen haben. Nur noch Großbritannien und die Niederlande sind beim Pensionssystem ähnlich weit wie wir“, betont der Hanseat.

In den Augen des BVV-Vorstands ist deshalb Solvency II ein grundsätzlich falscher Ansatz. Es zwingt die Einrichtungen

der betrieblichen Altersversorgung in ein viel zu enges Risikomodell hinein, das für die gesamte Finanzwirtschaft Europas gestrickt ist. „Der BVV hat zwei Weltkriege, schwarze Freitage, Währungsumstellungen sowie diverse Finanzmarkt- und Wirtschaftskrisen in den über hundert Jahren seines Bestehens erfolgreich überstanden ohne einen so überzogenen Eigenkapitalzwang“, so Jakubowski weiter.

Die Folgen von Solvency II wären dramatisch. Eine kapitalgedeckte Altersversorgung mit lebenslangen Garantieleistungen wäre nicht mehr möglich. Die EU erklärt auch nicht, was aus den bestehenden Versorgungszusagen werden soll. Den Versicherten würde heute eine sichere Leistungskürzung drohen, um eine unwahrscheinliche künftige Leistungskürzung zu vermeiden – ein Paradoxon, das absurder kaum noch geht. Neue Verträge könnten nur noch geschlossen werden, wenn die Versicherten sämtliche Risiken tragen. Sicher würden auch die Mitglieds- und Trägerunternehmen des BVV (also Banken und Versicherungen) keine neuen Mittel geben, um das Eigenkapital des BVV zu stützen – denn dies wäre wettbewerbsrechtlich angreifbar. Zudem haben die Banken bekanntermaßen selbst Probleme genug Rücklagen für sich zu bilden. Finanziert werden könnten die Eigenkapitalanforderungen also nur durch Beitragserhöhung und Leistungsreduzierung. Ein Szenario, dass der erklärten Absicht der Bundesregierung, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, deutlich widerspricht.

Der BVV muss auf die Bedrohung durch Solvency II reagieren, wenn er sie verhindern oder zumindest abmildern will. Doch ist er als regulierte Pensionskasse zur Neutralität verpflichtet und hat von vornherein das Selbstverständnis, alle Kräfte zur Mehrung der Leistungen für die Versicherten und Rentner einzusetzen – und nicht für Lobbyarbeit in Brüssel. Notwendig ist es dennoch. Deshalb erheben die Interessenverbände AbA (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) und VFPK (Verband der Firmenspensionskassen e.V.) bei der Europäischen Kommission auch im Namen des BVV ihre Stimme.

Erste Reaktionen darauf sind erkennbar – doch sie reichen nicht aus. Die EU will zwar die Marktwert-Bilanzierung nach dem „full balance sheet approach“ durch einen „holistischen“ Ansatz so ändern, dass das Geschäftsmodell der Pensionskassen ausreichende Beachtung findet, so die Einschätzung der europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA. Doch Details zur eigenkapitalentlastenden Berücksichtigung der Einstandspflicht des Arbeitgebers sowie einer gegebenenfalls bestehenden gesetzlichen Insolvenzversicherung sind noch offen. „Bisher gibt es keinerlei Entwarnung für uns. Binnenmarkt-Kommissar Michel Barnier will uns zwar beruhigen, aber er hat eben noch keine konkreten Vorschläge gemacht, wie Solvency II für die Pensionskassen geändert werden soll“, zeigt sich Jakubowski skeptisch.

Er hat das Gefühl, dass sich solche Züge kaum noch aufhalten lassen, wenn sie einmal angefahren sind, und sieht sich damit in Übereinstimmung mit nicht wenigen EU-Bürgern, die viele Brüsseler Entscheidungen als verschlossen, praxisfremd und aktionistisch wahrnehmen. Aus anderen Wirtschaftskreisen ist indes zu hören, dass es sich wohl wahrscheinlich bis Anfang 2016 verzögern könnte, bis das Regelwerk für Versicherungen und Pensionskassen scharf geschaltet wird – die Banken müssen aller Voraussicht nach

bereits 2013 in Folge von Basel III / MiFID mehr Eigenkapital vorhalten, doch auch hier sind Verzögerungen wahrscheinlich.

Das Vertrauen der Versicherten und Rentner sowie der Mitglieds- und Trägerunternehmen in den BVV ist dennoch unverändert hoch und gewann selbst in der Finanzkrise an Stärke. Freilich – auch die Überschüsse des BVV sanken in den vergangenen vier Jahren leicht. Das brachte einiges an Kritik, erinnert sich Jakubowski. „Aber man beachte nur die Entwicklung der Kapitalmärkte in den Jahren von 2008 bis heute – fast durchweg schlechte Renditen und eine extreme Volatilität.“ Der BVV warf hingegen in den letzten Jahren verlässlich 4 Prozent Zinsen ab, die ebenfalls stabilen Bundesanleihen brachten zuletzt nur etwa 1,8 Prozent. Der BVV erwirtschaftete diese 4 Prozent auch im Jahr 2011, obwohl griechische Staatsanleihen abzuschreiben waren – was sich vor drei Jahren niemand hätte vorstellen können. Es blieb der einzige gravierende Einschlag. „Derzeit verlagern wir notgedrungen Anlagen aus dem Euroraum in Schwellenländer. Auch in Unternehmensanleihen investieren wir wieder verstärkt, selbstverständlich im vorgegebenen regulatorischen Rahmen. ‚Sicherheit vor Rendite‘ bleibt der rote Faden der Anlagepolitik des BVV“, unterstreicht der BVV-Finanzvorstand.

Der BVV spricht auch neue Zielgruppen an. Insbesondere Berufseinsteiger und junge Bankmitarbeiter müssen jedoch erst einmal erfahren, dass es sich lohnt, früh an die Versorgung im Alter zu denken. Junge Banker sehen zusätzliche Altersvorsorge zwar meist positiv, aber auch als zeitlich weit weg. Zudem ist ihre Stelle und damit das planbare Geld nach der Ausbildung weit weniger sicher als noch vor 15 oder 20 Jahren. Und deswegen beachten sie die zusätzliche Altersversorgung zunehmend weniger, obwohl sie wegen der absehbar sinkenden gesetzlichen Renten immer wichtiger wird. Wenig Eigenverantwortung zu zeigen ist jedoch auch ein kulturelles Problem, schätzt man im BVV ein. Es gebe verbreitet die Einstellung, dass ein Anderer, beispielsweise „der Staat“ Verantwortung für den Einzelnen übernehmen muss. „Jeder, der gut ausgebildet, gesund und kräftig ist, sollte ohne Wenn und Aber für das Alter vorsorgen“, wirbt Jakubowski klar. Der gelassene Kaufmann aus dem Norden ist wohl einer der Garanten, dass der BVV seinerseits eine feste Größe bleibt, ohne zu prahlen. Wie sein Domizil am Ku'damm.

Oliver Popp

Der BVV mit festem Domizil am Ku'damm.

Foto: BVV



„Das Vertrauen ist das Wichtigste“

Wer Gottlieb Chlebnitschek in „seiner“ Firma trifft, erlebt einen zupackenden Macher, einen mit gutem Draht zu den Mitarbeitern und mit Respekt bei der Geschäftsführung. Der 57-jährige Neu-Anspacher vertritt die derzeit 615 Mitarbeiter des Wertpapierabwicklers **Xchanging Transaction Bank GmbH** in Frankfurt-Sossenheim als Vorsitzender des Betriebsrates, in enger Abstimmung mit seinem Stellvertreter Horst Büger. Außerdem ist er Vorsitzender des Gesamt- und des Konzernbetriebsrates (Xchanging Deutschland). Letzterer vertritt auch das Tochterunternehmen Fondsdepot Bank, mit Sitz in Hof und München. Nicht zuletzt ist er seit 2008 stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. In Summe könnte man denken, dass all die Funktionen über viele Jahre gewachsen wären.

Doch er ist erst seit März 2010 ordentliches Betriebsratsmitglied – schneller geht ein Start wohl kaum. „Ja, ich wollte etwas für die Mitarbeiter bewegen“, meint er schlicht und überzeugend. Berührungssängste hatte er nicht. Dennoch war es eine Umstellung, plötzlich in regem Meinungs-austausch mit der Geschäftsleitung die Mitarbeiter-Interessen zu vertreten. „Den Mut und die Kraft dazu haben mir die vielen Kollegen und Kolleginnen vor und bei der Wahl gegeben. Wir haben vor zwei Jahren aus dem Stand mit unserer freien Liste 12 der 13 BR-Sitze gewonnen“, sieht Gottlieb Chlebnitschek mit etwas Stolz die Wahl als Vertrauensvorschuss und bleibende Verpflichtung zugleich.

Heute, im Frühjahr 2012, wertet er als den größten Erfolg, dass sich der Betriebsrat nun tatsächlich mehr Vertrauen bei den Mitarbeitern erarbeiten konnte. „Neue Betriebsvereinbarungen der letzten Zeit und die klare Linie des Betriebsrates sind enorm wichtig. Das Entscheidende ist aber eher, dass sich die Mitarbeiter von uns mitgenommen fühlen und dass auch Führungskräfte lange vor der Entscheidung unsere Meinung hören wollen.“ Vertrauen zur Geschäftsleitung ist für den BR unverzichtbar. „Man kann durchaus in einer Sache kontroverser Meinung sein. Die unterschiedlichen Standpunkte sind wichtig, um einen Kompromiss zu finden. Anschließend muss man aber auch gemeinsam wieder einen Kaffee trinken können, ohne dass sich eine der Parteien beleidigt



Stets ansprechbar:
Gottlieb Chlebnitschek.
Foto: O. Popp

oder verletzt fühlt. Das ist die Arbeitsgrundlage, und das kann man als BR gar nicht hoch genug bewerten“, betont Gottlieb Chlebnitschek.

Im Betriebsrat ist er ein Neuling, nicht aber im Betrieb. Seit 34 Jahren hat er nun seinen Arbeitsvertrag der Deutschen Bank, unbeschadet aller Veränderungen. Nach Banklehre 1973 beim Bankhaus B. Metzler seel. Sohn & Co. in Frankfurt am Main fing er nämlich 1978 im Technischen Zentrum (TZE) der Deutschen Bank in Eschborn als Disponent für ausländische Banken an. „Wir mussten den Umsturz im Iran 1979 bewältigen. Da wurden erst mal alle Gelder des alten Schah-Regimes eingefroren, und Verfügungen musste über die ZIA (Zentrale Internationale Abteilung) genehmigt werden. Ablehnungen wurden den Banken, damals noch mit Telex, mitgeteilt. Das bedeutete 20 bis 25 Telex-Sendungen pro Tag, die mit Schreibmaschine und Lochstreifen vorbereitet, codiert und anschließend in der Fernschreibstelle versendet wurden. Jede Bank hatte dafür ihre eigene papierhafte Verschlüsselung in Katalogstärke“, erinnert sich Gottlieb Chlebnitschek. Auch die Finanzdisposition der Sponsorengelder der olympischen Winterspiele in Sarajevo (1984) lag in seinen Händen, vor Ort war aber leider ein Kollege aus München.

Zehn Jahre lang, bis 1995, betreute er danach die mittlere Datentechnik – mit Gerätegrößen zwischen PC und Großrechner. Anschließend wechselte er für vier Jahre in den IT-Support in der Wertpapierabteilung, bei der inzwischen das PC-Zeitalter Einzug gehalten hatte. „Bei Problemen mit dem PC oder den Anwendungen sind wir noch physisch zu jedem der etwa 1000 Mitarbeiter zählenden Wertpapierabteilung hingegangen und haben dort Support geleistet. Nix mit Fernwartung oder Remote-Zugriff. Und da habe ich oft gehört: ‚Kannste mal helfen?‘. So habe ich schon viele Kollegen näher kennengelernt“, so der Technik-Spezialist.

1999 gründete die Deutsche Bank ihre Wertpapierabwicklung, den Zahlungsverkehr und Printmedien in die etb AG aus. Eine eigene Organisationsabteilung wurde aus dem Boden gestampft, der Gottlieb Chlebnitschek als Mitarbeiter für „non IT-Technologie“ beitrug. Im Jahr 2000 zog das neue Unternehmen mit 1400 anderen Kollegen aus dem Technik-

Zentrum Eschborn (TZE) in die neu gebauten Räumlichkeiten des Frankfurt-Euro-Park (FEP) in Sossenheim um. Der störungsfreie Umzug auch der Technik war die erste große Herausforderung für das junge Unternehmen – es gelang mustergültig.

Neben der bewegten Infrastruktur mussten nun auch die bestehenden Betriebsvereinbarungen überarbeitet und neue Vereinbarungen individuell abgeschlossen werden. Die lokalen Betriebsräte des neuen Unternehmens waren da ebenso gefragt wie der etb-Gesamtbetriebsrat unter Führung von Stephan Szukalski. „Seine Ruhe und seine verbindliche Art brachte das damals maximal Mögliche an Sicherheit für die Kolleginnen und Kollegen auf den Weg, und das in zähen Verhandlungen“, beurteilt Gottlieb Chlebnitschek einen der Wegbereiter. Das vor zwölf Jahren Erreichte ist auch heute noch die Grundlage, den Mitarbeitern soziale Sicherheit zu geben.

2002 wurde die etb AG in ihre Fachbereiche aufgespalten. Der Zahlungsverkehr wurde an die Postbank verkauft, die Printmedien blieben weiterhin eine eigene Sparte unter dem Dach der Deutschen Bank. 2004 wurde dann auch die Wertpapierabwicklung zu 51% an Xchanging PLC, London verkauft. Die Deutsche Bank war nunmehr nicht mehr der Hauptanteilseigner. Aus der etb AG wurde die Xchanging Transaction Bank (XTB) GmbH, mit ihrem Hauptsitz in Frankfurt und Standorten in Düsseldorf und Ludwigsburg. Von ursprünglich etwa 800 Mitarbeitern, sind heute – nicht zuletzt auf Grund der Wirtschaftskrise – 615 Mitarbeiter übrig geblieben. Sie tätigen die Wertpapiertransaktionen für andere Mandanten (Sparda-Banken, Targobank, Sal. Oppenheim und Deutsche Bank AG) im Back Office.

Die Lage des Unternehmens insgesamt gilt als solide nach den Zahlen und dem Eindruck der Mitarbeiter. Die XTB kann sich auch Hoffnung auf neue Kunden machen, weil gerade wieder einige Großbanken überdenken, wo sie ihr Wertpapiergeschäft tätigen oder tätigen lassen. Derzeit ist im Markt der Abwickler jedoch nicht viel Luft – drei große Firmen (Xchanging, dwp-Bank und Deka) teilen sich fast das komplette Geschäft in Deutschland, und der Kostendruck ist enorm.

Steigende Service-Versprechen und Leistungsverdichtung bei gleichzeitiger sinkender Mitarbeiterzahl führten zwangsläufig dazu, dass auch eine eingespielte Belegschaft aus dem Takt kommt. „Doch ich wollte nicht immer nur meckern, sondern auffangen, etwas zum Besseren bewegen. Vielleicht ist es meine soziale Verantwortung – die sollte jeder ein Stück weit in sich tragen. Auch Mannschaftsgeist. Mit 17 Jahren habe ich mich als Handball-Spieler maßlos über die Leistung einiger Schiedsrichter aufgeregt. Aber mir war bald klar: ‚Du musst es selbst anpacken‘“, meint der Sportsmann. Das war der Startschuss für eine 20-jährige Schiedsrichterkarriere, die Gottlieb Chlebnitschek früher als Regionalliga-Schiedsrichter bis nach Luxemburg und in nordische Länder brachte.

Seit 2010 ist er nun auf dem Betriebsratsfeld in der Verantwortung – und bekam es gleich zu Beginn mit der Absicht der Geschäftsführung zu tun, wegen der Wirtschaftskrise



Warten auf kleine Gäste:

Die Spielzone des Eltern-Kind-Büros.

Foto: privat

80 Mitarbeiter zu entlassen. „Die Zahlen und Prognosen, welche uns von dem Management vorgelegt wurden, sprachen für sich. Wir haben uns deshalb auf Trennungsgespräche eingelassen und jeder einzelne Fall beraten, um mögliche Härtefälle zu vermeiden oder ihnen besondere Hilfe anzubieten. Dabei haben wir nicht gedroht oder geschachert, sondern konstruktiv Aufhebungsverträge ausgehandelt und zwar sehr oft am Ende mit weit besserer Abfindung, als die Firma ursprünglich vorhatte“, so der damals neu Gewählte. Die Kollegen konnten auch Bewerbungsgespräche trainieren, und mit einigen Arbeitsagenturen konnte vereinbart werden, dass die Sperrfrist entfällt.

Gerade diese Bewährungsprobe schuf das Vertrauen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, das bis heute hilft. Zum Beispiel in dem schwierigen aktuellen Fall, eine neue Bonusregelung zu verhandeln. Grundlage ist eine neue Leistungsbewertung – daraus einen fairen Bonus abzuleiten und zu vereinbaren ist allerdings noch ein weiter Weg, wissen beide Seiten.

Zudem muss die Vereinbarung der variablen Arbeitszeit dringend überarbeitet werden. Der Betriebsrat hat da bereits konkrete Vorstellungen, die auch die „Grauzone“ der Arbeitszeiten für außertarifliche (AT-)Mitarbeiter klären soll. Sinnvoll für alle wäre eine Umstellung auf eine elektronische Arbeitszeiterfassung. Sie wäre unbestechlich und von allen Seiten genauer zu überprüfen. Doch dazu müssten auch die Kollegen erfasst werden, die von unterwegs oder daheim arbeiten – was sich derzeit noch als kompliziert herausstellt. „Als BR sind wir darauf angewiesen, dass die Mitarbeiter ihre geleistete Arbeitszeit korrekt aufschreiben. Zwar kontrollieren wir zyklisch die freiwillige Zeitaufschreibung, doch in der Summe ist der Mitarbeiter selbst verantwortlich. Zum Beispiel kommen Mitarbeiter mit vielen Überstunden erst dann zu uns, wenn ihnen die versprochene Sondervergütung nicht gezahlt wird. Sie können dann aber selbst in der Bredouille kommen, weil sie da unter Umständen längst die gesetzlichen

Höchstarbeitszeiten überschritten haben und ihnen wegen fehlerhafter Zeitaufschreibung zusätzlich eine Abmahnung droht“, verdeutlicht Gottlieb Chlebnitschek.

Die Betriebsvereinbarung zur Vergütungsregelung für Target-Tage (börsenoffene Feiertage, an denen Geschäft abgewickelt werden muss) als auch sonstige Feiertage ist schon neu gefasst. AT-Mitarbeiter gehen nun nicht mehr leer aus, sondern bekommen eine Feiertags-Vergütung, wie es bei den Tarifangestellten schon lange üblich ist. Die Tarifierer mussten dafür Abstriche in Kauf nehmen – aber die Höhe der Vergütung ist nun vergleichbar und gerechter. Sie spiegelt wieder, dass alle das gleiche Opfer bringen, wenn sie ihr Familienleben an diesen Tagen einzuschränken.

Kein Aprilscherz – am 1. April öffnet das „Eltern-Kind-Büro“ als ein neues Gemeinschaftswerk von Betriebsrat und Geschäftsführung. In Notfällen, wenn der Kin-

dergarten geschlossen hat oder die Tagesmutter krank ist, können bei Xchanging beschäftigte Eltern ihre Kinder in das besondere Büro mitbringen – mit extra Spielzone gleich neben vier normalen Arbeitsplätzen. Die Eltern müssen sich allerdings dabei selbst um ihre Kinder kümmern. Bis zu 5-mal pro Jahr kann der Service genutzt werden, in begründeten Fällen auch öfter. Das Angebot wird bereits von einigen Mitarbeitern erwartet – eine Sorge weniger.

Eine zweite Amtsperiode ab 2014 traut sich der 57-jährige allemal zu – besonders auch, weil er sich als älterer Experte an der Spitze des Betriebsrates gegenüber der Geschäftsführung gut behaupten kann. Und so bliebe auch genug Zeit, einen ebenso sachlich-beherrschenden Nachfolger oder eine Nachfolgerin anzulernen. Dann wäre auch wieder mehr Zeit für die Familie, den Hund und den Garten – und die Hobbies Motorradfahren und Tauchen. Ein wenig muss das aber noch warten.

Oliver Popp

„Politiker sollten mehr Erfahrung in der Bank sammeln“

Leistungsfähig bleibt auf Dauer nur, wer nicht über seine Kräfte arbeitet – das bedeutet einen guten, gesunden Job machen zu können. Aber wer trägt dafür Sorge, und in welchen Unternehmen ist der Weg schon weit beschritten? Daniel Bahr (35, FDP) antwortet. Der Münsteraner war seit September 2009 Staatssekretär im Bundes-Gesundheitsministerium und wurde im Mai 2011 selbst Minister. Er ist gelernter Bankkaufmann (1996 bis 1998 in der Dresdner Bank und seitdem DBV-Mitglied) und studierte später VWL mit Schwerpunkt Gesundheitsmanagement.



Daniel Bahr.

Foto: BM für Gesundheit

Was hat Ihnen die Banklehre mitgegeben?

Viel. Es war mein Glücksfall, arbeiten und dann studieren zu können. So konnte ich mir eine solide Berufsbasis schaffen. Als Banker lernt man früh, Risiken richtig einzuschätzen und eben auch eine ordentliche Buchführung zu beherrschen. Alles Wissen, das man als Politiker gut brauchen kann. Mit einer Bankausbildung hat man Bauchschmerzen, wenn langfristige Darlehen kurzfristig refinanziert werden sollen.

Warum sind Sie dann in die kurzzeitige Politik gewechselt?

Es war Glück, dass ich 2002 als letzter der NRW-Landesliste in den Bundestag gewählt wurde. Die Chance habe ich genutzt – auch wenn ich meine Bankkarriere dann ruhen lassen musste.

Im Bundeshaushalt muss kräftig gespart werden. Hat dann eher die Bankenhilfe zum Beispiel mit Hilfe des SoFFin Vorrang, oder das Gesundheitswesen?

Die Krankenversicherung wird im Wesentlichen aus Beiträgen der Versicherten finanziert. Die Anstrengungen der Koalition haben bewirkt, dass wir derzeit sogar Überschüsse haben, welche die Krankenkassen an ihre Versicherten zurückgeben könnten. Da mache ich mir aktuell keine Sorgen.

Was die Finanzmärkte angeht, so ist deren Stabilität von größter Bedeutung. Denn nur wenn sie funktionieren, dann können Unternehmen mit Krediten versorgt werden, und nur dann können Sparer auf stabile Erträge hoffen und konsumieren.

Die Pflegereform ist demnächst im Kabinett. Was liegt denn noch bei Ihnen auf dem Schreibtisch?

Die Pflege wird immer wichtiger. Ganz besonders haben wir bei der Reform die Demenzzkranken im Blick. Aber auch die Unterstützung der pflegenden Angehörigen ist uns wichtig, da geht es nicht immer nur um Geld, sondern auch um Anerkennung der Leistungen und die Möglichkeit, sich auch mal zu erholen. Da sind die Arbeitgeber gefragt, flexibel zu sein, wenn pflegende Angehörige mal frei brauchen.

Was die Mitarbeiter in Banken direkt betrifft, geht es mir darum, in der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv zu werden. Es ist ja schon heute so, dass Arbeitgeber die Kosten dafür mit bis zu 500 Euro pro Beschäftigtem steuerlich absetzen können. Außerdem gibt es Unterstützung von den Krankenkassen. Die großen Unternehmen sind da meist schon sehr weit – viele Kleine aber noch nicht. Und da wollen wir zeigen, dass es auch da geht. Mit Best-Practise-Beispielen, die man einfach übernehmen kann. Einige Vorbilder findet man auf der Homepage des Ministeriums, zum Beispiel die VR-Bank Südpfalz, die u. a. zwei Vorsorgetage für alle Mitarbeiter freihält, oder die Kreissparkasse Stade, die ihre Führungskräfte in Sachen Gesundheit trainiert und die Arbeitsplätze noch weit über das normale Maß gesund gestaltet.

Wie sieht denn Ihr idealer Arbeitsplatz aus?

Abwechslungsreich, mit einer kommunikativen Ecke und auch einer Ruhezone. Das ist auch in Großraumbüros und vielen anderen räumlichen Konstellationen möglich. Bei den Arbeitszeiten ist mir eine Kernzeit wichtig, aber auch Flexibilität, dass sich junge Eltern

oder Pflegende mal ein oder zwei Tage frei nehmen können. Dafür hat jeder Chef Verständnis.

Wirklich?

Ja, ich habe das in der Bank so kennengelernt. Kinder verändern das Leben der Eltern von Grund auf und da gilt es als Chef, flexibel zu sein und gute Lösungen zu finden. Der Schatz der Dienstleistungsbranchen sind die Mitarbeiter. Um gute Kräfte zu halten, muss man gute Angebote machen. Das sage ich, auch wenn ich selbst noch keine Kinder habe.

Bliebe für ein Familienleben Zeit?

Derzeit wäre es eine Herausforderung. Ich bin wie alle Kabinetts-Kollegen ständig unterwegs und habe einen randvollen Terminkalender. Meine Amtszeit als Minister hat gleich mit großen Aufgaben begonnen, ich hatte keine Zeit mich warmzulaufen. Der EHEC-Erreger und die Pleite der City-BKK verlangten schnelles und überlegtes Handeln. Aber trotz dessen macht mir die Arbeit Freude und ich habe noch viele Ideen und bin voller Tatendrang.

Eines ihrer Herzensthemen ist ja die alternde Gesellschaft und wie sie weiter funktionieren kann. Welches Unternehmen ist denn „demografiefest“?

Die Gesundheitswirtschaft ist aus meiner Sicht einer der Jobmotoren hierzulande. Mit dem zunehmenden Alter der Bevölkerung wird die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen weiter steigen. Hier sehen wir schon heute einen Mangel an Fachkräften. Lange verzichtete die Wirtschaft auf Ältere und schickte die Leute in eine teure Frührente, mit der Wissen und Talente verschwinden. Das ändert sich jetzt spürbar. Die Arbeitswelt ist eine vollkommen andere.

In welcher Form?

Mehr und mehr Angestellte sehen ihre Karriere nicht als festgelegte Einbahnstraße, sondern als Projekt, das sie selbst gestalten wollen. Sie wechseln die Funktionen, die Aufgabengebiete und den Arbeitgeber. Dabei sammeln Sie neue Erfahrungen. Dazu gehört natürlich, dass ich mir auch mit Mitte 50 etwas Neues zutraue. Und auch, dass ich als Azubi oder junger Arbeitnehmer flexibel bin und auch Dinge einfordere.

Oliver Popp

Rezepte für Alt und Jung

Mit 55 Jahren als „unflexibel“ aufs Altenteil? Mit 20 Jahren schnell, schnell in den Verkauf? Diese Personalplanung mancher Führungskräfte in den Banken wird sich bald ändern müssen – wenn die Firmen eine Zukunft haben wollen. Sie wollen zunächst einmal Kosten sparen. Doch an die Stelle ungezielter oder überholter Rationalisierung „per Rasenmäher“ muss ein anderes, besseres Potenzial treten – nämlich ein neuer Ausgleich zwischen Alt und Jung. Eine langfristig tragfähige, neue Altersstruktur ist das Ziel dieses **„Demografischen Wandels“**.

Damit können zum einen die Erfahrung und die Kontakte der langjährigen Mitarbeiter bewahrt werden – ein großer Schatz gerade heute, wenn sich Arbeit immer schneller verändert und Fehler vermieden werden sollen. Ohnehin kommt wegen geringer Geburtenzahlen immer weniger Nachwuchs in die frei werdenden Stellen der Älteren – weswegen auch Banken und Versicherungen ihre bewährten Fachkräfte länger halten müssen. Sie können den Jungen abseits der Lehrpläne und Vertriebszahlen ein viel breiteres Praxiswissen geben – und von ihnen wiederum gut neue Technik und Prozesse erklärt bekommen. Zudem bringen die Jungen neue Ideen, neuen Schwung mit, der das Unternehmen frei machen kann von allzu viel „Schema F“. Wenn man Beide auch mal lässt, arbeitet der Betrieb nachher runder und findet bessere Antworten auf Widrigkeiten im Geschäft.

Die Unternehmen müssen dieses Umsteuern aber ihren jüngeren und älteren Mitarbeitern im Betrieb besser erklären, damit alle mitziehen können und wollen. Und zwar binnen der nächsten paar Jahre – denn wegen geringer Geburtenzahlen ersetzt rapide steigend immer weniger Nachwuchs die Älteren, die zu früh gehen. Die Lebensspanne der Arbeitenden muss wieder breiter werden.

Wir, der DBV, haben zu diesem Zweck unsere Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“ ins Leben gerufen, die Ihnen als Mitarbeiter, Betriebsrat und Entscheider einen Fahrplan und praktische Tipps geben will, wie Sie gemeinsam ein gesünderes Gleichgewicht der Generationen in Ihrem Betrieb gewinnen können. Dabei möchten wir Ihnen im Folgenden einige Gedankenanstöße geben, wie Sie in Ihren Betrieb beobachten und handeln können – ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Geben Sie uns ihre Ideen, Wünsche und Kritik weiter – in unserem Spezial „Demografischer Wandel“ auf <http://www.dbv-gewerkschaft.de/index.php?id=508> geben wir Ihnen und dem Thema breiteren Raum und bauen das Portal fortwährend aus.

Zunächst können Betriebsräte mit Hilfe der Altersstrukturanalyse, kurz ASA, herausfinden, wo sie in ihrem Betrieb eigentlich genau handeln müssen, um einen gleichmäßigen Altersaufbau zu fördern. Zunächst müssen sie verschiedene Zahlen in einer Umfrage erheben, die sie dann etwa in folgende Masken eingeben:

1. in den Demografie-Rechner der IHK, zum Beispiel:

http://www.ihk-nordwestfalen.de/fileadmin/medien/02_Wirtschaft/00_Standortpolitik/Analysen_Positionen/medien/Demografie-Rechner_regional_IHK_Nord_Westfalen.xls.



Alt und Jung bestärken sich gegenseitig.
Foto: fotolia.de

2. in das herunterladbare Werkzeug der TBS Nordrhein-Westfalen:

http://www.tbs-nrw.de/bib/index,id,1689,selid,1223,type,VAL_MEMO.html.

3. in das ebenfalls kostenlose Tool einer Mittelstands-Beratung:

<http://www.mbs-essen.de/> unter „Software“.

Nicht nur der Ist-Zustand ist wichtig, sondern auch, auf welche Mitarbeiter sich das Unternehmen in 5 oder 10 Jahren regional stützen kann. Interessierte finden bei der Arbeitsagentur

(<http://www.statistik.arbeitsagentur.de/>), dem Statistischen Bundesamt (<http://www.statistik-portal.de/>)

oder der Bertelsmann-Stiftung

(<http://www.wegweiser-kommune.de/>)

heraus, welche Fachkräfte in der Region zu finden sind und wie sich die Städte und Wirtschaftszweige entwickeln werden – wichtig für die Planung des Betriebes, welche Fachkräfte es von außen gewinnen kann bzw. intern sichern muss.

Im nächsten Schritt bauen wir auf unserer Homepage auch einen Konzept-Speicher, der Ihnen Antworten auf Ihre ASA-Ergebnisse geben soll. Auch er lebt von Ihrer Beteiligung – geben Sie uns gesammelte Erfahrungen und Ideen weiter. Sie helfen damit, Kolleginnen und Kollegen zu helfen, die in anderen Betrieben vor ähnlichen Fragen stehen. Einige Firmen haben hier schon ein positives Beispiel gegeben – in Form des praxistauglichen Gesundheitsmanagements (PDM), wovon Teile auch in anderen Firmen leicht übernommen werden können. So untersuchte die Bosch-Stiftung gute Demografie-konzepte von mehreren deutschen Kommunen

(<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/25707.asp>),

die Gothaer Versicherung gewann einen Sonderpreis Demografie des Corporate Health Award (<http://www.gothaer.de/app/notes/gothaer/prese.nsf/VWWeb01/24BD0ABB7BADAF67C12577E50045F83B?OpenDocument>),

und bei BMW bewirkt das Projekt „Heute für Morgen“ ein Umdenken

(http://www.bmwgroup.com/d/nav/index.html?.. /0_0_www_bmwgroup_com/home/home.html).

Dabei sind die Übergänge zu einem guten betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) fließend.

Betriebsräte können mit diesen oder ähnlichen Beispielen bei Ihrer Geschäftsführung ein Nachdenken und Umsteuern anstoßen – oder auch sich selbst fragen: Welche Perspektive gibt das Unternehmen den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Mindest-Soll hinaus? Reagiert die Geschäftsführung überhaupt auf Vorschläge von Betriebsrat und Mitarbeitern? Was lässt sich im Betrieb und was überbetrieblich regeln?

Genau hier muss das Handeln auf der einen mit dem Wirken der anderen Ebene zusammenpassen, um insgesamt für die Mitarbeiterinnen etwas zu erreichen. Ein Beispiel ist die „Erklärung zu Gesundheitsschutz und Demografie“, die der DBV in den Privat- und auch Geno-Banken im Herbst 2010 erreichte (etwa

http://www.dbv-gewerkschaft.de/fileadmin/user_upload/pdf/Geno2010_Gesundheitserkl_rung.pdf).

Die Ziele darin legen eine Grundlage für ein Demografie-Management – wir wollen sie deswegen in der gesamten Branche durchsetzen. Doch zugleich sind solche Erklärungen zu wenig verbindlich. Deshalb prüfen wir zu einem, wie sie von Seiten der Gewerkschaft tariflich weiter fixiert werden können. Zu anderen müssen sie betrieblich unterlegt werden – zum Beispiel mit einer Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen für Ältere oder mit einem Lehrplan für altersgerechtes Lernen in Weiterbildungen.

Ein anderer Ansatz ist etwa, die Arbeitszeit über die Lebensspanne hinweg gesehen besser zu verteilen. So könnten z.B. Jüngere in einem gewissen Rahmen ihre Überstunden auf ein besonderes Arbeitszeitkonto einzahlen, dass nicht jährlich geräumt werden muss. So könnten die Neuen in manchen Monaten zum Beispiel 110 Prozent Arbeitszeit erbringen – und könnten später im Alter von diesem Konto „abheben“ und nur noch 90 Prozent arbeiten. Allerdings müsste erst einmal ein universelles Arbeitszeitkonto in der Branche vereinbart werden, das z.B. auch nach einem Wechsel des Bank-Arbeitgebers gültig bleibt. Die Diskussion ist eröffnet...

Oliver Popp

Hunger nach Wissen

Die zehn Frauen und Männer kamen mit großer Erwartung, hörten genau zu, schrieben fleißig mit, stellten viele kluge, kleine und große Fragen, übten kräftig die Beispielfälle aus der Praxis, und zeigten oft, dass sie mit ganzer Kraft an ihre neue Aufgabe herangehen. Es waren die sieben ordentlichen Mitglieder und auch die ersten drei Nachrücker des neu gewählten Betriebsrates des Frankfurter Standortes des britischen Vermögensverwalters **Aberdeen Asset Management**, die Anfang März 2012 unser zweitägiges DBV-Einsteigerseminar im Arbeitsrecht und BR-Organisation besuchten. Im Herbst hatten sie den Mut gefunden, den ersten Betriebsrat im Aberdeen-Konzern zu gründen, und hatten die erste Wahl im Januar mit Erfolg gemeistert. „Gerade als Anfänger fiel es uns schwer, Rat zu bekommen über die ersten

Schritte, die ein Betriebsrat gehen muss. Es gibt da nur wenig gut verständliche und praxisnahe Literatur oder Internet-Seiten“, schaut die neue BR-Vorsitzende Marika Laszlo zurück.

Doch inzwischen hat sie im Verein mit ihrem Stellvertreter Robert Bauer und den anderen Betriebsrats-Kollegen viel Fahrt aufgenommen. Erste Einladungen und Protokolle sind geschrieben, Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt, fristgerecht die ersten Stellungnahmen verfasst, auch die ersten kritischen Gespräche mit der Geschäftsführung gut überstanden und mit ihnen feste Informationswege abgesprochen, extra Mail-Adressen und wöchentliche Sprechstunde für die Mitarbeiter eingerichtet. Inzwischen ist sogar ein eigenes BR-Büro kurz vor dem Bezug und die erste Betriebsversammlung in Planung, mit der sich das 7-köpfige Gremium den 103 Beschäftigten im Frankfurter Westend Ende April vorstellen und erste Pläne verkünden will. Was etablierten Betriebsräten in Großbanken banal erscheint, mussten die Sieben aus dem Stand neben der stark drängenden Arbeit neu aufbauen, was sie kaum zu hoffen wagten – es ist ihnen gelungen.

Dabei begann ihr Einsatz gleich mit dem Sprung ins kalte Wasser. Eine heikle Personal-Maßnahme der Geschäftsführung kam gleich in den ersten Tagen auf den Tisch des BR: die „personenbedingte“ Kündigung eines Mitarbeiters kurz nach der Probezeit. Es wurde Widerspruch eingelegt – und die Geschäftsführung musste erkennen, dass sie nun nicht mehr unwidersprochen einzelne Mitarbeiter entlassen kann.

Dabei ist es eben gerade für das britische Mutterhaus eine Herausforderung zu begreifen, wie man mit einem deutschen Betriebsrat umgeht. Der BR steht jenseits des Ärmelkanals nicht selten in dem Ruf, wirtschaftlich notwendige Entschei-



Große Pläne: Die Aberdeener hatten schnell eine große Palette an Themen notiert, die für einen BR wichtig sind.

Fotos: O. Popp

dungen für das Unternehmen zu verzögern oder zu blockieren, wenn nicht gar die Mitarbeiter aufzuwiegeln. Dass der Betriebsrat nach deutschem Betriebsverfassungsgesetz das Wohl des Unternehmens im Blick haben muss und auch einen Teil der Verantwortung für die Personalpolitik mittragen kann, hat sich dort eher selten herumgesprochen. Als umso wichtiger sahen es die Aberdeener im neuen BR an, selbst schnell sattelfest zu werden, um zuerst die Frankfurter Geschäftsführung und später auch London vor den Vorteilen einer Zusammenarbeit zu überzeugen.

Und hier war das DBV-Seminar ein wichtiger Baustein im Training des wachsenden Betriebsrates. Das wichtigste Feld sind ohne Zweifel Kündigungen, wo es oft auch um genaue Einhaltung von Frist und Form geht – und zwar für den Arbeitgeber, aber auch für den Betriebsrat. Eine Faustregel hierbei: Alle Fehler, die der Arbeitgeber macht, gehen zu Lasten der Wirksamkeit der Kündigung – alle Fehler, die der Betriebsrat macht, gehen zu Lasten der Ansprüche des Mitarbeiters. Deshalb trafen gerade die Beispielfälle auf ungeteilte Aufmerksamkeit in der Runde – zum Beispiel eine ordentliche Kündigung, für deren Zulässigkeit es eine dringende betriebliche Erfordernis geben muss, die auch das Arbeitsgericht nicht anzweifeln kann. In der folgenden Sozialauswahl bekommt der BR vom Arbeitgeber eine Liste der Mitarbeiter-Daten und prüft, wer am schützbedürftigsten ist. Es geht nach den Kriterien Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten. Wer älter und lange im Betrieb ist, minderjährige Kinder hat und Single ist, bekommt die meisten Sozialpunkte und darf erst nach den Anderen gekündigt werden.

Dieses Prozedere und andere sind seit vielen Jahrzehnten Teil des deutschen Arbeitsrechts – das aber oft eine zu geringe Rolle in der Ausbildung der Führungskräfte, der Personalabteilung und der Geschäftsführung spielt. Deshalb war der Rat der beiden DBV-Trainerinnen Karin Ruck und Sigrid Betzen an den Betriebsrat, früh und regelmäßig das Gespräch mit der Geschäftsführung zu suchen, um Missverständnisse zu vermeiden. „Vertrauen wächst da nicht durch Klüngel oder Frontstellung, sondern durch Klarheit und Fairness“, warb Karin Ruck. Und berichtete aus eigener Erfahrung, dass Routine und ein fester eigener Arbeitsbereich den Anfangsstress im neuen Betriebsrat bald senkt. Zudem muss nicht jeder BR-Schriftsatz in sauberm Juristen-Deutsch verfasst sein – falls nötig, sind Richter sowieso gewohnt, Alltagssprache nach rechtlichen Argumenten zu durchsuchen.



Standort:
Aberdeen Asset im Frankfurter Westend.

Die Seminargruppe atmete fast hörbar auf – alles halb so wild. Und bald stellten alle fest – unser Grundgerüst steht, gezieltere Fragen schlossen mehr und mehr Lücken. Die intuitiven Lösungsvorschläge der Einzelnen in den Übungsfällen ergänzten sich zu einem Bild, das der tatsächlichen Bewertung durch Richter fast immer nahekam – das deutsche Arbeitsrecht ist durchaus logisch begreifbar. Positiv war für die meisten BR-Schüler etwa zu begreifen, wie weit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates tatsächlich gehen. Viele Fallstricke sind nun ebenfalls erkannt. Zugleich entstand der Wunsch der Zehn, noch mehr Rhetorik zu üben, weil die Gespräche mit der Geschäftsführung doch fordernd seien – oft unangenehme Themen in sortierter Form abarbeiten. Und danach noch mental zu verarbeiten. Es wuchs aber auch die Erkenntnis, dass der BR auch Zeit hat und sich nicht selbst unter Druck setzen muss – Fachleute unterstützen und nehmen einen Teil der Last. Der Hunger nach neuem Wissen ist jedenfalls noch nicht gestillt...

Oliver Popp

Die rote Karte im Arbeitsleben

Wer die Zeitung liest gewinnt den Eindruck, dass Deutschlands Betriebe die Gesundheit entdeckt haben. Wie nie zuvor äußern sich Betriebskrankenkassen, Gesundheitsbeauftragte und Personalstellen zu Themen wie BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement), BGM (betriebliches Gesundheits-Management), Burn-out-Prävention oder Stressmanagement. Man könnte beinahe denken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden in „Watte gepackt“ und den Unternehmen liegt das Wohl und Weh der Menschen, die dort arbeiten (müssen) ganz besonders am Herzen. Als wäre es durch die allgegenwärtige Finanz- und Wirtschaftskrise zu einem großen Umdenken gekommen.

Das mag in Teilbereichen unserer Wirtschaft so sein. Doch die Realität, also das Erreichen betrieblicher Ziele, wird nach wie vor durch intensive Ausbeutung aller Ressourcen – inklusive der menschlichen – erkaufte. Einsicht und Rücksicht, Nachsicht und Vorsicht sind oft nur Folklore.

Viele Beschäftigte glaubten langfristig bestehen zu können wenn sie mit Hochdruck Leistung zeigen. Doch die vergangenen Krisenjahre bewiesen, dass die Überlastung bei allen kommt – der Krug geht nur so lange zum Brunnen, bis er bricht. Mit der Folge, dass erst die eigene Gesundheit und in Masse auch die des Unternehmens in Gefahr gerät. Denn in den Betrieben, in denen immer wieder über Leistungsgrenzen vieler Kollegen hinausgegangen wird, zeigt sich am Ende ein Verschleiß, dass sich die betreffende Firma langfristig nicht mehr am Markt behaupten kann.

Dagegen helfen dann auch nicht mehr gut ausgehandelte Rahmentarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Interessenausglei-

Wenn sonst nichts mehr hilft: Die Gefährdungsanzeige diagnostiziert die Mängel am Arbeitsplatz unmissverständlich.

Foto: fotolia.com



che oder sonstige mitbestimmungspflichtige Einzelverträge. Wenn gültige Rechtsnormen verletzt, Gesetze missachtet oder ein vernünftiges Miteinander negiert werden – wenn also permanent auf Foul gespielt wird – hilft manchmal nur die ROTE KARTE.

Die gibt es sinnverwandt tatsächlich, wenn der Arbeitgeber gesundheitliche Schädigungen durch ständige Überlastung der Arbeitnehmer billigend in Kauf nimmt. In unserer Finanzbranche kennt sie zwar noch kaum ein Betriebsrat oder Mitarbeiter. In den Dienstleistungen und besonders in der Pflege ist sie dagegen schon sehr erfolgreich eingesetzt worden – die **Überlastungsanzeige**. In meinen Augen passender wäre der Begriff **Gefährdungsanzeige**.

Im deutschen Arbeitsrecht ist dieses Instrument schon lange angelegt. Zwar nicht explizit in Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen – aber als Keim in den Paragraphen 15 und 16 des Arbeitsschutzgesetzes. Danach sind die Arbeitgeber verpflichtet, Gefährdungen der Gesundheit oder Sicherheit von Beschäftigten auszuschließen. Darüber hinaus müssen auch die Beschäftigten selbst Sorge tragen, dass ihre eigene Gesundheit und Sicherheit und die anderer Kollegen keinen Schaden nimmt – nach ihren Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Unterweisung und Weisung durch den Arbeitgeber. Die Mitarbeiter müssen dem Arbeitgeber jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich melden. Auch die § 241, 242, 276, 278, 611 des Bürgerlichen Gesetzbuches stützen dies. Besonders der § 618 des BGB schreibt dem Arbeitgeber vor, Dienstleistungen unter seiner Anordnung oder Leitung so zu regeln, dass der verpflichtete Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dinge es gestattet.

Mit einer Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige können Mitarbeiter und Betriebsräte den Arbeitgebern deutlich anzeigen, dass nur mit einer Änderung der Arbeitsverhältnisse wieder ein gesundes und effektives Arbeiten möglich ist, wobei auch alle Kollegen in der Umgebung für eine Veränderung ihrer Arbeitsweise bereit sein müssen.

Doch wie kann so etwas in der Praxis funktionieren? Ich möchte es gern an einem Beispiel deutlich machen:

Winfried Immerstark arbeitet im Service seiner global aufgestellten Bank. In seinem Team ist es an der Tagesordnung und allgemein bekannt und geduldet, dass Arbeitnehmer sich bei starkem Arbeitsanfall – nach den tariflich vorgeschriebenen rund acht Arbeitsstunden – von der Erfassung der variablen Arbeitszeit abmelden und zwei, drei oder mehr Stunden weiter arbeiten. Die Arbeitsverdichtung ist über die Jahre und diverse Umstrukturierungen hinweg so groß geworden, dass mit dem stets kleiner werdenden Mitarbeiterkreis eine Bewältigung der Aufgabenmenge unter normalen Umständen nicht mehr möglich ist. Die Führungskräfte wissen um die Situation, dulden sie jedoch – aus eigenem Kalkül, aus Angst oder Schwäche.

Nun merkt Kollege Immerstark, dass sich langsam Probleme einstellen. Anfangs leidet die Konzentration, nach und nach kommen leichte bis mittlere Wehwehchen wie Grippe oder Kopfschmerzen hinzu. Später stellen sich wegen Belastung und Unausgeglichenheit auch familiäre Konflikte ein, Krankheitszeichen verstärken sich – in Form von Hörsturz oder Rückenleiden. Ein Gesundheitscheck zeigt ihm, dass die Uhr auf Fünf vor Zwölf steht. Herr Immerstark wendet sich an seine Fach- und Disziplinarvorgesetzten, um auf die wachsende Überlastung hinzuweisen. Die weisen ihn ab, er sei doch „das beste Pferd im Stall“, „was sollen denn die Anderen denken“, und außerdem bekomme er „am Ende des Jahres doch einen besonderen Bonus als Belohnung“. Unter diesem Druck fügt er sich und arbeitet weiter, bis es zu ersten, ernsthaften Burn-out-Merkmalen kommt.

Zum Glück trifft er bei seinem Arzt im Wartezimmer auch einen Arbeitsrechtler, der ihm rät, dem Arbeitgeber bzw. seiner Führungskraft eine so genannte Überlastungsanzeige vorzulegen. In dieser macht er, der sonst stets souveräne Kollege Immerstark, ausdrücklich auf seine, ihn gefährdende Situation aufmerksam, indem er konkret und nachweisbar sämtliche Umstände aufführt, die sein Arbeitsumfeld momentan kennzeichnen. Dazu gehören die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, der Umfang der Arbeitsaufgaben, die einzelnen unerledigten Arbeitsaufgaben, kritische Situationen (z.B. Reklamationen von Servicearbeiten), die mangelnde Personalausstattung, sein persönlicher Gesundheitszustand, die bereits erfolgten fruchtlosen Gespräche mit Führungskräften, das ständige Auffordern, die Situation zu verbessern und so weiter. Darüber hinaus sollte die Gefährdungsanzeige einen eindeutigen Hinweis auf die Folgen enthalten. Zum Beispiel, dass sich die Arbeitsverhältnisse ändern müssen, weil sonst weitere Fehler bei der Erbringung der Arbeitsleistung nicht auszuschließen sind und diese dann Regress-Ansprüche Dritter, den Verlust von Kundenbeziehungen oder ähnliches zur Folge haben könnten.

Gibt der Mitarbeiter eine solche „Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige“ ab, und der Arbeitgeber beachtet sie nicht, indem er die Mängel beginnt abzustellen, übernimmt der Arbeitgeber die volle Verantwortung. Es trifft ihn dann ein „Verschulden durch Unterlassen“. Dies ist eine Verletzung der Aufsichtspflicht nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz und beinhaltet einen Bußgeldtatbestand. Und beim Geld wird auch der unnahbarste Arbeitgeber kribbelig. Besonders dann, wenn die Bußgelder schnell einmal in den fünf- oder sechsstelligen Bereich klettern!



Heiner Birnstiel.

Foto: privat

Eine Gefährdungsanzeige ist eine Urkunde im Sinne des Strafgesetzbuches und darf ohne Einwilligung des Erstellers nicht vernichtet werden. Sie gehört aus diesem Grund dauerhaft in die Personalakte. Ein Herausreden aus der kritischen Situation ist dem Arbeitgeber damit unmöglich gemacht und bringt ihn bei einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess in große Schwierigkeiten.

Der Arbeitnehmer kann im Ernstfall also mit Hilfe der Gefährdungsanzeige einen Teil des Ungleichgewichts mit dem Arbeitgeber ausgleichen und ihn unter Druck setzen, die Verhältnisse im Betrieb so zu ändern, dass Kolleginnen und Kollegen ein positives Handeln möglich wird. Denn zuerst müssen die Verhältnisse am Arbeitsplatz stimmen! Dann klappt das auch mit dem richtigen Verhalten.

Heiner Birnstiel

Ein Muster einer Gefährdungsanzeige finden Sie auf unserer Homepage hier:

http://www.dbv-gewerkschaft.de/fileadmin/user_upload/pdf/Muster-Ueberlastungsanzeige.pdf

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.

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**

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!**

**Werden Sie
Mitglied im
DBV**

Gewerkschaft
der
Finanzdienst-
leister

**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 _____