

Finger weg vom Universalbank-Modell

**Konstrukteur:
Benno Birke gestaltet
das Miteinander in der
Commerzbank mit**

**Pro und Contra
beim Arbeiten im Alter**



THEMEN		SEITE
► Im Blickpunkt	Commerzbank: In Konstruktion	2-3
► Ausbildung	Lernen, den eigenen Weg zu gehen	4-6
► Kommentar	Anschlag auf das Universalbanksystem - oder: Wie man Feuer mit Öl bekämpft	6-7
► Pro + Contra	Demographischer Wandel	8-9
► Reportage	dwp-Bank: Ein Forscher mit Spürsinn	10-11
► Recht	Arbeitsgericht: Weg von den Klischees	12-13
► Aufgefallen	Standhaft bleiben	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
 BEESE Ute
 BENTERBUSCH Heinz-Norbert
 BETZEN Sigrid
 ERMANN Wolfgang
 HINKE Norbert
 REHMISCH Steffen
 SCHULZ Christian
 STECKEL Rainer
 WITTIGER Helmut
- VERSICHERUNGSGEWERBE**
 BEESE Ute – Verhandlungsführerin
 BETZEN Sigrid
 KOHLER 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 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.

Grußwort: Neue Anfänge

Guten Tag, liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen von nun an auf dieser Seite einige Zeilen schreiben zu dürfen. Viele von Ihnen haben mir in der Wahl während der Hauptversammlung am 5. Juli 2012 Ihre Stimme gegeben. Als Ihr neuer Bundesvorsitzender des DBV bedanke ich mich für dieses Vertrauen – und will Ihnen einiges zurückgeben, das Ihnen im Alltag in den Banken hilfreich ist. Also zunächst Informationen und eine Einordnung, was auf uns Banker zukommt und wie uns darauf einstellen können. Aber ich will Ihnen auch konkrete Unterstützung geben, wo ich kann – wenn Sie sich verändern wollen oder müssen, wenn Ihre Kollegen Fragen haben, oder auch, wenn Sie einfach einmal eine zweite Sicht auf die Dinge brauchen. Dabei kann ich mich auch auf unsere Fachleute im DBV verlassen – wir arbeiten schon seit vielen Jahren und auch weiterhin auf kurzem Weg zusammen. Unsere bisherige Bundesvorsitzende Karin Ruck bleibt nun als Stellvertreterin dabei meine wichtigste Stütze. Wir haben die Plätze getauscht – der Kurs des DBV bleibt indes der bewährte.

Dieser Neuanfang im DBV ist also keiner von Null, sondern die Übergabe eines Staffeltabes. Im Rennen für die Rechte der Banker sind wir ein 118 Jahre eingespieltes Team. Wir konnten den BVV und den ersten deutschlandweiten Tarifvertrag durchsetzen, und wir haben nach Kriegen, Verbot und Wirtschaft- und Währungskrisen immer wieder neu angepackt. Dies war und ist unsere Stärke, schnell und gut Antworten auf neue Fragen der Zeit und des Berufsstandes zu finden. Dies in Form von Tarifverträgen, die vor Auslagerung von Arbeitsplätzen in unwürdige Bedingungen schützen, aber auch gute Arbeit belohnen, in Form von echter Kontrolle in Aufsichtsräten großer und kleiner Banken, in Form von zugkräftigen Tarifgemeinschaften mit anderen Gewerkschaften, in Form von umfassender Betreuung im Arbeits- und Sozialrecht vom ersten Tag an, oder auch in Form von passgenauen Schulungen für Betriebsräte.

Das soziale Netz in den Banken haben Viele im DBV in Arbeitskreisen und Diskussionsrunden mitgeknüpft. Es wuchs auch mit Ideen und Organisationsgespür von Ihnen als Leserinnen und Leser dieser unserer Verbandszeitschrift, die uns immer wieder Anregungen und Kritik zurückgegeben und damit einen großen Anteil am Erfolg unserer Arbeit haben. Machen Sie weiter mit, per Mail, per Telefon und auch per Brief! Es ist gerade diese Vielfalt und nicht ein Meinungsdictat, was uns ausmacht. Das wollen wir nun noch stärker aufgreifen mit unserer neuen Rubrik „Pro und Contra“, mit der wir auf den Seiten 8 und 9 dieser Ausgabe starten. Zwei unserer Fachleute nehmen dabei den „Demographischen Wandel“ in den Blick – also wie Banker über 50 Jahre in den Betrieben arbeiten können und wollen, inwiefern Alt und Jung voneinander profitieren können und inwieweit das die Arbeitgeber erkannt haben und unterstützen. Wir führen darüber seit drei Jahren eine lebhaftige Diskussion im Arbeitskreis. Zu einem Thema, dass die ganze Gesellschaft fragen lässt, ringen auch wir um Antworten. Das Ergebnis: Es gibt da keine eindeutig richtigen, einfachen Lösungen. Aber wir haben einige ganz unterschiedliche Einsichten gewonnen, die Sie auch interessieren könnten – was immer Sie gerade im Leben vorhaben.

Die Auszubildenden der Banken sind gerade am 1. August in Ihr neues Lehrjahr gestartet. Ihr Weg in der Bank ist noch kurz, aber doch schon weitgehend vorbestimmt – in den Vertrieb in den Filialen. Die Arbeitgeber haben die Ausbildung für meinen Geschmack zu sehr in Richtung Verkauf getrimmt. Damit kommt die Berufsbildung unter die Räder, die ja auch eine freie Orientierung der jungen Kollegen ermöglichen soll. Der Verkäufer in Reinform ist das Gegenteil zum wissenden Berater, der dem Kunden das komplexe Finanzprodukt erklären können soll. Die Azubis sollen einen tieferen Einblick in die Anlageformen und Abläufe der Gesamtbank bekommen. Dafür muss in den zwei oder drei Jahren der Banklehre Platz sein – und die Bank kommt trotzdem zu ihrem Recht. Wie das gehen kann, lesen Sie auf den Seiten 4 bis 6.



Stephan Szukalski

Im Frühjahr 2013 können viele Banker wieder neue Aufsichtsräte, im Frühjahr 2014 neue Betriebsräte wählen. Diese Wahlen wollen vorbereitet sein. So auch in der Commerzbank. Wir treten dort in einem schwierigen Umfeld an. Zum einen haben wir in den vorigen Wahlen zu wenig Wähler überzeugen können – entsprechend wenig Mitsprache haben wir derzeit in den Gremien, und entsprechend viel müssen wir als Verband tun. Wir suchen Kandidaten, die sich in einer zugkräftigen Liste zusammenfinden und mit unserer Hilfe etwas in der zweitgrößten deutschen Bank bewegen wollen. Wir, der DBV, werden sie dabei mit Nachdruck unterstützen. Welche Themen im Wahlkampf eine Rolle spielen werden, erfahren Sie auf den Seiten 2 und 3.

Wir hoffen, dass zudem alle Parteien in Sachen Fairness etwas aus den vorherigen Betriebsrats-Wahlen 2010 in der Commerzbank-Zentrale gelernt haben. Fünf Kolleginnen und Kollegen haben diese Wahl angefochten, weil sie Anzeichen von Manipulationen im Wahlvorstand sahen. Die 1. Instanz, das Arbeitsgericht Frankfurt, gab dem Antrag statt und erklärte die Wahl für unwirksam. Der Richter des höheren Landesarbeitsgerichts würdigte in der 2. Instanz die Anfechtungsgründe zwar gleichfalls, stufte das Ausmaß der möglichen Beeinflussung aber geringer ein und verwarf den Antrag. Der DBV hat den Antrag während der zwei Jahre des Verfahrens mit Überzeugung unterstützt, denn der Betriebsrat ist der wichtigste Teil der Arbeitnehmer-Mitbestimmung und sollte über alle Zweifel erhaben sein. Wir akzeptieren die Entscheidung des Gerichts ohne Zweifel – nun muss es wieder um die eigentliche Sacharbeit für die Beschäftigten der Bank gehen. Dafür müssen alle Listen im Betriebsrat fähig sein, Argumente auszutauschen und zusammenzuwirken. Nur dann kann ein Neuanfang gelingen.

Ich wünsche Ihnen viel Kraft und Erfolg in allen Veränderungen, die vor Ihnen liegen!

Herzlichst,
Ihr Stephan Szukalski

In Konstruktion

Direkt neben der Frankfurter Messe wächst unter Kränen das neue Europa-Viertel heran. Daneben hat sich auch die **Commerzbank** in das silberne Kastor-Gebäude eingemietet. Während die Stadterweiterung noch einige Zeit bis zur Fertigstellung braucht, haben die Systemtechniker der Bank einen der größten Neubauten in der Geschichte der deutschen Bankenwelt schon fertig miterrichtet – die neue Commerzbank, fusioniert aus alter Commerzbank (gelb) und **Dresdner Bank** (grün). „Zu Beginn des Prozesses 2008 und auch noch lange Zeit danach schien das für uns alle ein sehr langer Weg, Ausgang ungewiss. Inzwischen ist die Integration aber tatsächlich weitgehend gelungen“, blickt Benno Birke auf die großen Anstrengungen fast aller Mitarbeiter beider

Banken zurück, das Trennende zu überwinden und mit neuen Kolleginnen und Kollegen in neuen Teams an neuen Orten mit neuen Aufgaben zusammenzuarbeiten.

Dabei bringt der 59-Jährige aus der Wetterau viel Erfahrung mit. Seit 1974 jobbte er neben dem Studium in der Bank und kam so auf den Geschmack, auf Dauer bleiben zu wollen – 1982 klappte die Festeinstellung. Benno Birke war zunächst lange im Auslandsbankengeschäft tätig, bis Ende der 1980er Jahre für die Datenverarbeitung (DV) Spezialisten gesucht wurden. „Ich bin auch nicht der geborene Computer-Spezialist. Aber ich habe mir damals gesagt – lerne es jetzt am Anfang der Technikwelle richtig, dann hast du es später leichter.“ So wurde er zum Bindeglied zwischen der IT des Hauses und der jeweiligen Fachabteilungen in der Bank – DV-Koordinator. Also der Kollege, der, wenn die Kollegen vor dem Bildschirm nicht mehr weiter wissen, per Fernwartung am Telefon oder auch mit direktem Betreuen mit der Hand am Arm weiterhilft.

Dominant:

Der Commerzbank-Turm überragt alle anderen in Mainhattan.

In Sachen Job-Sicherheit und Mitarbeiter-Beteiligung muss die Bank allerdings noch ebenso und fortwährend wachsen wie viele andere Geldinstitute, empfinden viele Kolleginnen und Kollegen.

Fotos: O. Popp



Die Lage in der eigenen Gruppe schätzt er wie folgt ein: „Ich muss schon sagen, das war und ist schon ein wenig wie die Insel der Glückseligen, auch in den vergangenen Jahren voller Umbrüche. Das Miteinander klappt wirklich gut, und da beziehe ich unsere Chefs mit ein. Streit gab es auch bei uns, danach aber fast immer eine faire Einigung ohne Verlierer. Nach außen sind wir gemeinsam aufgetreten.“ Auch, als 2009 einige Kollegen aus der Dresdner Bank ins Team kamen, fanden sie schnell einen guten Draht, bilanziert Benno Birke, dass es in seinem Umfeld kaum noch ein unterschiedliches „gelbes“ oder „grünes“ Denken gibt. Stattdessen gibt es nun eine völlig neue gelbe Bank, auch die „Altgelben“ mussten sich gehörig umstellen.

Benno Birke gestaltet die Lösungssuche für die Commerzbank mit – als Betriebsrat. Schon Anfang der 1990er Jahre trat er auf einer unabhängigen Mitarbeiter-Liste an – allerdings hatte die Gruppe keinen Erfolg bei den Wahlen. Über den Umweg DAG und ver.di kam er 2005 wieder zu einer offenen Liste mit Namen e.v.a. „Ehrlich, vertrauensvoll, alternativ – so war die Abkürzung. Und das meinten wir auch so. Also keine strenge ideologische Linie von oben, sondern wir setzen uns pragmatisch ein für das, was unsere Etagenachbarn bemängeln und was wir uns aus der täglichen Arbeit selbst oft fragen.“ Neben den großen Themen wie Sozialplan und Arbeitszeitregelung war das – ein bezahlbares Jobticket, mehr Firmen-Fahrräder statt Autos auf Parkplatzsuche oder auch gut verfügbare Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Nähe. „Das mag sich klein anhören, aber in der Summe zeigen diese Sozialleistungen der Bank die Wertschätzung der Arbeit von uns hier“, macht Benno Birke klar. Von 2005 bis 2010 war er Nachrücker in der e.v.a.-Liste mit fünf Sitzen im alten Commerzbank-Betriebsrat.

Vor der Betriebsrats-Wahl 2010 in der nun größeren Bank firmierte die Liste in DBV um und warb mit Unterstützung der Gewerkschaft um Wähler. Leider erwiesen sich die Argumente der Konkurrenz als zugkräftiger, und es gelang uns in kurzer Zeit nicht, alle alten und neuen DBV-Unterstützer auf einer Liste zu konzentrieren und auch die Dresdner Banker im nötigen Maß zu gewinnen. Die Vielfalt der Meinungen unserer Kandidaten, die wir generell zulassen und nicht in ein Listen-Korsett pressen wollen, erwies sich als falsch im folgenreichen Total-Umbruch und Neuaufbau der Bank, in der viele Mitarbeiter in Unsicherheit eher einen strikt formierten Kurs suchten und wählten als ein offenes Angebot wie unseres. Dieses Lehrgeld mussten wir als DBV und die Liste mit Benno Birke auf Listenplatz 3 zahlen, als wir diesmal nur einen Sitz holten.

Doch ein Neuanfang ist nach 2010 gemacht. Die beiden Listen-Ersten Holger Kintscher und Ingrid



Arbeitnehmer-Anwalt: Benno Birke.

Hegewald arbeiteten in der neuen Wahlperiode mit Ausdauer im Betriebsrat mit, erhoben ihre Stimme auch gegen große Mehrheiten und fanden auch immer wieder Gleichgesinnte in anderen unabhängigen Listen. Inzwischen gaben sie nacheinander ihr Mandat weiter, so dass Benno Birke nun seit Mai 2012 erstmals ordentliches Betriebsratsmitglied ist. Er nimmt seine Verantwortung mit Nachdruck wahr und sieht Gestaltungsmöglichkeiten. „Ich stelle fest, dass ich mit sachlichen Nachfragen auch in dem ver.di-dominierten Betriebsrat ordentliche Antworten bekomme, es läuft wirklich überraschend gut. Ich hoffe, dass wir auf dieser Linie weiterarbeiten können. Denn das wollen die Kollegen im Betrieb von uns – dass wir uns als Betriebsrat nicht mit uns selbst beschäftigen, sondern mit den Anliegen der Belegschaft.“

Für die kommende Betriebsrats-Wahl sieht Benno Birke großes Potenzial in der Bank für den DBV und seine Kandidaten: „Das fachlich Nahe, Unabhängige unseres Verbandes wird nun wieder mehr zum Tragen kommen. Und die Leute nehmen uns ab, dass wir nicht zuerst Politik für unsere Klientel machen, sondern für alle. Es gibt uns Erfahrene, die die Basis für die Wahl 2014 legen können, und die Neuen, die mit Ideen und Tatendrang dazukommen. Wichtig scheint mir besonders, dass es einen schnellen Informationsfluss zwischen Verband und Basis im Betrieb gibt. Dann finden sich alle Meinungen wieder. Und ich denke, wir werden die offenen Fragen in der Bank am Ende ähnlich sehen und eine gute Kompromisslinie wählen“, wirbt Benno Birke. Er ist einer der Konstrukteure des Miteinanders in der Commerzbank.

Oliver Popp

Lernen, den eigenen Weg zu gehen

In der **Deutschen Bank** gibt es derzeit etwa 1200 **Auszubildende**, die Bankkauffrau bzw. -mann werden wollen. Alle Jungbanker absolvieren die Theoriestunden in der Berufsschule nach zentralem IHK-Fahrplan, die Praxisstunden im Filialvertrieb der Bank, also der Deutschen Bank PGK (Privat- und Geschäftskunden) AG, auch als PBC (Private and Business Clients) bekannt. Das heißt – die meisten Azubis der blauen Bank lernen ihr Handwerk weit verteilt in allen deutschen Regionen und nicht etwa hauptsächlich in der Frankfurter Zentrale.

Die zwei oder drei Jahre der Ausbildung sind anspruchsvoll und für die meisten Azubis Neuland, in dem sie zunächst nicht selten allein stehen, wenn es Fragen oder Probleme gibt. Die Jugend- und Auszubildenden-Vertreter (JAV) stehen dann zur Seite, nehmen Ängste und zeigen Wege. Sie sind auch Auszubildende, können aber mit Hilfe des Betriebsrats oder auch direkt bei der Personalabteilung oder der Geschäftsführung Gehör finden, Einspruch erheben und Lösungen vereinbaren. „Die Doppelaufgabe Azubi und JAV ist schon ziemlich fordernd, aber es ist dann auch wieder sehr erfüllend, etwas bewegen zu können“, skizziert einer der nachwachsenden Deutschbanker aus Norddeutschland.

Seine Aufgabe als Azubi-Helfer füllt dabei schnell ein Drittel des Arbeitspensums. Anders sind die in den Filialen der oft großflächigen Regionen verteilten Lehrlinge gar nicht zu betreuen – viele Dienstreisen inklusive. Am Telefon sind sie oft gefragte erste Ansprechpartner für die Azubis, und sie machen sich selbst online oder per Flyer bzw. Aushängen bekannt – Motto: Wir sind für euch da, sprecht uns an. Sie müssen die Hierarchien der Geschäftsführung kennen und nutzen lernen, auch ein wenig die Sprache der „Personaler“, um ernst genommen zu werden und etwas zu erreichen.



Hinschauen lernen: In den JAV-Seminaren des DBV (wie hier in Berlin) bekommen die Jung-Banker das Rüstzeug, um die Anliegen ihrer Azubi-Kollegen wahrzunehmen und zu vertreten.

Foto: O. Popp

Helfer für die JAV ist wiederum der Betriebsrat, dort können die Jungen freier über das Gesammelte sprechen und von den Älteren erfahren, welche Mitspracherechte und Erfolgsaussichten es gibt. „Immer mal wieder melden sich während der Ausbildung und in der Probezeit Azubis bei uns, weil sie sich unfair beurteilt empfinden, dass es zu wenig Wertschätzung in der Filiale gibt“, gibt der Jungbanker ein Beispiel seiner Arbeit. Eine oft erfolgreiche Lösung ist, dass sich der Filialchef oder auch die Teamleiter öfter direkt mit den Azubis kurz austauschen – je öfter sich der Chef blicken lässt, desto weniger Probleme stauen sich auf, ist eine deutliche Beobachtung der JAV-Vertreter.

Sie fragen aber auch: Liegt es nur an der Absprache im Team, dass etwas nicht klappt, oder gibt es echte fachliche oder persönliche Defizite des Auszubildenden? Der Vertrieb hat unzweifelhaft den größten Stellenwert in den Filialen, entsprechend werden die Azubis gefordert und eingestuft. Die Schlagworte sind Kundenansprache und Produktverkauf. An dieser Zielrichtung wird sich wenig ändern, weiß die JAV. Wohl aber an der Perspektive für die Jungen: „Nicht jeder ist der geborene Verkäufer. Es muss aber möglich sein, dass auch eine IT-Fachfrau oder ein guter Sachbearbeiter bei uns ohne große Umwege Karriere machen können.“ Doch ein direkter Wechsel nach der Ausbildung in andere Konzernteile neben PBC gelingt nur ganz wenigen Jungen. Entweder müssen sie sich wie Externe auf Stellen im Deutsche Bank-Konzern komplett neu bewerben und sich eigenverantwortlich entsprechend weiterbilden. Oder sie bewerben sich gleich ganz nach draußen für Stellen in anderen Banken. Oder manche Andere gehen kurz entschlossen in die Back Offices der großen Deutsche-Bank-Service-Töchter in Essen, Berlin oder Eschborn – allerdings mit schlechten Chancen, später einmal wieder in die Kernbank zurückkehren zu können.

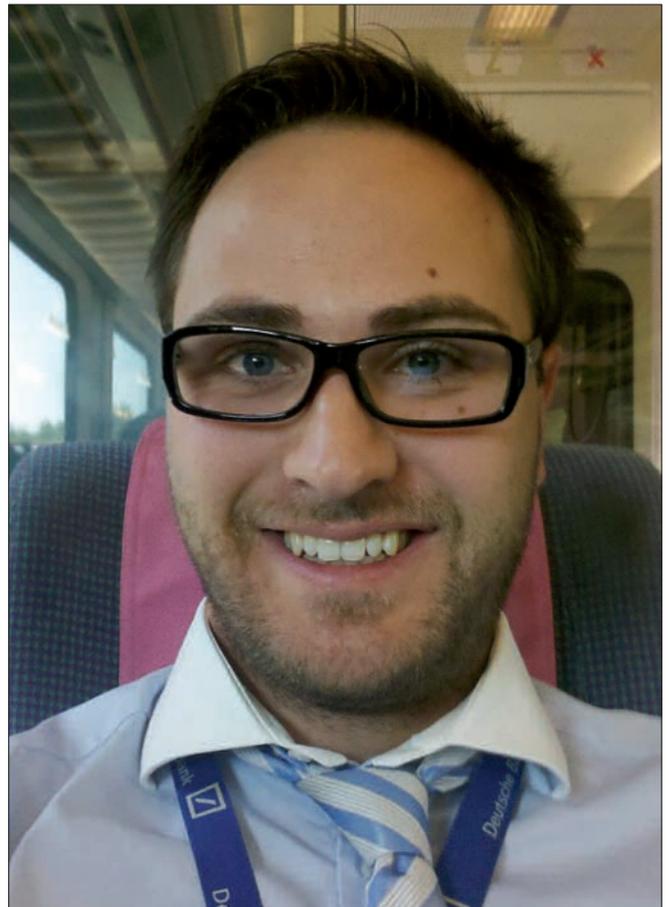
Eine möglichst feste Aussicht auf einen persönlich passenden Job ist für die Neuen schon vor und früh in der Ausbildung wichtig, damit Azubi und Bank möglichst gut zueinander pas-

sen. Dies drifft allerdings nicht nur in der Deutschen Bank auseinander. Es bewerben sich weniger Junge der geburtenschwächeren Jahrgänge bei der Bank – wären früher Schulabgänger mit Durchschnittsnote 3 kaum genommen worden, kommen heute auch 4er Kandidaten zum Zug. Die Finanzmathematik ist oft nicht ihr Steckenpferd, und sie kommt auch während der Bankausbildung oft zu kurz. Doch sie ist die fachliche Grundlage, damit auch ein Vertriebler langfristig Erfolg haben kann. Entsprechend sinkt die Zahl der später dauerhaft übernommenen Azubis.

Die JAV in vielen Regionen drängt auch mit Hilfe des Betriebsrates darauf, dass die Ausbildung wieder einen breiteren Querschnitt vermittelt, damit wieder mehr Azubis kommen und bleiben. Die Ausbildungs- bzw. Personalabteilung des Betriebes (HR = Human Resources) ist da wichtig, aber noch wichtiger ist ein gut ansprechbarer und durchsetzungsstarker Ausbildungsbeauftragter direkt in der jeweiligen Filiale. „Sie sollten die Azubis in der Nähe begleiten und ihnen weiter oben helfen. Wir sehen das als guten Weg“, meint der norddeutsche Jungbanker. Die JAVen wollen da einen einheitlicheren Standard anstoßen: Wie wird der oder die Azubi-Beauftragte geschult, wie stellt er oder sie sicher, dass der Durchlaufplan in den Lehretappen für und von den Azubis eingehalten wird? Der Azubi-Begleiter stuft den Auszubildenden per Checkliste ein: Inwieweit beherrscht er oder sie fachlich und persönlich das Notwendige? Das ist eine große Verantwortung, denn das entscheidet, ob sich der Jungbanker später gut behaupten kann.

Allrounder gibt es nur selten – jede(r) Jungbanker(in) hat oder findet während der Ausbildung die eigene Spezialstrecke, wenn die Ausbildung die Chance zum Ausprobieren bietet. Diese Erfahrung durfte Christian Liebscher machen, der in der Frankfurter Filiale der Deutschen Bank von 2007 bis 2009 seine Lehre in der Bank machte und heute studiert. „Die Ausbildung war schon sehr anspruchsvoll, sie hat uns gelehrt, uns in der Arbeitswelt durchzusetzen. Später kommt man da eh nicht drum herum, das hilft, Illusionen zu vermeiden“, lobt er. Zugleich konnte er viel experimentieren – zum Beispiel im Praxisblock sechs Wochen lang intensiv eintauchen in das Thema Investieren: als Azubi mit echten Kunden eine Marktanalyse machen und dann das Portfolio zusammenstellen. Oder zwei Wochen in der Bauspar-AG telefonische Kundenanfragen beantworten. Für ihn und für andere Jungbanker hieß das also frühzeitig volle Verantwortung, wer sich traut. Der ausgebildete Berater saß nur ergänzend daneben. „Eine bessere Vorbereitung auf den Job kann ich mir kaum vorstellen“, so Christian Liebscher. Er entdeckte sein Steckenpferd im Private Banking – die Beratung von wohlhabenderen Privatkunden.

In den Frankfurter Filialen hatte die zentrale Ausbildungsabteilung bei HR eine deutlich stärkere Stellung als die Ausbildungsbeauftragten in den Filialen wie in Norddeutschland – deshalb richteten er und seine Azubi-Kollegen ihre Fragen eher an HR. Dort waren die



Christian Liebscher war mit Wille und Freude in der JAV.
Foto: privat

Fachleute bemüht, es gab regelmäßige Infos, Treffen und Veranstaltungen mit den Jungen. Dies auch, weil sich der örtliche Betriebsrat um Karin Ruck sehr kümmerte, den Azubis die richtigen Ansprechpartner und Lösungen zu vermitteln. Brücken baute wie in Berlin auch die Frankfurter JAV, wenn Chefs „Leistungsschwierigkeiten“ feststellten oder auch, wenn schwerbehinderte Azubis nicht zurechtkamen.

Etwa ein Fünftel des Praxisblocks in Frankfurt war eine parallele, für alle Auszubildenden obligatorische Vertriebsqualifizierung mit Zertifikat. Inhalt: Wie verkaufe ich mich und das Produkt, fachlich und mit der passenden Ansprache. Trainiert haben die Jungen, geschult von Vertriebscoaches, mit Rollenspielen oder auch Präsentationen, vieles spontan und selbst „gestrickt“. „Das war schon tough, aber auch cool. Eben nicht nur am Schalter rumzustehen oder nach Vorgaben zu lernen und zu arbeiten. Das würde ich als Schmalspurausbildung empfinden.“

Dass die Banken die Ausbildung in Richtung Vertrieb, Zielstrebigkeit und schnelle Ergebnisse verschoben haben, sieht auch Christian Liebscher. Er sieht das aber nicht als Gängelung per se, sondern vielfach als Reaktion auf die schnelleren wirtschaftlichen Takt, der fast alle

Branchen nicht nur in Deutschland erfasst hat. „Sicher, eigentlich sollte in der Lehre mehr Platz für Selbstfindung sein. Und viele Chefs haben schon das Begehren, die jungen Menschen zu formen – das entspricht nicht jedem Charakter. Ich kann nur empfehlen, dass sich jeder Bank-Azubi ein privates Umfeld erhält oder schafft, das für Ausgleich sorgt. Dann kann man sich auch nicht so leicht verbiegen lassen.“

Dieses Standhaft-Bleiben sehen auch die jungen Deutschbanker anderswo als unerlässlich – es steht allerdings explizit auf keinem der sonst so umfassenden und genauen Wochenpläne in der Ausbildung. Eigenverantwortung ist stattdessen ein ungeschriebenes Gesetz. „Als Azubi muss ich selbst lernen, wie ich meinen Lern- und Praxisstoff schaffe, so wie ich später meine Ziele selbst schaffen muss“, wissen die Jungen in der JAV. Starke Grundsätze bedeuten aber auch, als Azubi oder Frischausgelernter zum Beispiel dem Filialleiter einmal klarzumachen, dass dieses oder jenes Finanzprodukt nicht das Richtige für den Kunden A oder B war, sondern möglicherweise eine andere Anlage einige Zeit später. Die wachsende Beraterhaftung zu Gunsten der Kunden und Dokumentationspflichten legen das ohnehin nahe.

Für einen sicheren Auftritt nötig ist auch das gemeinsame Lernen, Austausch und gegenseitige Bestärken

der jungen Bankeinsteiger. Da kann eine eingespielte Jugend- und Auszubildenden-Vertretung einiges leisten. „Wir können unseren Azubis leichter Kontakte in andere Regionen und Konzernteile vermitteln als im Alleingang. Und wir können auch zeigen, wie dort gearbeitet und Probleme gelöst werden“, werben die JAV der Deutschen Bank um noch mehr Zulauf in ihren Sprechstunden und während ihrer Rundtouren, bevor Probleme richtig drückend werden.

Mancher Blick nach außen hilft zu erkennen, wie Azubis ohne besondere Vertriebsneigung, dafür aber mit anderen fachlichen Qualitäten in der Bank Karriere machen könnten – in der Postbank. Das Unternehmen, das schon Teilkonzern der Deutschen Bank ist, weist die Ausbildung und ihre Finanzierung nicht nur einem Teil wie dem Filialvertrieb, ähnlich der Deutschen Bank PBC, zu. Stattdessen können alle Postbank-Konzernteile Zugriff nehmen auf einen zentralen Topf – somit können sich Postbank-Azubis schon in der Ausbildung etwa auf die Kreditbearbeitung in der BHW oder auf die Technik in der Postbank Systems spezialisieren und dann auch dort einsteigen. Warum kann also nicht auch mal die große Deutsche Bank von der „kleinen“ Postbank lernen, empfehlen viele Jungbanker des Konzerns.

Oliver Popp

Anschlag auf das Universalbanksystem ...oder: Wie man Feuer mit Öl bekämpft!

Siegmar Gabriel bezweifelt es, Wolfgang Schäuble jetzt vielleicht auch, Sarah Wagenknecht sowieso – das **Universalbanksystem**, das alle Finanzkrisen überlebt hat, steht in der Diskussion. Es ist in Deutschland üblich, dass Banken aus einer Hand Privatkunden, Firmenkunden und Institutionen alle Geschäftsarten anbieten. Alle Geschäftsarten bedeutet, dass der Kunde nicht für seine Spareinlagen zu der einen Bank, für seine Kredite zur anderen, und für seine Wertpapiergeschäfte zu wieder einer anderen Bank muss, sondern mit einem Kundenberater, den er vorzugsweise noch gut kennt und vertraut, zusammenarbeitet. In anderen Ländern kann man durchaus andere Systeme antreffen: Spezialbanken sind dort nicht die Ausnahme, sondern die gesetzlich vorgeschriebene Regel. In den angelsächsischen Ländern waren bis noch vor eini-

gen Jahren Universalbanken verboten. Gerade vor dem Hintergrund der Krise begannen deren Banken – mittlerweile vom Gesetzgeber unterstützt – zu diversifizieren. Diversifikation ist generell eine gute Methode, Krisen zu begegnen. „Lege nicht alle Eier in ein Körbchen“ oder „Auf einem Bein steht man nicht gut“. Wir alle kennen diese Sprichwörter, und sie gelten nicht nur im täglichen Umfeld, sondern auch im Wirtschaftsleben.

Umso erstaunter ist man nun, dass nach der Linken, die das bunte Treiben des Kapitalismus schon immer kritisch beäugte, auch SPD-Vorsitzender Gabriel und sogar Bundesfinanzminister Schäuble das bewährte deutsche Universalbanksystem in Frage stellen. Weniger erstaunt ist man dagegen, dass die üblichen „emeritierten Mietmäuler“ wie



Stephan Szukalski.

Foto: O. Popp

der Präsident des Bayerischen Finanz Zentrums Wolfgang Gerke, in diesen Chor miteinstimmen. Vor 2008 war dieser noch der Ansicht, Deutschland brauche neben der Deutschen Bank einen zweiten „Internationalen Champion“ in Gestalt der fusionierten Commerzbank. Heute schimpft er gemeinsam mit dem Mainstream gegen „systemrelevante Risikobanken“. Er nimmt geradezu als selbstverständlich an, dass eine Trennung von Investmentbanking und Privatkundengeschäft die Krise verhindert hätte.

Es lohnt jedoch ein unaufgeregter Blick zurück: Waren die Universalbanken wirklich die Verursacher, oder wenigstens die Hauptleidtragenden der Krise?

Begonnen hat alles mit Lehman Brothers – einer klassischen Investmentbank gerade ohne Privatkundengeschäft. Der deutsche Worst-Case war die Hypo Real Estate, eine Bank, die kein klassisches Privatkundengeschäft betrieb, sondern als Spezialinstitut das eigenkapitalintensive

Geschäft mit Baufinanzierungen betrieb, und sich durch Pfandbriefe refinanzierte (zumindest in der Theorie). Beide Fälle sind nicht gerade Musterbeispiele für die These, dass durch die Zerschlagung der Universalbanken das System sicherer wird.

Es gibt noch mehr Beispiele: IKB, Bayern LB, HSH Nordbank, Sachsen LB, West LB, allesamt keine Universalbanken, sondern Spezialinstitute, deren Geschäftsmodelle nicht der Krise standhielten. Gerade diese Institute sind auch ein starkes Argument gegen eine andere These: „Verstaatlichte Banken sind sicherer“. Gerade staatliche oder staatsnahe Banken haben sich tatsächlich besonders schwer getan. Überkommene Geschäftsmodelle lassen sich in einem marktwirtschaftlichen Umfeld eben schneller anpassen.

Dennoch traf die Krise auch Privatkunden-Banken: Die britische Northern Rock Bank. Dieses Institut betrieb kein Spezialgeschäft, sondern sammelte – eigentlich konservativ – Spareinlagen ein, und finanzierte von den eingesammelten Geldern z.B. Immobilienkredite. Aber an diesem Beispiel zeigt sich durchaus plausibel, warum das Argument „reines Privatkundengeschäft ist sicher“ nicht greift: Bei keinem Institut stimmen Einlagen und Kredite eins zu eins überein. Es gibt immer einen Überhang z.B. der Spareinlagen, und das durchaus in nennenswertem Umfang. Folge daraus ist stets, dass z.B. die überschüssigen Spareinlagen einem Dritten, d.h. in der Regel einer Investmentbank angeboten werden, die dann diese Gelder für die Privatkundenbank anlegt. Anlegen heißt im günstigsten Fall die Gelder an eine Bank weiterzureichen, die Kapitalbedarf z.B. für Kredite hat. Im ungünstigsten Fall bedeutet es aber schlichtweg Zocken. Es stellt sich die Frage, ob ein eigenes Investmentbanking, also Expertise im eigenen Haus, das Risiko tatsächlich erhöht. Die bisherigen Fälle sprechen jedenfalls nicht dafür.

Die einzige große Universalbank, die bisher Staatshilfe benötigt hat, und die gerne als Beispiel zitiert wird, ist jedenfalls aus unserer Sicht kein Argument für eine Zerschlagung: Der zweite internationale Champion des Prof. Gerke, den er heute am liebsten zerschlagen würde: Die Commerzbank. Diese hatte Eigenkapitalbedarf angemeldet, und neben Krediten und Garantien auch bekommen. Die Kredite und Garantien wurden längst mit Zinsen zurückgezahlt, und das Eigenkapital ist nach heutiger Einschätzung ebenfalls nicht verloren, sondern dürfte ohne Verluste für den Staat in den nächsten Jahren zurückgezahlt werden. Das ist jedenfalls mehr, als man für die Spezialinstitute wie Hypo Real Estate oder West LB sagen kann.

Der bisherige Verlauf der Krise spricht eine deutliche Sprache: Finger weg vom Universalbankmodell! Feuer bekämpft man nicht mit Öl.

Stephan Szukalski

Pro und Contra: Demographischer Wandel

Der DBV lebt von einer Vielfalt von Meinungen, die in unsere Arbeit für die Banker einfließen. Dadurch erfassen wir die Wirklichkeit in den Betrieben deutlich besser als mit einer vorher festgelegten Leitlinie – und können den Kolleginnen und Kollegen später auch bessere Lösungsvorschläge geben. In dieser offenen Diskussion wollen wir auch Sie beteiligen – in dieser neuen, losen Reihe „Pro und Contra“ geben wir Ihnen verschiedene Standpunkte zu einem bestimmten Thema aus unserer Mitte weiter – diskutieren Sie mit.

Per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de oder auf unserer Facebook-Seite hier:

<http://www.dbv-gewerkschaft.de/index.php?id=427>.



Norbert Hinke.

Foto: O. Popp

Norbert Hinke, DBV-Vorstand, Deutsche Apotheker- und Ärztebank, sieht das Arbeiten im Alter als eine große Chance für Beschäftigte und Bank:

In unserer apoBank gibt es das Instrument **Altersteilzeit** seit einigen Jahren nicht mehr. Nur die tariflich vereinbarte Möglichkeit des **Vorruhestandes** wird bei Bedarf angewandt. Und dies ist auch vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels ein wichtiges Signal! Als das Instrument Altersteilzeit aktiv angeboten wurde, verließen mindestens 80 Leute unsere apoBank, darunter Fachleute, Spezialisten und Leitende. Damit ist sehr

viel Knowhow im Betrieb verloren gegangen. Wer soll diese Fachleute ersetzen? Andere Banken beginnen umzudenken und halten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest, weil nach der Finanzkrise auch immer weniger Auszubildende die Bank-Berufsbilder nachfragen.

Ich bin dafür, die beiden Altersmodelle zwar nicht zu streichen, aber doch zu dosieren auf diejenigen Kollegen, die auch unter wirklich guten Arbeitsbedingungen im Betrieb ausscheiden wollen. Denn derzeit gehen vor allem die Ausgewehrten wegen ständiger Überlastung und mangelnder Wertschätzung. Viele von Ihnen würden gerne länger über den regulären Rentenbeginn hinaus arbeiten, wenn sie altersgerecht eingesetzt würden. Dazu muss es ein ordentliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Betrieb geben, das regelmäßig hinschaut und unabhängig ist. Daneben ist auch eine Altersstrukturanalyse (ASA) wichtig: Haben wir ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Alt und Jung im Betrieb? Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten zum Beispiel auch Mentor oder Pate werden für die Jüngeren, das sichert Erfahrungen und bringt eine ganz andere menschliche Atmosphäre. Dazu muss aber auch das Schubladendenken aufgegeben werden! Das ist die Voraussetzung für bessere Arbeitsergebnisse. Die sind dann auch wieder interessant für den Arbeitgeber. Er könnte den Weg dahin bereiten, indem er viel stärker als bisher altersgerechte Weiterbildung finanziert oder anbietet, die darüber hinaus steuerlich begünstigt wird. In meiner Vorstellung bekäme dann zum Beispiel die oder der ältere Mitarbeiter(in) ein bestimmtes Zeitbudget pro Monat, in dem er / sie sich aus einem großen Paket selbst seine / ihre Weiterbildung aussucht, etwa zum Coach für Jüngere. Dieses kostet natürlich Zeit, Geld und Geduld – aber es kann ein Unternehmen und seine Beschäftigten fit machen für die Zukunft.

Die Erklärung zu Demographie und Gesundheitsschutz in den aktuellen Bank-Tarifverträgen im Geno-Bereich ist schon einmal der richtige Schritt, auch wenn das noch zu unverbindlich ist. Die Betriebe müssen konsequenter handeln und Jung wie Alt ausgeglichen fördern – und nicht aktionistisch schubweise, wenn es eine mediale Plattform gibt, und dann wieder nicht. Gesundheit und Demographischer Wandel sind untrennbar



Heinz Buff.

Foto: O. Popp

und bestimmen unsere künftige Arbeitswelt wie sonst kaum etwas. Doch diese Themen sind angesichts des kurzfristigen Rendite-Strebens fast überall unterbelichtet. Provokant gesagt – man müsste die Arbeitgeber gesetzlich oder tariflich dazu zwingen, keinen Arbeitsplatz mehr auszulagern und auch Schulabgänger mit einer 3er Note per verpflichtender Quote zu übernehmen. Ich höre schon den Aufschrei der Firmen: ‚Nein, das geht doch nicht.‘ Ja, aber dann frage ich, was tut der Arbeitgeber stattdessen, um ein nachhaltiges Arbeiten und Wirtschaften im Betrieb zu gewährleisten?! Wir sollten da als DBV schon sensibilisieren. Als wünschenswertes Endergebnis stünde dann, dass die Mitarbeiter im Alter nicht mehr so schnell gehen, dass sie aber auch nicht mehr unbedingt den gleichen Job machen, sondern einen neuen, passenderen. Die Politik ist oft zu phlegmatisch beim Thema Arbeiten im Alter – deshalb muss gerade die Betriebsgemeinschaft aus ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern etwas tun, im beiderseitigen In-teresse – ein höchst ambitioniertes gesamtwirtschaftliches Ziel.

Heinz Buff, DBV-Vorstand, Berliner Volksbank, bewertet die Modelle für das Ausscheiden aus dem Beruf im Alter als notwendige Antwort auf die Bedürfnisse von Bankern und Banken:

Bei uns in der Bank gilt nach Jahren der Pause seit einigen Monaten wieder eine Vorruhestands-Regelung, die Mitarbeitern der Jahrgänge 1955 und 1956 können mit 70 Prozent der Bruttobezüge, auf 12 Monate gerechnet, aus dem Unternehmen ausscheiden. Das wird nun rege nachgefragt, auch wenn die Kolleginnen und Kollegen damit in der Spitze mehr als 10 Prozent Rentenminus in Kauf nehmen. Es ist eine individuelle Lösung, aber keine Antwort auf gesellschaftliche Probleme wie die schrumpfende Bevölkerung, das ist schon klar. Letztlich sind die Altersmodelle nichts weiter als ein politisch gewolltes Kostensparprogramm, damit die Kolleginnen und Kollegen in jungen Jahren viel in die Kassen einzahlen und im Alter weniger Rente bekommen. Wir als DBV wollen die Menschen in Sachen demographischer Wandel begleiten und vor allem davor schützen, dass die Altersmodelle zu großer Altersarmut führen. Ohnehin müssen die Mitarbeiter für eine auskömmliche Rente immer länger arbeiten. Deshalb wollen wir die Gesundheitsvorsorge in den Köpfen und in der Tat stärken – das heißt, dass sich die Vorstände in den Banken stärker kümmern müssen, aber auch jeder Einzelne aktiv werden muss.

Derzeit sind bei uns viele Kolleginnen und Kollegen im höheren Alter schlicht ausgebrannt. Da kommen die täglichen Nachfragen oder Anrufe des Teamleiters, warum denn die Abschlüsse nicht so kommen wie erhofft. Dazu noch der gegenwirkend geringere Kundenzustrom und obendrein der Druck durch die spürbar steigende Beraterhaftung. Deshalb sind Vorruhestand (und auch Altersteilzeit) in absehbarer Zeit einfach unumgängliche Angebote. Zumal der Stellenabbau in fast allen Bereichen, so im Vertrieb und im Back Office unserer Bank anhält, weil zum Beispiel das Wertpapiergeschäft „am Boden liegt“. Und das ist ja eine allgemeine Beobachtung in deutschen Banken. Bei uns heißt das konkret: Von einmal 150 Filialen in Berlin und Brandenburg haben wir schon 20 geschlossen. Da liegt die Vermutung nahe, dass die Vorstände deswegen kein großes Interesse haben, die Kollegen im Alter zu halten, auch nicht die Experten.

Gesünder zu arbeiten ist für jeden Mitarbeiter in jedem Alter zunehmend wichtig, einfach weil es weniger Reservezeiten und die Möglichkeit des gegenseitigen Achtens aufeinander gibt. Wir haben eine große Betriebssportgruppe mit circa 500 Aktiven in 12 Sportarten, vom Tanzen über Fußball bis zum Wandern, und die Gruppen tragen sich meist selbst. Wir hatten vor drei oder vier Jahren einen Gesundheitsmanager und auch Kurse zur Physiotherapie und zur Ernährung in der Bank. Die sind leider eingeschlafen. Die Bereitschaft und das Verständnis einer langfristigen Vorsorge müssen erst noch bei allen wachsen. In der Zwischenzeit müssen wir aber praktikable Antworten auf unsere Wünsche finden, und dazu zählen der Vorruhestand und die Altersteilzeit.

Ein Forscher mit Spürsinn

Für viele Banken scheint es aus betriebswirtschaftlichen Gründen unvermeidlich zu sein – Auslagern von Servicetätigkeiten aus dem Kern-Unternehmen in entweder selbst gegründete oder externe Dienstleister, die günstiger arbeiten sollen. Für die Wechsler bedeutet das langfristig oft Einschnitte in Gehalt und Besitzstand. Wir als DBV versuchen dieses Outsourcing entweder tariflich weitgehend auszuschließen, wie bei den Genossenschaftsbanken, oder aber, wenn es nicht anders geht, für die betroffenen Mitarbeiter zumindest eine Grundabsicherung in Form eines Haustarifs einzuziehen, die in die Nähe des alten Branchentarifs kommt, wie in den meisten Deutsche-Bank-Service-Gesellschaften. Die unternehmerische Entscheidung, Stellen in Service-Töchter auszulagern, bietet den Kollegen aber zumindest die Chance, weiterzuarbeiten. Die Arbeitsplätze fallen dann nicht in Deutschland weg,

um ins noch günstigere Ausland verlagert zu werden – unser Minimalanspruch.

Auch die **dwpbank** leistet Service für Sparkassen, Landesbanken, private und Genossenschaftsbanken, spezialisiert auf die Wertpapier-Abwicklung. Doch unterscheidet sich das Unternehmen mit derzeit über 1.740 Mitarbeitern in Düsseldorf, Frankfurt, München und weiteren kleinen Standorten deutlich von anderen Service-Gesellschaften. Zum einen ist die Bezahlung aller Mitarbeiter schon seit längerem an den Bankentarif angelehnt. Zum anderen reißt die dwpbank die Mitarbeitergruppen nicht auseinander und presst sie in völlig andere Strukturen. Stattdessen übernimmt sie in den allermeisten Fällen die Wertpapier-Mitarbeiter der Institute gruppenweise mit ihren Altverträgen in Form eines Betriebsübergangs nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Das garantiert den Kollegen zum einen die gewohnte Bezahlung, zum anderen können sie häufig in den gewohnten Abläufen mit den gleichen Kollegen weiter zusammenarbeiten. „Inzwischen haben sich im Haus alle gut eingespielt“, bilanziert Guido Schneiders am Düsseldorfer Standort.

Er ist selbst einer der ersten, als er Anfang 2000 in der Bank mit neuem Geschäftsmodell als Wertpapier-Dienstleister anfängt. Der gelernte Stadtverwaltungsbeamte aus Duisburg hatte sich „seinen“ Bankvirus schon zuvor in den 1990er Jahren in der Westdeutschen Landesbank (WestLB) eingefangen. „Es war die große Zeit der WestLB, die damals zur drittgrößten deutschen Bank aufstieg. Neue Geschäftsfelder kamen hinzu oder wuchsen kräftig. So konnte ich erst in der Abwicklung des Devisenhandels arbeiten und dann in der Wohnungsbau-Förderungsanstalt“, denkt Guido Schneiders gern zurück.

Die dwpbank als solche gibt es noch gar nicht, als er 2000 dorthin wechselt. Da heißt die Firma noch WertpapierService Bank (WPS Bank) mit Sitzen eben in Düsseldorf und Münster. 2003 fusioniert sie mit der BWS-Bank in Frankfurt und nennt sich seitdem dwpbank, 2007 kam mit der TxB Transaktionsbank ein weiterer Spezialist im Transaction Banking mit zahlreichen Kunden zum Unternehmen dazu.

Dabei mutiert Guido Schneiders zum Forscher, als einer von dreien im 14er-Team „Wholesale und Nachbesserungen“. Seine Aufgabe im Bereich „Nachbesserungen“ ist bis heute, noch vorhandene Ansprüche von Aktionären aus alten, zum Teil inzwischen aufgelösten Depots aufzuspüren, den Anspruch bei der (rechtsnachfolgenden) Gesellschaft für die Kunden geltend zu machen, die Alt-Aktionäre zu informieren und ihnen das Geld auszuzahlen. Grundlage ist dabei ein gerichtlicher Vergleich oder die Entscheidung eines Gerichts in einem Spruchverfahren. „Die meisten Depotkunden haben das längst vergessen und freuen sich dann natürlich riesig“, meint der Glücksbote. So war es etwa gleich nach seinem Einstieg im Jahr 2000 bei der Übernahme von Mannesmann durch Vodafone im Mobilfunksektor. Richter stellten nachträglich fest, dass Vodafone die Anteile der Mannesmann-Aktionäre zu niedrig bewertet und ihnen folglich zu wenig für ihre Anteile gezahlt hatte. Vodafone musste also nachzahlen. Ähnliches auch bei der Re-Integration von T-Online in die Mutter Telekom 2006. „Hier musste die Telekom den T-Online-Aktionären sogar in Summe einige hundert Millionen Euro nachzahlen. Das war mein größter Fall.“ Und Guido Schneiders ist eben deswegen



Verlässliche Stütze: Guido Schneiders gibt den Kollegen in der Bank Halt... Fotos: O. Popp

sehr zufrieden mit seiner Arbeit, weil er scheinbar Ungerechtes wieder mit gerade rücken kann.

Dabei ist Akribie sein wichtigstes Handwerkszeug. So etwa, als er vor wenigen Wochen im Keller einer Hamburger Bank Akten von 1988 auf der Suche nach nachbesserungsberechtigten Depots durcharbeitete. Zum Teil hunderte von Seiten mit komplizierten Bezügen auf andere Vorgänge. Oft handelt es sich dabei nur um Fehlbeträge von einem oder zwei Cent je Aktie – in der Summe der großen Transaktionen ist das letztlich aber viel. Manches ist nach drei Monaten fertig geprüft, anderes dauert zwei oder drei Jahre – je nach Aktenlage. Und das war und ist eben viel Papier. „Wir als Nachforscher fordern und erarbeiten deshalb bessere Standards in der Archivierung. Zum Beispiel, dass die Akten einheitlich digitalisiert werden, damit wir die nachzubessernden Abrechnungen leichter finden und bearbeiten können“, wünscht er sich.

Bei allem Erfolg – die dwpbank tritt beim Depot-Endkunden nie mit eigenem Namen auf, sondern immer nur im Namen des jeweils beauftragenden Kreditinstitutes, zum Beispiel als Sparkasse Düsseldorf. „Und das ist auch etwas unser Problem, weil uns deswegen niemand kennt. Zum Beispiel bekommen wir dadurch nicht so leicht Auszubildende von außen“, bedauert Guido Schneiders. Er ist nicht nur Nachforscher, sondern auch erster Nachrücker im Standort-Betriebsrat Düsseldorf und in Sitzungen meist präsent. Und damit auch Anwalt der Interessen von über 500 Mitarbeitern am Ort. Insbesondere ist er bei der Auswahl der Auszubildenden beteiligt. „Wir haben derzeit am Standort Düsseldorf sechs Azubis, Bürokaufleute und Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung. Aber wir wollen mit dem Arbeitgeber verhandeln, mehr Lehrlinge zu nehmen. Denn – wir sind zwar vor etwas mehr als 10 Jahren als junge Bank gestartet, inzwischen liegen wir aber im Durchschnittsalter aller Banken und brauchen deshalb mehr Junge.“

Auch für den Wirtschaftsausschuss ist der Rheinländer oft unterwegs, insbesondere nach Frankfurt in die dwp-Zentrale. Das Unternehmen baute in den vergangenen Jahren wegen des abflauenden Geschäfts der Mutterbanken an den Aktienmärkten Stellen ab. Diese Welle ist aber vorbei – zuletzt gewann der Wertpapierabwickler sogar das Geschäft zweier größerer Privatbanken hinzu. Und ab 2013 wechseln auch die Sparkassen aus Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg



...und ist ein genauer Beobachter – in dicken Akten und bei den Rechten der Mitarbeiter.

mit der Wertpapierabwicklung zur dwpbank. „Es wäre sogar möglich, dass wir demnächst unseren Service auch in anderen europäischen Ländern anbieten und dann dort auch Standorte eröffnen“, blickt Guido Schneiders durchaus optimistisch in die Zukunft. Denn all das hilft, die Position der dwpbank und ihrer Mitarbeiter zu stärken – es gibt nur wenige, aber zugkräftige Mitbewerber im deutschen Wertpapier-Service.

Aufgaben bleiben aber auch in der weiteren Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Der Betriebsrat hat es sich zunächst zur Aufgabe gemacht, die neue Betriebsvereinbarung zur Telearbeit bzw. Home Office mit Leben zu füllen, denn immer mehr Kollegen arbeiten von daheim oder von unterwegs. Außerdem arbeiten die neu eingestellten, nicht aus Vorgängerinstituten übernommenen Mitarbeiter nicht nach komfortablen Alt-Verträgen, sondern nach neuen Kontrakten, die zum Teil bei Gehalt, Arbeitszeit und Rente gewisse Abstriche enthalten. „Das wird nie ganz 1:1 auszurichten sein, einfach wegen des unterschiedlichen Werdegangs. Aber wir wollen erreichen, dass zumindest alle neuen Mitarbeiter einheitliche Verträge bekommen, unabhängig vom Team oder Standort“, beschreibt Guido Schneiders, der auch als ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Düsseldorf tätig ist, einen realistischen Anspruch. Er selbst fing übrigens im Jahr 2000 mit neuen Konditionen in der Bank an.

Er glaubt an die ernsthafte Beteiligung des Betriebsrates. Die Geschäftsführung informiert nach seiner Erfahrung frühzeitig und vollständig über kommende Veränderungen. So konnten und können die Arbeitnehmer-Vertreter auch recht weitgehend mitbestimmen, bevor der Betrieb Ende September vom Düsseldorfer Hauptbahnhof in den Stadtteil Derendorf umzieht. Das heißt – Musterbüros inspizieren und auch mitreden, wenn es um die Ausstattung der Teeküchen oder die Anzahl und Verteilung der knappen Parkplätze geht. „Die Entfernungen sind zwar nun für etliche Kollegen weiter, aber vielleicht können die kommunikativ und modern gestalteten Büros das wieder aufwiegen“, meint der Mitgestalter. Er zählt noch auf viele Jahre in der dwpbank.

Oliver Popp

Arbeitsgericht: Weg von den Klischees

Gleich neben dem Ostausgang des Düsseldorfer Hauptbahnhofs steht der rot-weiße Block des **Arbeitsgerichts** der Stadt, zweckmäßig und wenig einladend. Während täglich tausende Reisende an ihm vorbeiströmen, ist apoBanker Robert Piasta seit Oktober 2011 regelmäßig dort als neu ernannter, **ehrenamtlicher Arbeitsrichter**. „Vor der ersten Sitzung hatte ich schon ein wenig Lampenfieber. Doch das hat sich schnell verflüchtigt“, meint der 49-jährige.

Im Hauptberuf ist und bleibt der gebürtige Duisburger aber Kostenmanager in der **Deutschen Apotheker- und Ärztebank**, kurz apoBank, in deren Zentrale über 500 Mitarbeiter auf der anderen Rheinseite, in Düsseldorf-Lörick arbeiten. Robert Piasta ist seit Anfang 1986 nach der Banklehre dabei und konnte viel Wissen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern sammeln. Er sieht sich seinen Kollegen verpflichtet: „Meine Erfahrungen, die ich als Leiter marktnahe Technik, als Innenrevisor und als Kostenmanager gewonnen habe, möchte ich auch weitergeben. Wenn ich bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen angesprochen werde, kann ich Rat geben und moderieren, wo es sinnvoll ist.“ Deshalb ist er auch vor zwei Jahren als Ersatzkandidat in den Betriebsrat gewählt worden. Und da erlebte er, dass das ohnehin komplexe Arbeitsrecht in der Praxis immer unübersichtlicher wird. Auch bei Banken gibt es dadurch immer mehr Probleme, in die die Arbeitnehmer heute teilweise unverschuldet hineingeraten. Da war es eben nur konsequent, sich auch fürs Arbeitsgericht zu bewerben.

Seit jeher entscheiden an deutschen Arbeitsgerichten Berufs- und ehrenamtliche Richter über Streitfälle im Arbeitsrecht. Zuvorderst der/die Berufsrichter/-in, zur Linken und zur Rechten jedoch auch je ein ehrenamtlicher Arbeitsrichter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Die Ehrenamtlichen sind für fünf Jahre gewählt, und auf der Arbeitnehmerseite haben die Gewerkschaften ein Vorschlagsrecht. So bewarb sich Robert Piasta mit Unterstützung des DBV auf das Amt – wie es in anderen Bundesländern ebenfalls regelmäßige Praxis ist. „Wir wirken dann gemeinsam auf eine Streitschlichtung hin, und das vor allem aus einem sozialen Blickwinkel. Dabei ergänzen wir Beisitzer mit unserer

Nähe zur betrieblichen Praxis das rechtswissenschaftliche Denken der Volljuristen. Das ist oft eine entscheidende Rolle“, verdeutlicht er.

In den Sitzungen, die vom Berufsrichter bzw. von der Richterin geleitet werden, haben die Ehrenamtler auch die Möglichkeit, zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts Fragen an die Parteien, Zeugen und Sachverständigen zu stellen, schildert der Rheinländer seine Rechte im Gerichtssaal: „Das Ganze hört sich lapidar an, aber in der Rechtssprechung kommt es mehr als in anderen Sachgebieten auf Exaktheit an.“ Ein bis zwei Stunden Freizeit pro Woche verwendet der wissbegierige Neuling für das Vorbereiten und Nachlesen von Gesetzen und aktuellen Urteilen daheim.

Ein typischer Gerichtstag beginnt mit der internen Vorbesprechung der drei Richter, dann folgen die angesetzten Sitzungstermine. Der Sitzungstag endet in der Regel für die ehrenamtlichen Richter am frühen Nachmittag. Im Arbeitsgericht Düsseldorf – der ersten Instanz – arbeiten in 17 Kammern insgesamt 270 ehrenamtliche Richter. Jeder Ehrenamtliche wird etwa alle 8 bis 9 Wochen zu einer Sitzung herangezogen – eine überschaubare Einsatzzeit im Jahr.

Die Themen ähneln sich – die große Mehrzahl der Fälle sind Kündigungen, dann auch Streitfälle in Sachen Vergütung, Krankheit und Schwerbehinderung. „Was ich jetzt schon nach einem halben Jahr sagen kann: Die Kommunikation bzw. die fehlende Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer spielt oft eine große Rolle. Sonst könnten viele Probleme schon vorab geklärt oder zumindest eingegrenzt werden.“ Gehen die Parteien dann vor Gericht, ist in vielen Fällen das Vertrauensverhältnis bereits gestört, bleibt es aber auch dann, wenn die Streitschlichtung durch die eingehende Erörterung des Falles erfolgreich war, merkt Robert Piasta an. „Ein Arbeitsverhältnis braucht Vertrauen. Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte müssen schließlich täglich miteinander auskommen. Und ein vertrauensvolles Miteinander kann auch ein Gerichtsurteil nicht unbedingt erreichen.“

Dennoch müssen die Arbeitsrichter die Grundlage für eine solide Partnerschaft schaf-



Genauer Beobachter: Arbeitsrichter Robert Piasta. Foto: O. Popp

fen, wenn kein anderer Weg mehr zu einer Lösung führt. „Und da trifft ein Urteil zu Gunsten einer Seite fast immer auf die Ablehnung der anderen Seite. Wenn wir zu dritt stattdessen einen Vergleich erreichen, konnten wir in der Regel für beide Parteien etwas tun“, bekräftigt der ehrenamtliche Arbeitsrichter diese Form der Einigung.

Die Parteien kommen aus allen Branchen zum Düsseldorfer Gericht – vom Maschinenbauer bis zum Dienstleister. „Ich hoffe, dass es weiter so gemischt bleibt, denn so habe ich die Möglichkeit mich in verschiedene Berufsbilder hineinzudenken.“ Bedeutend sind auch kulturell unterschiedliche Denkweisen und Auffassungen, die vor Gericht ebenfalls berücksichtigt werden müssen. In Düsseldorf speziell sind das Mitarbeiter und Geschäftsleitungen von Niederlassungen von japanischen Groß- und Kleinunternehmen. Sie

arbeiten zwar oft schon Jahrzehnte traditionell in der Stadt am Rhein, doch gibt es für sie im deutschen Arbeitsrecht noch viele Fremdwörter.

Das exakte Maß ist wichtig bei der Wortwahl, stellte er fest: „Anfangs glaubte ich noch, die Diskussion um einzelne Worte sind juristische Spitzfindigkeiten. Doch jetzt sehe ich eher, wie oberflächlich wir oft reden, wie viele Halbsätze und Schlagwörter wir so fallen lassen. Man denke nur mal an Präsentationen oder an verletzte E-Mails im Arbeitsalltag.“ Ja, er bestätigt: Juristen kommen oft trocken und wenig emotional rüber – aber gerade deshalb bleiben sie sachlich und treffen eine verblüffend starke Aussage. „Damit verdienen sie sich Respekt bei beiden Seiten, und das bewundere ich schon ein wenig. Ich wäge jetzt selbst etwas genauer ab und versuche durch strategische Überlegungen auch mal einen neuen Weg einzuschlagen und aufzuzeigen.“

Urteile betreffen letztlich aber keine Rechtsparteien, sondern immer Menschen. Um als Arbeitsrichter eine faire Lösung zu finden, hilft oft der gesunde Menschenverstand, aber ein gewisses Maß an Rechtswissen ist Voraussetzung, und Erfahrungen aus dem Arbeitsleben sind ebenso unersetzlich. Das heißt vor Gericht konkret, die Spielräume im Gesetz zu nutzen, ohne den rechten Weg zu verlassen. Also dem Gespräch eine Chance zu geben – „vielleicht war es ja einfach ein falscher Ton, der Mitarbeiter und Vorgesetzte auseinander getrieben hat“, schildert der ApoBanker seine Erfahrungen.

Er freut sich auf noch möglichst viele interessante und lehrreiche Sitzungstage in den kommenden Jahren – und will auch in gut vier Jahren erneut als ehrenamtlicher Arbeitsrichter kandidieren. „Es ist eine andere Art von Erfüllung – den eigenen Gerechtigkeitsinn zu schärfen und der Gerechtigkeit mit guten Argumenten zum Durchbruch zu verhelfen.“ Und damit kann die Erfahrung vom Arbeitsgericht ihm und anderen Betriebsräten wiederum dienen, Streitfälle so effektiv und früh wie möglich zu klären – vielleicht, bevor es vor Gericht geht.

Olivier Popp

Standhaft bleiben

Mit Leichtigkeit und Elan radelt er seit vielen Jahren durch „sein“ Kaiserswerth, ein grüner, selbstbewusster Stadtteil von Düsseldorf mit stolzer Pfalz direkt am Rhein. Obwohl im Ruhestand, ist der Finanzexperte immer noch regelmäßiger Ratgeber für einige seiner langjährigen Depot-Kunden und behält ihre Anlagen an der Börse mit der gewohnten Sorgfalt im Blick. „Vom Bankalltag kann ich schon lassen, nicht aber von der Börse“, nennt Friedrich Wilhelm Hütte einen seiner Fixpunkte.

Der geradlinige Alt-Banker ist auch vielen im DBV noch immer ein gern gesehener Helfer in kniffligen Fragen, ob nun im Bankgeschäft oder bei Tarifverhandlungen. Zuerst in der Börsenabteilung der damaligen **August-Thyssen-Bank AG** und anschließend im Privatkundengeschäft der **BHF-Bank** baute er sich von 1967 bis 2004 einen großen Erfahrungsschatz aus. Und er griff seinen Kollegen und vielen anderen in den deutschen Banken als führender Arbeitnehmer-Vertreter unter die Arme – von 1983 bis 1994 war Friedrich Wilhelm Hütte Bundesvorsitzender des DBV.

Dabei war dieser Weg alles andere als vorgezeichnet. Die Eltern zogen ihn in der Nachkriegszeit im Ruhrgebiet auf, und der Vater wollte den Sohneemann dort im Bergbau unterbekommen. „So wie ich haben damals aber schon viele gesehen: In der Kohle zu schuften macht bucklig, aber nicht reich und schon gar nicht glücklich. Deshalb war ich froh, dort weg zu kommen.“ Er bewarb sich bei der BHF-Bank in Düsseldorf – ein solider, auskömmlicher Beruf. Er startete 1966 seine Karriere und zog wenig später auch ganz in die Stadt am Rhein. Seine Aufgabe war, die Portfolios von Privatkunden an der hiesigen Börse zu betreuen, umzuschichten, neu anzulegen. Also auf der einen Seite intensiver Kundenkontakt und auf der anderen Seite direkter Börsenhandel. „Beides hat man später gesetzlich getrennt, weil ja ein Interessenkonflikt entstehen könnte, mit großen Kundengeldern den Markt bewegen zu wollen. Das halte ich für ein Ünding, weil wir ja langfristig das Vertrauen der Kunden und der Börse behalten wollten – da betrügt man doch niemanden. Stattdessen haben wir vorher noch beide Seiten gesehen, zum Beispiel den Börsenhandel auch aus Kundenperspektive betrachtet. Das würde den heutigen Spezialisten gut tun, die

meiner Meinung nach viel zu sehr in ihrem Abschnitt arbeiten“, bedauert Friedrich Wilhelm Hütte, heute 73 Jahre alt, ein wenig die Entwicklung bis heute.

Das Privatkundengeschäft, in dem er arbeitete, war ein sehr verlässliches, nach außen wie nach innen. „Wir hatten natürlich auch damals ein paar Schwierigkeiten mit Vorgesetzten. Aber es war auch klar – 25 oder sogar 40 Jahre in einer Privatbank gut Karriere zu machen war durchaus normal.“ Deswegen sah er in den ersten Arbeitsjahren auch keinen Grund, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden. Bis 1976, als die Arbeitnehmer-Mitbestimmung auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber eingeführt wurde. „Das hat mich gereizt, mitzumachen. Und zwar als Kollege, der von meinen Kollegen gewählt wird. So kam es dass mich in der Düsseldorfer Filiale auch Anhänger der damaligen hbv und DAG gewählt haben. Ich war also kein Funktionär, der den Mitmenschen vorschreibt, was gut für sie ist.“ Zuerst kam er in den örtlichen Betriebsrat, später auch in den Gesamtbetriebsrat und den Aufsichtsrat der Bank. „Da haben wir intern mit dem Vorstand schon geredet, wenn die Geschäfte nicht so liefen. In der Öffentlichkeit konnten wir nachher ein gemeinsames Ergebnis präsentieren“, denkt der Macher zurück. 1993, in der laufenden Aufsichtsrats-Periode, übergab Friedrich Wilhelm Hütte sein Mandat an die damals 25-jährige Nachrückerin Sabine Diehl. „Sie war die erste Frau überhaupt bei uns im Aufsichtsrat, und sie war die richtige – hartnäckig, umsichtig, gescheit. Sie hat sich verdammt schnell eingearbeitet und die Bank auch mitgeprägt. So wie ich auch einen kleinen Anteil haben durfte.“

Auch den DBV gestaltete der gebürtige Westfale, den seine Freunde kurz „Friedhelm“ nennen, entscheidend mit. Als Verbandsvorsitzender lernte er viele Banken in Deutschland kennen und wusste bald, wie er die Forderungen der Kolleginnen und Kollegen in die Tarifverhandlungen einbringen konnte. „Das war schon damals so, dass wir nur mit guten Argumenten und Durchhaltewillen zu einem guten Ergebnis gekommen sind. Deshalb haben wir lange Bundesbankberichte gewälzt, wie denn nun die wirtschaftliche Lage für die Betriebe im Detail ist, um dann unsere Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite begründen zu können. Damit sie nicht jammern können, wenn es nichts zu jammern gibt“, gibt der Verhandlungsführer ein Beispiel. Es gab aber auch andere, skurile Stimmen in den Tarifkommissionen der Arbeitnehmer. Zum Beispiel, die Bankangestellten müssten mehr Geld bekommen, weil doch alles teurer geworden sei, vor allem die Kartoffeln, und weil ja auch Krankenschwestern nun viel mehr bekämen.

Um weiter Stärke zu gewinnen, trat der DBV unter Friedrich Wilhelm Hütte der Union europäischer Bankangestellten-Verbände (UEB) bei, er selbst wurde

schließlich Präsident des westeuropäischen Gewerkschaftsbündnisses. „Wir trafen uns da mindestens einmal jährlich, um zu vergleichen, wie sich die Löhne und Arbeitszeiten in den verschiedenen Ländern entwickeln und was die Arbeitgeber in der Betriebssteuerung auf die Tagesordnung setzen. So unterschiedlich das war, hat es uns doch geholfen, für die Tarifgespräche besser gewappnet zu sein.“ Heute geht es ganz nüchtern zu in der 9er Videokonferenz.

Ein anderes Betätigungsfeld war für ihn das Banker-Versorgungswerk BVV als Mitglied im Kontrollgremium. „Da gibt jeden Monat ja einen großen Geldeingang, und der Kapitalstock ist ja inzwischen über 20 Milliarden Euro groß. Da wollte ich für unsere DBV-Mitglieder schon wissen, wie das Geld angelegt wird, denn schließlich hängt davon später zum Teil ihre Rente ab.“ Der Sachwalter konnte feststellen, dass der BVV grundsolid wirtschaftet. Bis heute und trotz Finanzkrise kann er die Garantieverzinsung von 4 % gewährleisten. „Die zusätzliche Überschussrente, die früher in der Summe dann 10 oder 12 % jährlich brachte, ist derzeit einfach nicht mehr zu erreichen. Die Rentenanwärter haben sich an diese komfortablen Zeiten so sehr gewöhnt, dass sie heute klagen. Sie sollten sich aber überlegen, wo sie sonst noch am Markt jetzt verlässlich 4 % bekommen“, ordnet er den schmaleren BVV-Ertrag realistisch ein.

Auch sonst steht der Fachmann im Hier und Heute. „Als Pensionär sehe ich die Welt nun aus einer anderen Perspektive, aber ich bin ja nicht raus aus der Welt oder aus dem Leben.“ So wie er früher bei Betriebsausflügen oder im Sport den Kontakt zu Jung und Alt in der BHF-Bank hielt, so ist er heute noch regelmäßig bei den Pensionärstreffen des Geldinstituts in Frankfurt dabei. Zu seinem Abschied mit 65 Jahren kamen vor acht Jahren 60 ehemalige Kollegen zu einem beeindruckenden Wiedersehen. Dabei ist natürlich auch der DBV immer wieder Thema. „Ich sehe es sehr gern, wie begeisterungsfähig unsere Jungen im Verband sind. Karin Ruck, Stephan Szukalski – sie machen ihre Sache erstaunlich gut in schwieriger Zeit, und ich lasse mir gern von ihnen berichten, wohin wir gehen.“ Umgekehrt gibt er auch den Rat als Mentor, dass der DBV gerade von seiner fachlichen Qualität lebe. Doch sollte der Verband in seinen Augen noch mehr dafür werben, dass er fähige Banker dabei unterstützt, in Aufsichtsräte, in den IHK-Prüfungsausschuss oder auch ins Arbeitsgericht zu kommen. Die Präsenz auf diesen und möglichst vielen anderen fachlichen Bühnen sieht Friedrich Wilhelm Hütte als entscheidend. Doch politisch sollte sich der DBV nicht einengen auf eine Linie. „Wichtig scheint mir auch, dass wir unsere Eigenschaft ‚Gewerkschaft‘ weiterhin betonen, weil wir sonst zu beliebig werden.“ Ohnehin wäge der Banker genau ab, ob er einer Gewerkschaft beitrifft – und zwar zum einen, wenn er eine langfristige Versicherung für gute und bessere Arbeitsbedingungen für sinnvoll hält, zum anderen als persönlicher Anker im Fall von Rationalisierungen. „In beiden Fällen stehen die Banker nicht unbedingt auf Parolen, sondern auf sachliche Ansprache.“ Das heißt in seinen Augen konkret, dass Streiks in der Finanzbranche eher die akute Ausnahme bleiben, die der DBV im Einzelfall unterstützen, aber nicht auf breiter Front forcieren sollte, weil sie nicht von vornherein bessere Lösungen bringen als Verhandlungen – auch nach Meinung der meisten Banker.



Steuermann: Friedrich W. Hütte, 1983 als neuer Vorsitzender des DBV. Foto: privat

Ohnehin müssen sich die Banker eher noch öffentlich rechtfertigen. „Das Vertrauen in die Finanzbranche ist schwer wieder zu gewinnen. Denn die Finanzkrise mit ihren Auswüchsen löst sich nicht einfach in Wohlgefallen auf, sondern sie spitzt sich eher weiter zu, siehe Euro und Staatsschulden. Der DBV kann da nur am Rande wirken, denn das ist das Geschäft der Banken selbst und der Politik. Wir können höchstens gute Lösungen befördern, zum Beispiel ein faires Gebaren der Banken nicht nur nach Maßgabe der Rendite. Was ja auch den Mitarbeitern zu Gute kommt.“

Der Gestalter spricht dann aber auch mit Überzeugung von seinem Motto: „Wir müssen nicht immer alles negativ sehen, sondern nach vorn schauen. Ich selbst habe gern im DBV gewirkt, ich habe aber auch erkannt, wann es Zeit ist, das Ruder aus der Hand zu geben. Wenn ich nun als ‚Alter‘ auf den DBV-Tagungen auch noch immer mal wieder Fragen stellen darf, dann bin ich sehr zufrieden.“

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: 0152 / 29 261 041
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: Michael Riedel
 Mobil: 0171 / 27 66 655
 mail: riedel@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 _____