

**Feste Größe: Matthias Weidner
vermittelt in der Deutsche Bank Filiale Frankfurt**

**Thema
Bürgerversicherung:
Hoher Aufwand,
wenig Nutzen**

**Fairness
in der ING-DiBa**

Anpacken in der DKB

| THEMEN | | SEITE |
|-------------------------|--|--------------|
| ▶ Aktuell | Bürgerversicherung – Nein Danke! | 2-3 |
| ▶ Gastbeitrag | Der Weg in die steuerfinanzierte Einheitsversorgung | 4 |
| ▶ Aufgefallen | ING-DiBa: Auf dem Weg zu einer ganz normalen Bank | 5 |
| ▶ Titelthema | Deutsche Bank Filiale Frankfurt: Der Übersetzer | 6-7 |
| ▶ Geno-Banken | Volksbank Beckum-Lippstadt: „Ich mache keinen Meinungs austausch“ | 8-9 |
| ▶ Versicherungen | Allianz: Die Sicht weiten | 10-11 |
| ▶ Reportage | DKB Berlin: Stolz auf das Erreichte | 12-13 |
| ▶ Recht | BayernLB: Juristisches Tauziehen um die Pensionszusage der Bank | 14 |
| ▶ Arbeitswelt | Wertschätzung | 15 |
| ▶ Organisation | | 16 |

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 RAFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
 ALBRECHT Thomas
 BEESE Ute
 BENTERBUSCH Heinz-Norbert
 BETZEN Sigrid
 HINKE Norbert
 LÄTZSCH Holger
 REHMISCH Steffen
 SCHULZ Christian
 STECKEL Rainer
 WINGEN Reinhold
 WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
 KASTORFF Eva
 LINDMEIER Johann
 MATTHES Kurt-Walther
 SCHMIDT Carla
 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.

„Gefällt mir“ – folgen Sie uns auf Facebook!

Auch im Social Network sind wir zu finden und halten Sie mit aktuellen Nachrichten und mit bewegten Bildern aus der Finanzwelt auf dem Laufenden. Besuchen Sie unser Facebook-Profil auf www.dbv-gewerkschaft.de und klicken Sie dort „Gefällt mir“ – dann sind Sie als Facebook-Nutzer und Ihre Freunde immer sofort vom DBV informiert. Empfehlen Sie uns weiter...



Willkommen bei uns.

Foto: O. Popp

Umstellung Ihrer Kontodaten auf das SEPA-System

Anfang 2014 tritt das neue europaweite SEPA-System für den Zahlungsverkehr in Kraft (SEPA = Single Euro Payments Area). Auch Ihre Bank stellt dann Ihre Konto-Nummer in die „IBAN“ und Ihre Bankleitzahl in die „BIC“ um – Sie finden beide heute schon auf Ihren Kontoauszügen. Wir werden folglich ab November 2013 den Einzug Ihres Mitgliedsbeitrages ebenfalls auf das SEPA-Lastschriftverfahren umstellen. Wir sind zur Umstellung verpflichtet – kommen den EU-Auflagen aber gern nach. Es ist ein rein technischer Vorgang – Sie als DBV-Mitglied müssen nichts tun. Auch die Höhe der Beiträge und die Einzugstermine bleiben selbstverständlich unverändert wie mit Ihnen vereinbart.

Ihre Einzugsermächtigung werden wir als SEPA-Lastschriftmandat weiter nutzen. Dieses Lastschriftmandat wird durch

Ihre **Mandatsreferenz = Mitgliedsnummer**

und unsere **Gläubiger-Identifikationsnummer**
 DE 56ZZZ00000191215

gekennzeichnet und künftig bei allen Lastschriften angegeben. Wenn Sie Fragen zur Umstellung auf das neue SEPA-Verfahren haben, kontaktieren Sie uns gerne per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de.

Ihr Deutscher Bankangestellten-Verband



SEPA: Neue Daten im Zahlungsverkehr.
 Foto: photocase.de / C-Promo.de

Neuanfang mit Erfahrung

Liebe Kolleginnen und Kollegen in Banken und Versicherungen,

es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Auch in der Finanzwirtschaft müssen junge Einsteiger die Chance bekommen, in den Beruf über Jahre gut begleitet fachlich und persönlich hinein zu wachsen. Nur dann können sie später Verantwortung tragen und sind für den Betrieb und die Kollegen eine verlässliche Stütze auch in stürmischen Zeiten. Und dann können manche auch neue Aufgaben übernehmen und in ihrem bisherigen Einsatzgebiet gleichwohl weiter aktiv bleiben. Und zwar so, dass sie ihre Kräfte nicht halbieren, sondern dass sich beides bestärkt.

In dieser Zeitschrift stellen wir ihnen einige dieser Frauen und Männer mit breiten Schultern vor. Ulrich Probst ist seit 14 Jahren Wertpapierberater in der ING-DiBa Nürnberg und kandidierte für den Betriebsrat, um das Wochenend-Dienstsystem der Bank mitarbeiterfreundlicher mit umzugestalten und um zu helfen, dass die Gehälter der Kollegen endlich das Niveau erreichen können, dass das bankeigene Gehaltsgefüge für anspruchsvolle Tätigkeiten eigentlich sowieso vorsieht (Seite 5). Die langjährigen Spezialisten Johann Lindmeier in der Allianz München (Seiten 8 und 9) und Michaela Bergholz in der DKB Berlin (Seiten 12 bis 13) kontrollieren ihre Unternehmen seit kurzem als neu gewählte Aufsichtsräte mit – mit dem geschärften Blick aus der ungeschönten Berufspraxis heraus.

Matthias Weidner, seit 1991 im Vertrieb der Deutschen Bank Filiale Frankfurt, tritt mit einer erfahrenen Gruppe bei der kommenden Betriebsratswahl an, um zu bewirken, dass die Worte des „Kulturwandels“ der Bank tatsächlich in Taten münden, die den Beschäftigten spürbar mehr Gehör verschaffen und bewährte wie bedrohte Rechte sichern (Seiten 6 und 7). Wir wünschen allen Betriebsräten im Frühjahr 2014 viel Erfolg bei den Wahlen und bieten schon vorab Rat und Unterstützung in der aufwändigen Vorbereitung an, wenn gewünscht – gerade für neue BR-Gremien, die sich gerade gegründet haben. Schreiben Sie uns an info@dbv-gewerkschaft.de.

Auch wir haben eine neue Macherin in der ersten DBV-Reihe, die bei uns schon viel bewegt hat. **Ursula Feikes** (siehe Foto) ist nun statt Karin Ruck neue stellvertretende DBV-Vorsitzende. Sie ist seit 1969 in der Deutschen Bank und seit 1978 im DBV und zeigt doch mit immer neuen Ideen, Elan und Organisationstalent, dass sie noch viel vorhat. Als Leiterin der DBV-Tarifkommission im privaten Bankgewerbe erhofft sie sich durch das neue Amt eine kräftigere Stimme in den absehbar schwierigen Verhandlungen



Stephan Szukalski und Ursula Feikes.



Fotos: privat

dafür, dass die Samstagsarbeit weiterhin eine Ausnahme bleibt und kein Regelfall wird, wie es die Arbeitgeberseite gern hätte.

Außerdem möchte die 59-jährige Rheinländerin die Jugend- und Auszubildenden-Vertreter der Banken noch intensiver fördern. Die JAV-Basic-Seminare des DBV, die sie seit langer Zeit bundesweit auf die Beine stellt, will sie um weiterführende Kurse ergänzen. Denn Ursula Feikes weiß aus vielen Jahren Zusammenarbeit, dass die Jungen gerade am Anfang sehr unerfahren sind, was sie laut dem deutschen Arbeitsrecht für ihre Mit-Azubis tun dürfen bzw. machen müssen. Während die JAV in großen Banken oft vom BR gut an die Hand genommen wird, ist sie in kleinen Banken oft auf sich allein gestellt. Seminarleiterin Ursula Feikes kann den Jungen da manche Sorge nehmen und ihnen gut Schutz und Unterstützung vermitteln – so wie sie im DBV schon seit langem eine positive, genau arbeitende, beruhigende Größe ist.

Die nahe Bundestagswahl am 22. September bewirkt, dass wir uns viele andere auch eingehender mit den Wahlprogrammen der Parteien auseinandersetzen. Die „Bürgerversicherung“ von SPD, Grünen und vor allem der Linkspartei stößt uns dabei besonders sauer auf, weil sie trotz des wohlfeilen Konzeptes eben keine Entlastung, sondern neue Belastungen gerade für die gesetzlich Krankenversicherten schaffen wird (siehe Seite 2 und 3 sowie den Gastbeitrag von Gesundheitsminister Daniel Bahr auf Seite 4). Gerade die Mitarbeiter in der Finanzwirtschaft trifft es hart, die privat vorsorgen, und zwar nicht die Reichen, die sich arm rechnen können, sondern den Mittelstand. Denn die Bürgerversicherung würde die Beitragsbemessungs-Grundlage enorm ausweiten. Dann müssten Versicherte Beiträge auf alle Einkommensarten zahlen, auch auf solche, die heute beitragsfrei sind. Fällig wären sie bei der Bankerrente BVV, bei Riester-Verträgen, aber auch für Miet- und Zinserträge. In der Summe würde die Bürgerversicherung den Mittelstand etwa dreimal so stark belasten wie alle von der heutigen Opposition ebenfalls geplanten Steuererhöhungen.

Das Hauptproblem ist ja nicht, dass zu wenig Geld in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, und deshalb die Bürgerversicherung dringend notwendig wäre zum Aufstocken der Töpfe. Das Geld der GKV wird an den falschen Stellen ausgegeben in undurchsichtig hohen Abrechnungen von Ärzten und Krankenhäusern und in exorbitanten Preisfestsetzungen der Pharma- und Pflegeindustrie für Medikamente und Behandlungen. Mehr Geld in ein marodes System zu investieren hat noch nie dazu geführt, dass das System insgesamt besser wurde.

Herzlichst,
Ihr Stephan Szukalski

Bürgerversicherung – Nein Danke!

Die Bundestagswahlen stehen bevor, und ein Thema, von dem wir seit der Amtsübernahme von Gesundheitsminister **Daniel Bahr** wenig gehört haben, wird von den Oppositionsparteien wieder hervorgeholt. In den letzten 4 Jahren wurde durch die entschlossenen Maßnahmen des Ministers die Kostenexplosion wenigstens vorübergehend begrenzt. Die durch das Wirtschaftswachstum verbesserten Einnahmen führten sogar zu bislang nicht gekannten Überschüssen. Dennoch blasen die Gegner des etablierten Systems nunmehr umso entschlossener zum Sturmangriff. Da von dieser Initiative bis zu 75.000 Arbeitsplätze in der Finanzdienstleistungsbranche gefährdet sind, müssen auch wir als Gewerkschaft der Betroffenen zu der Thematik Stellung beziehen, und uns auf das eher ungewohnte Gebiet der Gesundheitspolitik begeben. Dabei sind wir überzeugt: **Gut an der Bürgerversicherung ist eigentlich nur der Name!**

1. Was ist eigentlich die Bürgerversicherung?

Von vielen Befürwortern wird die Bürgerversicherung als gesetzliche Krankenversicherung für alle bezeichnet. Das trifft es allerdings nicht: Von der heutigen gesetzlichen Krankenversicherung sind nur monatliche Gehaltszahlungen erfasst. Die Bürgerversicherung erfasst im Grundsatz alle Einkommensarten. Für Normalverdiener bedeutet das zum Beispiel, dass auch Einmalzahlungen wie das 13. Gehalt der Beitragspflicht unterliegen sollen, außerdem z.B. auch Zinserträge und Mieteinnahmen. Beamte, die bislang der gesetzlichen Krankenversicherung nicht unterlagen, sollen ebenfalls Pflichtversicherte werden. Auch die Beitragsbemessungsgrenze soll nach einigen Vorschlägen entfallen. Prozentsätze für die künftigen Beiträge nennt auffälliger Weise derzeit niemand. Bei heutigen Beitragssätzen ist bereits für einen Bank-Mitarbeiter ab dem mittleren Tarifbereich, oder einem Rentner mit Bankrente, BVV-Versicherung und kleiner privater Altersversorgung eine Verdoppelung der heutigen Krankenversicherungsbeiträge ohne weiteres möglich.

2. Ich bin Privat krankenversichert, und habe ziemlich schlechte Erfahrungen mit meiner Versicherung gemacht. Mit zunehmendem Alter sind die Beiträge rapide gestiegen. Daher finde ich eine Bürgerversicherung eigentlich gut!

Schlechten Erfahrungen, die manche Kolleginnen und Kollegen mit ihren privaten Krankenversicherungen machen mussten, haben häufig damit zu tun, dass zu hohe Wahlleistungen vereinbart wurden. Einzelzimmer, Chefarztbetreuung, Zuzahlungsfreiheit zu Medikamenten, höhere Zuschüsse sind angenehm, aber nicht umsonst. Auch in einer Bürgerversicherung wären diese Dinge separat zu versichern. Überdies hat der Gesetzgeber mittlerweile eingegriffen, und die Versicherungen zu deutlich höheren Altersrücklagen gezwungen. Tarifwechsel in andere Tarife, zum Beispiel Basistarife, die den Leistungen von GKV und Bürgerversicherung im Wesentlichen entsprechen, sind heute möglich.

3. Wenn die Reichen mehr zahlen müssten, fände ich das eher gut!

Nun, wir auch! Wenn man sich die Entwürfe der Oppositionsparteien ansieht, speziell die der Linkspartei, aber auch der Grünen, kommen uns allerdings Zweifel, wer damit gemeint ist. Ein erheblicher Anteil der DBV-Mitglieder dürfte nach dieser speziellen Definition bereits reich sein. Die Erfahrung zeigt auch: Wirklich Reiche sind mit und ohne Steuerbetrug in der Lage, sich arm zu rechnen. Der Rentner, die für seine Altersversorgung eine Wohnung gekauft hat, und jetzt vermietet, weil er zu seinen Kindern gezogen ist, wird seine Mieteinnahmen voll versteuern und mit Bürgerversicherung auch verbeitragen müssen. Der Milliardär, dem 1.000 Wohnungen gehören, gründet dagegen eine GmbH, und schafft es so, nur einen Bruchteil der Einnahmen steuer- und beitragspflichtig werden zu lassen. Auch lassen Superreiche ihre Milliarden selten auf dem Sparkonto stehen. Diese „Notgroschen“ sind fast immer steuerschonend in Unternehmen „geparkt“ worden, und nutzen der Allgemeinheit - was die Bürger-



Wunschdenken: Mit mehr Geld in einem Topf „Bürgerversicherung“ lässt sich nicht wohl kaum die optimale medizinische Versorgung für alle Bürger herstellen, wenn das System stattdessen häufig an Ineffizienz krank. Foto: K.-U- Häbler / Fotolia.com



Stephan Szukalski.

Foto: O. Popp

versicherung betrifft - jedenfalls nichts. Die Gehaltsgrenzen, die von Grünen und Linkspartei in den Parteiprogrammen genannt werden (die SPD ist da eher wage), würden jedenfalls dafür sorgen, dass eine Vielzahl unserer Mitglieder bis in den mittleren Tarif hinein deutlich mehr zahlen müssten. Das träfe – auch wenn dies zurzeit nur Wenigen bewusst sein dürfte – auch viele heute gesetzlich Versicherte!

4. Die Bürgerversicherung reduziert den Verwaltungsaufwand! Außerdem steht mehr Geld zur Verfügung.

Wir leisten uns in Deutschland ein aufwändiges System, zugegeben. In anderen Ländern, die bereits eine verstaatlichte Krankenfürsorge zu 100 % haben (nichts anderes ist die Bürgerversicherung!), ist die Bürokratie allerdings nicht geringer, oft versickert deutlich mehr in fragwürdigen Bürokratien als bei uns. Monopole haben noch nie zu besonders effektiven Strukturen geführt.

Es stimmt dagegen, dass mehr (von unserem) Geld zur Verfügung stehen dürfte, der ganze Zweck der Übung. Aber kommt dieses Geld wenigstens tatsächlich den Versicherten zu Gute, oder versickert es nicht eher in der Verwaltung oder den Taschen der Pharmariesen? Politiker aller Parteien haben sich an der Bändigung von diesen versucht, und sind gescheitert. Die kleinen Erfolge von Daniel Bahr im Amt des Gesundheitsministers werden vor allem deshalb zur Kenntnis genommen, weil andere so eklatant versagt haben. Offenbar ist das Thema emotional so belegt, dass wir Wähler zu mehr Kontrolle auch nicht bereit sind. Übrigens ist das deutsche Gesundheitssystem bereits heute eines der teuersten der Welt. Geld ist vorhanden, es wird nur bereits jetzt falsch ausgegeben. Wird der Druck zu sparsamen Handeln weggenommen, steht zu befürchten, dass die Versicherten nur wenig davon haben werden.

5. Mit der Bürgerversicherung wird die Versorgung besser!

Deutschland hat eines der besten Gesundheitssysteme der Welt. Die Zweiklassen-Medizin, die oft bedauert wird, findet auf einem sehr hohen Niveau statt, einem Niveau, das deutlich über dem von staatlichen Gesundheitssystemen wie z.B. in Großbritannien liegt. Zweiklassenmedizin ist dagegen oft gerade in solchen Ländern ausgeprägt, die staatliche Systeme pflegen. Die Reichen schließen Zusatzversicherungen ab, die sich Unterschicht und Mittelstand nicht bzw. nicht mehr leisten können.

6. Was bedeutet die Bürgerversicherung für Rentner?

Wenn in Deutschland wieder einmal die Frage nach Einkommen gestellt wird, gehen wir oft von falschen Voraussetzungen aus. Einkommen ist gerade im Zusammenhang mit der Bürgerversicherung das, was einer Privatperson auch tatsächlich zufließt. Der Besitzer eines Unternehmens versteuert, und – worauf es in diesem Zusammenhang ankommt – verbeitragt nach den Plänen der Befürworter auch – das Einkommen, das er tatsächlich erhält. Macht nur seine Firma Gewinne, und lässt er diese im Unternehmen, dann ist es streng genommen nicht sein Einkommen, sondern das des Unternehmens. Rentner können sich diesen Luxus nicht leisten. Gerade die private Vorsorge, die in den letzten Jahrzehnten stetig propagiert wurde, hat dafür gesorgt, dass viele Rentner Eigentum gebildet haben, in Form von Wohnungen oder Sparverträgen oder Rentenversicherungen. Steuerpflichtig sind diese bereits heute – nach den Plänen der Bürgerversicherer würde dann allerdings noch die Beitragspflicht hinzukommen.

Als Gewerkschaft der Finanzdienstleister liegen uns natürlich die 75.000 gefährdeten Arbeitsplätze in der Privaten Krankenversicherung, die bei einem Systemwechsel komplett abgeschafft würde, besonders auf der Seele. Wir glauben aber auch, dass unser Gesundheitssystem, so wie es heute ist, zwar weiterentwickelt werden muss, im Grundsatz aber besser als die meisten Alternativen ist. Besser als die Bürgerversicherung allemal!

Stephan Szukalski

Die Bürgerversicherung – der Weg in die steuerfinanzierte Einheitsversorgung

*Im folgenden Gastbeitrag plädiert **Bundes-Gesundheitsminister Daniel Bahr** (FDP) für eine genaue Betrachtung des Konzeptes der Bürgerversicherung und kommt zum Schluss, dass sie das deutsche Gesundheitssystem nicht auf Dauer tragfähig machen kann, sondern neue Fragen aufwirft und unkalkulierbare Lasten schafft.*

Die so genannte Bürgerversicherung gefährdet die Finanzierung der Gesundheitsversorgung insbesondere in einer alternden Gesellschaft.

Denn das Konzept führt in eine Einheitskasse ohne Wahlmöglichkeiten. Die Krankenkassen stünden nicht mehr wie heute im Wettbewerb zueinander. Damit gingen wichtige Anreize für die Krankenkassen verloren, den Versicherten ein

möglichst gutes Preis-Leistungs-Verhältnis zu bieten. Die Folge wären nicht nur steigende Verwaltungskosten und nachlassende Servicequalität, sondern auch weniger Anreize für die Krankenkassen, gute Verträge mit den Leistungserbringern zu schließen. Die Versicherten und Patientinnen und Patienten werden zu Bittstellern einer Einheitskasse. Und vor allem: der medizinische Fortschritt wird darunter leiden.

Die Einheitskasse führt entgegen allen Behauptungen nicht einmal zu mehr Gerechtigkeit. Die Einkommensumverteilung gehört ins Steuersystem – so wie dies mit dem steuerfinanzierten Sozialausgleich durch die Bundesregierung umgesetzt wurde, weil nur dort jeder mit seiner tatsächlichen Leistungsfähigkeit berücksichtigt werden kann.

Die Bürgerversicherung ist auch nicht praktikabel. Es sollen alle Einkünfte – also auch Mieteinnahmen und Kapitaleinkünfte berücksichtigt werden. Bis heute weiß niemand, wie das überhaupt funktionieren könnte, wenn man nicht die Krankenkassen zu zweiten Finanzämtern machen will. Dies aber wäre für Krankenkassen mit einem außerordentlichen Verwaltungsaufwand verbunden und den Bürgern auch nicht zumutbar. Nicht von ungefähr hat sich die SPD in ihren aktuellen Konzepten von dieser Idee verabschiedet. Sie will nun direkte Steuerzahlungen an die Krankenkassen, die von Jahr zu Jahr steigen sollen. Deutlicher kann man kaum zu erkennen geben, dass die Bürgerversicherung nichts anderes ist als der verschleierte Übergang in ein erst staatlich finanziertes und dann in der Folge auch staatlich organisiertes Gesundheitssystem.

Das ist auch der eigentliche Grund, warum es in der Einheitskasse keinen Raum mehr für eine private Krankenversicherung geben kann. Doch damit würde man zugleich das System abschaffen, das sich durch die Bildung von Alterungsrückstellungen auf den demographischen Wandel vorbereitet hat. Auf die Alterung unserer Gesellschaft hat die Bürgerversicherung dagegen keine vernünftige Antwort. Ein Blick in andere Länder, die über ein staatliches Gesundheitssystem verfügen, sollte genügen, um zu erkennen: Das einzig Sympathische an der Bürgerversicherung ist ihr Name.



Daniel Bahr.

Foto: BM für Gesundheit

ING-DiBa: Auf dem Weg zu einer ganz normalen Bank

Betriebsversammlung im Hochsommer – da kommen gewöhnlich nicht viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und noch weniger beteiligen sich aktiv an der Diskussion über Themen, die doch alle betreffen. Nicht so in **Nürnberg** Ende Juli 2013, wo ein Großteil der Kollegen des Kundendialogs der **ING-DiBa** zur Versammlung kam – und im kühlen Raum mit kühlem Kopf erfrischend direkt zu Wort kam, wie **Wolfgang Ermann**, DBV-Regionalverbandsvorsitzender Süd, beobachtete.

Bemerkenswert war, dass der Betriebsrat sich darauf beschränken konnte, die zahlreichen Mitarbeiterfragen den anwesenden Geschäftsführern zur Debatte zu stellen, und keine eigene Tagesordnung abarbeiten musste. „Dieser unmittelbare Austausch zwischen Belegschaft und Führungsebene ist auch für mich etwas Neues“, bekennt **Wolfgang Ermann**, der selbst seit sieben Jahren BR-Vorsitzender eines großen Bankbetriebes ist und viele andere kennt.

Das große Thema der Kolleginnen und Kollegen ist die Personaleinsatz-Planung.

Die niederländische Großbank ING führt ihre deutsche Tochter DiBa als Direktbank – die Kundenbetreuer kümmern sich an sieben Tagen die Woche 24 Stunden lang um ihre Kunden, so der Anspruch der Bank. Keimzelle war die 1965 gegründete Gewerkschaftsbank BSV (Bank für Spareinlagen und Vermögensbildung), in die die ING 1998 einstieg und sie 2003 komplett übernahm. Die heute 3200 Mitarbeiter (etwa 1650 in Frankfurt, 800 in Nürnberg, 600 in Hannover, 120 in Wien) haben die Bilanzsumme von 120 Milliarden Euro (2012) erwirtschaftet.

Dafür beraten sie ihre Kunden in jährlich über 6 Millionen Telefonaten – rund um die Uhr. „Ein Computersystem teilt dabei unsere Dienste auch am Wochenende zu, wir sind weitgehend von einer Maschine geplant“, beschreibt **Ulrich Probst** die Realität. Individuelle Nachbesserungen sollen über eine Tauschbörse, den „Marktplatz“ erfolgen. Dieser funktioniert in der Praxis jedoch nur unbefriedigend. Die in der Vergangenheit weitgehend individuelle Planung mit festen Arbeitszeiten wurde komplett ersetzt. Mit Ende Vierzig ist er selbst Betriebsrat und arbeitet seit 1999 in der Bank als Kundenbetreuer Wertpapier. „Wir können in dem neuen System zwar eigene Wünsche einstellen, aber das ist für freie Tage keine Gewähr – außerhalb des Urlaubs ist es schwer, einzelne Tage oder Wochenenden langfristig sicher frei zu bekommen“, bringt er den Unmut der meisten anderen Kollegen zum Ausdruck.

Zudem erhalten die am Samstag Arbeitenden für ihren Dienst laut Haustarifvertrag von 2006 nur einen Zuschlag von 25 Prozent und einen zusätzli-



Wolfgang Ermann (l.) und Ulrich Probst.

Fotos: O. Popp, privat

chen freien Tag nach acht gearbeiteten Samstagen statt die 50 Prozent des Flächentarifs der Banken. An Sonntagen und Feiertagen sind es sogar nur 50 Prozent Zuschlag anstatt 100 Prozent in der Branche. „Dagegen könnte das Unternehmen mit einem höheren Zuschlag wohl schnell mehr Mitarbeiter finden, die dann an 30 Wochenenden arbeiten würden, so dass andere, die sich zum Beispiel um die Familie kümmern, nur noch 10 Wochenenden arbeiten müssten“, sieht Wolfgang Ermann eine mögliche Lösung des Problems. Außerdem wirbt die ING-DiBa vielerorts damit, nicht mehr eine Spezialbank zu sein, sondern ein normales Geldinstitut werden zu wollen. Dann ist es in den Augen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur folgerichtig, auch endlich normale Zuschläge zu zahlen.

Ein anderer großer Komplex und ständiges BR-Thema ist die faire gehaltliche Eingruppierung der Kollegen. Im Haustarif, der ansonsten weitgehend an den Bankentarif angelehnt ist, sind die Vergütungsgruppen A bis G festgeschrieben. Die unteren A und B sind kaum besetzt, die allermeisten Sachbearbeiter und Kundenbetreuer werden nach Gruppe C bezahlt. „Die Systematik selbst ist gut und transparent. Doch die Kriterien des weiteren Aufstiegs in Gruppe D und höher müssen klarer festgelegt werden“, verweist Ulrich Probst auf einen schweren Mangel. Der Arbeitgeber zeigte sich sogar bereit, über Merkmale für eine Höhergruppierung zu verhandeln – doch die ver.di-Haustarifkommission entschied sich letzten Endes dagegen. Demzufolge gibt es bis heute keine Kundenbetreuer, die in die Gruppen D bis G eingruppiert sind – auch nicht solche mit sehr hohen Anforderungen im Kundendialog. Er selbst hat wie viele andere ein breiter und tiefer werdendes Spektrum an Aufgaben, das von der Pflege der Kundenstammdaten bis zur detaillierten Erläuterung steuerlicher Sachverhalte für Kunden am Telefon reicht, wie Erträge von Wertpapieren im Ausland zu veranlagen sind.

Das Geldinstitut bildet derzeit etwa 120 junge Bankerinnen und Banker aus – pro Jahr werden also 40 fertig mit der Banklehre, die Mehrzahl bleibt auch gern bei der ING-DiBa. Doch werden die Ausbildungsjahre, die vor dem 20. Lebensjahr liegen, bisher nicht als Berufsjahre anerkannt, was sich später in einem geringeren Einkommen niederschlägt. Auch hier zeigt sich die Tarifkommission wenig verhandlungsbereit, weil eine volle Anerkennung in der ING-DiBa erheblichen Druck ausüben würde, dies im Bankentarif auch zu erreichen. Wenn die Lehrjahre anerkannt würden, könnten alle profitieren, die in der ING-DiBa gelernt haben – Hunderte. Nicht nur deswegen drängen die Mitarbeiter und der Betriebsrat stark darauf – wie auch auf die Erfüllung anderer wichtiger Arbeitnehmer-Interessen, damit das Unternehmen eben eine rundum „normale“ Bank wird.

Oliver Popp

Der Übersetzer

*Menschen reden zu wenig miteinander – im Alltag und selbst, wenn etwas schief läuft. Die Folge sind Missverständnisse und irgendwann das Auseinanderdriften der ganzen Gruppe. Es ist nicht wirklich überraschend, wenn **Matthias Weidner** das feststellt. Der aus Mainz stammende 52-jährige Diplom-Kaufmann will aber etwas gegen diese Entwicklung tun – im Betriebsrat der **Deutsche Bank Filiale Frankfurt**.*

Es sind dort rund 600 Kolleginnen und Kollegen im Großraum Rhein-Main, die in dem Flächenbetrieb versuchen, die Ziele des Unternehmens und die eigenen Pläne zu verwirklichen – meist gemeinsam, manchmal aber eben auch nicht. Matthias Weidner arbeitet seit 1991 im Vertrieb der Bank, zuletzt im Vertriebssupport in der Filiale am Frankfurter Rossmarkt. Er kennt die meisten Kolleginnen und Kollegen in der Region, und sie auch ihn vom Coaching und gemeinsamen Kundengesprächen, aber auch aus vielen gemeinsamen Projekten, von der Einführung neuer Vorsorgeprodukte, von technischen Umstellungen.

All dies waren Strategien der Filialbank, deren roter Faden nicht immer zu erkennen war. „Da gab es stark spürbare Kurswechsel und Kulturwandel“, spricht er von einigen Brüchen zum Beispiel darin, was das Ideal von Führung und Zusammenarbeit sein soll. Anfang der 1990er Jahre war die Deutsche Bank noch direktional aufgebaut, selbst angemeldet war der Zugang zu den oberen Ebenen des Geldinstituts nur schwer zu bekommen. „Gegen Ende der 90er Jahre wurde das deutlich lässiger, man konnte mit den höheren Chefs ohne große Umschweife reden. Ich habe das oft genutzt und genossen.“ In den ersten Jahren nach der Jahrtausendwende wurde diese direkte Kommunikation wieder deutlich eingeschränkt, und erst in der jüngsten Zeit verstärkte sich der Draht wieder. „Das waren keine Zufälle. Die Bank wollte diese Unternehmenskulturen und den Wechsel genau so“, deutet Matthias Weidner an, dass geradlinige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Jahre fast zwangsläufig entweder links oder rechts anecken mussten. Und Missstände werden auf den Führungsebenen oft nur dann wahrgenommen, wenn sie kostenrelevant sind.

Verlässlich denken, sprechen und handeln lernte der heutige Vater zweier Söhne in der Bundeswehr der 1980er Jahre. „Während meiner zwölf Jahre in der Offizierlaufbahn lernten wir alle die gleiche Fachsprache und durchliefen die gleiche Ausbildung. Das minimierte Missverständnisse. Und was nur wenige wissen: Im Offizierkasino haben alle das Recht der freien Rede, vom Fahnenjunker bis zum General.“ Zur Bank gewechselt, vermisste er dieses Ansprechen von Problemen und das ergebnisoffene Nachdenken über Lösungen manches Mal. „Irgendwann habe ich mich entschieden, etwas klar und deutlich auszusprechen, wenn es nicht funktioniert. Deswegen bin ich Betriebsrat“, begründet er sein zweites Engagement, das im Vertrieb der Bank nicht sehr verbreitet ist.

Matthias Weidner wurde bald BR-Ersatzmitglied und 1998 ordentlicher Arbeitnehmer-Vertreter. „Da sind es die einfachen Fragen der Kollegen, die unser Auftrag sind, nicht die großen politischen

Erklärungen.“ So lobt das Unternehmen die zweifellos vorhandene Flexibilität der Beschäftigten und sieht Versetzungen als scheinbar einfache Lösung für Personalüberhänge an einem Ort und dem Mangel woanders. „Doch mein Alltag sieht komplett anders aus, wenn ich auf einmal nicht mehr in Bad Homburg arbeiten kann, sondern nach Hanau soll. Die 40 Kilometer Strecke sind fast immer irgendwo dicht, was hin und zurück jeden Tag zwei Stunden Mehraufwand bedeutet. Wenn ich dann noch auf meine Kinder oder meine kranken Eltern eingetaktet bin, kommt jeder ins Schwimmen. Da sind wir Betriebsräte gefragt.“

Doch die Betroffenen kommen noch allzu selten zum Betriebsrat. Es ist deshalb eine Binsenwahrheit, dass der BR in die Filialen gehen muss und nicht warten kann, bis sie kommen, weiß Matthias Weidner. Seit 1. Mai dieses Jahres ist er für den BR freigestellt und kann viel präsenter sein. Während der Filialbesuche lernen ihn die Kollegen nun in einer anderen Rolle kennen. Für viele ist es doch überraschend, dass es in vielen Fällen schnelle Hilfe geben kann.

Dabei ist es oft einfach. „Ich nehme mal einen Kollegen oder eine Kollegin zehn Minuten zur Seite, denn einige Fragen können einfach nicht unter den Augen und Ohren anderer besprochen werden. Ich höre aktiv zu, versuche zu verstehen, hinterfrage. Oft sehen die Leute dann die Lösung, einen Ansprechpartner oder zumindest das genaue Problem viel besser, wenn ich sie auffordere, es doch mal selbst sachlich zu formulieren. So ist es zum Beispiel bei einem klassischen Missverständnis zwischen A und B. Wenn ich beide Seiten gehört habe, wissen wir, dass es keine Gegnerschaft ist. Sondern die Erkenntnis – aha, der oder die arbeitet ja für sich an der gleichen Sache wie ich, aber eben anders.“

So erkennen selbst Filialleiter bald, dass sich Arbeitsplätze leicht anders gestalten lassen, damit Mitarbeiter gar nicht erst krank werden oder Langzeitkranke wieder gut in den Job hereinfinden. Matthias Weidner appelliert an die Kolleginnen und Kollegen, zum Betriebsrat zu gehen und ihn zu Gesprächen mit den Vorgesetzten mitzunehmen. Doch ermutigt er die Mitarbeiter auch, die lösbaren Probleme am Ende selbst zu lösen. „Von außen können wir nichts erzwingen, wenn es keinen

internen Willen gibt, Ross und Reiter zu benennen. Das kleine ABC können wir Betriebsräte vermitteln, aber die auf Dauer tragende gemeinsame Sprache muss wachsen“, rät der Übersetzer.

Im Frühjahr 2014 tritt Matthias Weidner mit einer großen Gruppe bei der Betriebsratswahl an. Sie haben sich einiges vorgenommen. „Wir wollen die Mitarbeiter besser beteiligen, zum Beispiel über die Betriebsräteversammlung informieren, bei der sich einmal im Jahr der große bundesweite Kreis über viele Themen austauscht, wovon die Betriebsöffentlichkeit aber kaum etwas erfährt. Und das wollen wir aus regionaler Sicht auch einordnen, was es hier vor Ort bedeutet.“ Überhaupt sollen die BR-Infos im Druck und online mehr Pep bekommen.

In den letzten Monaten beobachtet er, dass der von der Deutschen Bank angekündigte Sparkurs sich bei den Mitarbeitern in teilweise eigenartig begründeten Maßnahmen niederschlägt. „Da wird beispielsweise im Privatkundenbereich der Bonustopf zusammengestrichen mit der Begründung, dass wegen der Ertragslage keine Gelder dafür da seien. Einige Monate später kann man dem Geschäftsbericht entnehmen, dass die Erträge gerade mal ein Prozent unter Vorjahresniveau gelegen haben. Und das in der aktuellen, insbesondere für Banken schwierigen Wirtschaftslage und bei gleichzeitiger Umsetzung einer schwierigen Umstrukturierung im Jahr 2012.“ Gehalts-Null-Runde bei den außertariflichen Mitarbeitern, drastische Verteuerung der Firmenwagen, nicht zuletzt die Streichung von Sitzungsgetränken (die allerdings nur kurze Zeit durchgehalten wurde) – dies alles sind ebenfalls Punkte auf einer Maßnahmenliste des Jahres 2013, die aus Sicht von Matthias Weidner eher geringe Einsparpotenziale bieten, aber spürbar dafür sorgen, die Stimmung und den so gerne zitierten „Spirit“ im Unternehmen zu beschädigen. „Wie oft ich in diesem Jahr schon die rhetorische Frage ‚Das ist also der Kulturwandel?‘ gehört habe, kann ich gar nicht mehr zählen“, unterstreicht er.

Insgesamt rät er zu einer realistischen Lagebeurteilung: „Natürlich wissen wir alle zu schätzen, dass wir in einem Haus arbeiten, das sich – zumindest zurzeit – nicht mit solchen Personalabbauprogrammen beschäftigt wie die Commerzbank. Das darf aber nicht zum Totschlagargument



Gut sortiert: Matthias Weidner hat Überblick.

Foto: O. Popp

des Arbeitgebers bei Diskussionen um die Arbeitsbedingungen werden, wie es vereinzelt schon zu beobachten ist. Denn zum Erfolg des Unternehmens tragen auch und gerade die Mitarbeiter das meiste bei.“

Auch sonst sind konkrete Themen fest im Blick. In den Geschäftsstellen muss eigentlich ruhiges, konzentriertes Arbeiten gewährleistet werden. Stattdessen entfaltet sich in der Mitarbeiter-Filiale im Technischen Zentrum der Deutschen Bank in Eschborn ein konstanter Lärmteppich aus der angrenzenden Cafeteria. Und auch ein anderes Problem zeigt sich: Allgemein sind viele Filialen in den vergangenen Jahren renoviert worden. Doch die Auslegeware und der reichlich verbaute Kunststoff sorgt nach Empfinden der dort Arbeitenden für ein gereiztes Raumklima, wenn nicht gar möglicherweise Schadstoffgrenzen überschritten werden. „Weil das Unternehmen aber alle möglichen Gebäude-Services inzwischen ausgelagert hat, ist es schwer für uns, den richtigen Ansprechpartner für die Lösung zu finden. Ich will mich dafür einsetzen, das und andere Dinge einfacher, direkter zu gestalten“, wirbt Matthias Weidner für neue Strukturen.

Er selbst hat übrigens einen aufgeräumten Schreibtisch ohne große Zettelwirtschaft. „Ich habe meine Haftnotizen, Aufgaben, Termine und Notizbücher inzwischen alle in den Rechner verlagert“, schmunzelt er beim flotten Klicken und Wischen durch die Menüs, die er intuitiv beherrscht. Die neue Ordnung hilft ihm auch beim schnellen und detaillierten Argumentieren mit seinen Gesprächspartnern. Vor und nach dem Dienst ist die Technik aber aus, und es geht mit dem Hund auf die große Runde am Wald entlang, wo nicht selten die Rehe ganz in der Nähe äsen, ohne aus der Ruhe zu kommen. „Dieser Kontrast zu Manhattan ist mir schon sehr wichtig. Es hilft mir, die Gelassenheit zu behalten.“ Zum Beispiel beim Einsatz dafür, dass einmal geschlossene Betriebsvereinbarungen von den unterzeichnenden Führungskräften auf Dauer geachtet werden – und zwar in Gänze und nicht nur da, wo es ihnen nützt. Matthias Weidner wird immer auch den Geist zwischen den Zeilen in ein klares Wort übersetzen – Glaubwürdigkeit.

Oliver Popp

„Ich mache keinen Meinungsaustausch“

Wer durch die beschaulichen Gassen im westfälischen Beckum hindurch geschlendert ist, trifft am Süden der Innenstadt auf den Glaspalast der Volksbank Beckum. Das Bankgebäude ist ein Zeichen, dass sich die Geldwirtschaft heutiger Tage auch auf dem Land Bahn bricht. Auch im Inneren des Hauses spüren die Kunden und insbesondere die Mitarbeiter die schneller werdenden Veränderungen. Die Volksbank Beckum hat mit der Volksbank Lippstadt im Juli 2013 zur **Volksbank Beckum-Lippstadt eG** fusioniert. **Reinhold Wingen** sorgte seit 2006 im Beckumer Betriebsrat dafür, dass die Bank jetzt und später nicht nur nach Ertragszahlen gesteuert wird. Da die Volksbank Beckum auf die Volksbank Lippstadt verschmolzen wurde, ist derzeit der Betriebsrat der ehemaligen Volksbank Lippstadt federführend. Reinhold Wingen und seine Betriebsratskollegen nehmen, bis zur Wahl eines neuen Betriebsrates, ein Restmandat wahr.

„Wir wollen der Willkür Grenzen setzen“, bewertet der 53-jährige gebürtige Sauerländer sein Wirken und das des Gremiums gerade derzeit als entscheidend. Der Betriebsrat um Reinhold Wingen hat in den Vereinbarungen der Fusion zwar erreicht, dass alle Arbeitsverträge der Beckumer Kolleginnen und Kollegen 1:1 in neue, größere Bank übernommen werden. „Doch wir sind nicht blauäugig, denn eine solche Fusion macht aus meiner Sicht nur über Einsparungen beim Personal Sinn. Betriebsbedingte Kündigungen hat die Geschäftsführung zwar ausgeschlossen. Wenn Kollegen in Vorruhestand oder Rente gehen, werden meines Erachtens die frei werdenden Stellen nur zum Teil

wieder besetzt“, sieht Reinhold Wingen ein in der Belegschaftsgröße schrumpfendes Geldinstitut als sehr wahrscheinlich an.

Fusionen unter Genossenschaftsbanken sind schon seit Jahrzehnten bundesweit üblich. Die Entwicklung beschleunigt sich in den letzten zehn Jahren aber wegen des zunehmenden Drucks, Kosten zu sparen. Grund: Die Zins-Erträge im Eigenhandel (zumeist aus der Transformation von kurz- in langfristigen Zinsen) sinken gegen Null – die zumeist kleinen Geno-Institute sind davon stärker abhängig als die privaten Großbanken, die anteilig erheblich mehr Provisionsgeschäft machen. Die schmaler werdenden Einnahmen versuchen die Volksbanken nun auch durch geringere Personal- und Sachkosten zu kompensieren.

Im Westfälischen gehen die zwei Banken nun gänzlich gemeinsame Wege. „Beides sind gesunde Banken ohne Risiken im Keller“, so Reinhold Wingen. Lippstadt ist die übernehmende Bank. Mit 200 Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von gut 900 Millionen Euro ist sie mehr städtisch geprägt. Die hinzu kommende Volksbank Beckum beschäftigt derzeit 150 Mitarbeiter (Bilanzsumme 580 Millionen Euro) in 10 Filialen, die über eine große Fläche verteilt sind. Viele Kunden sind Landwirte, die neben guten Konditionen auch eine „familiäre“ Ansprache wollen. „In einer Filiale fehlte zum Beispiel anfangs der Hutständer, den die alten Bauern aus anderen Filialen kannten. Eine kleine Sache, die aber wichtig ist. Verlässlichkeit wird hier groß geschrieben. Wenn ein Landwirt dir was verspricht, dann gilt das. Davor habe ich große Hochachtung“, bekennt der Volksbanker.

Doch ist heute so nur noch schwer Bankgeschäft zu machen. Ellenlange Dokumentationen und Protokolle erfordern ein stringentes Vorgehen von Berater und Kunden. „Und da hilft mir kein Firmen-Leitfaden und kein Rhetorik-Seminar, sondern auf Dauer nur meine Erfahrung und meine klaren Worte. Ich will und muss authentisch bleiben, sonst



Zeichen der Zeit: Die Volksbank ist eine moderne Marke in der Beckumer Altstadt.
Fotos: O. Popp

glaubt mir keiner. Das heißt, selbst zu denken und zu entscheiden.“ So bekam er viel Dank von einem Ehepaar, dem er eine Baufinanzierung nach langer Begründung eben nicht verkaufte.

Reinhold Wingen ist nicht nur Betriebsratsvorsitzender, sondern immer zuerst Banker geblieben. „Ein Bekannter, ein freier Finanzvermittler, hat mir mal gesagt: ‚Immer du mit deinem Banker-Gehabe, immer so übergenau und pingelig.‘ Das bin ich eben. Gnadenlos ehrlich, aber auch mit dem Herzen bei der Sache.“ Der 1960er Jahrgang aus Menden kommt aus der Hauptschule, lernt Industriekaufmann, verdient zuerst wenig, macht die Fachhochschulreife, geht zur Bundeswehr. Der Liebe wegen zieht er zu seiner Frau nach Essen, schließt dort ein BWL-Studium ab und verdient seit 1988 die Haushaltskasse, als sie das erste von zwei Kindern erwartet. „Dabei habe ich mich bei der Commerzbank beworben und nicht bei der Deutschen Bank, weil „C“ vor „D“ im Telefonbuch steht. Das habe ich dem Personalchef dort auch so gesagt“, erklärt der Mann des zweiten Bildungsweges.

Vier Jahre lang bleibt er Kreditsachbearbeiter und stellvertretender Filialleiter der gelben Bank in Essen. Von 1992 bis 1996 kommt er als Filialleiter der Commerzbank zum ersten Mal nach Beckum. „Das war de facto eine übernommene, kranke KKB-Filiale – der Platzhirsch war stattdessen die Dresdner Bank. Wir haben noch versucht, das zu retten, aber dann wurde der Standort doch zugemacht.“ Ab 1996 bearbeitet Reinhold Wingen wieder gewerbliche Kredite und notleidende Forderungen im Back Office der Commerzbank in Dortmund. Dann liest er 1999 die Annonce, dass die Volksbank Diestedde – Liesborn – Herzfeld nahe Beckum einen Filialleiter sucht. Nach Bewerbung sitzt er sechs Wochen später am neuen Schreibtisch. „Ich war schnell akzeptiert und mittendrin im Dorf- und Wirtschaftsleben eines 2000-Seelen-Ortes. Sehr erfüllend.“



Ausgleich: Reinhold Wingen hat sich Kraft und Ruhe verinnerlicht.

2001 übernimmt die Volksbank Beckum die dörfliche Kleinbank. In der Zeit wurde er als Filialleiter nach Wadersloh versetzt. Im Laufe der Jahre kamen neue junge Vorstände und mit ihnen auch eine neue Führungsriege. „Bald war ich dann nicht mehr in der zweiten Führungsebene. Ich mache keinen Meinungs austausch, das heißt dass ich in ein Chef-Gespräch mit meiner Meinung reingehe und mit seiner Meinung wieder raus“, beschreibt Reinhold Wingen eines seiner Prinzipien. Inzwischen ist er auch engagiertes Mitglied der DBV-Tarifkommission Genossenschaftsbanken.

Heute arbeitet er in der Kreditabteilung in Beckum. Ein Ort mit 30.000 Einwohnern, einer manchmal sehr ruhigen Fußgängerzone, und mit viel Grün rundherum. „Ich vermisse die Großstadt nicht mehr, sagt der Wahlwestfale. Ich lese viel und gern zu leiser Musik, im Augenblick zum zweiten Mal Samuel Becketts ‚Chemie des Todes‘, mit großer Begeisterung. Das ist das beste Kopfkino. Viel besser, als jeder TV-Krimi sein kann.“

Bis 2009 stand er auch topfit auf dem Badminton-Feld – was er seinem 25-jährigen Sohn vererbte, der in der Landesliga spielt. Dann traf ihn ein schwerer Schub der Multiplen Sklerose aus heiterem Himmel. Heute ist er froh, trotz der Krankheit die meisten Wege noch zu Fuß zu schaffen. „Ich musste die Ruhe in mir finden. Ich kann mich immer noch tierisch aufregen bei Ungerechtigkeiten, aber heute mache ich das in überlegteren Bahnen als früher.“ Sein neu gefundenes inneres Gleichgewicht drückt sich in den zwei Bildern aus, die ein Freund ihm malte – eine Bauernkate in der Sonne und ein Leuchtturm im Sturm. Die Ruhe und die Kraft entdeckte er im chinesischen Yin und Yang (s. Foto). „Dieser Ausgleich hilft mir sehr“, bekennt er. Und darum bereitet ihm auch der Umbruch zu einer größeren Bank weniger Sorgen. Mit der inneren Mitte ist es auch leichter, die neue Zeit mitzugestalten.

Oliver Popp

Allianz: Die Sicht weiten

Wer **Johann Lindmeier** fragt, ob er denn ein geborener Finanzarbeiter sei, ermet ein gequältes Lächeln. „Das wäre furchtbar, wenn mir der ewig gleiche 9-bis-17-Uhr-Innendienst eingegeben wäre. Das ist nichts für mich. Ich habe auch deshalb meinen Weg nehmen können, weil ich nicht alles akzeptiert habe, was Standard sein soll“, beschreibt der 49-jährige Münchner seinen Antrieb. Er hat ihm im größten deutschen Versicherungskonzern, der **Allianz**, manche Türen geöffnet.

Heute ist er Leiter der Verkaufsregion München-Frauenkirche mit 88 zugeordneten Vermittlern und der Merkur-Bank mit fünf Filialen. Insgesamt gut 60 Mitarbeiter, deren Rechte er als Vorsitzender eines 5-köpfigen Betriebsrates vertritt, für die er Erfahrungen als ehrenamtlicher Arbeitsrichter sammelt und deren Interessen er seit einem Jahr auch als Mitglied im Aufsichtsrat der Allianz Deutschland im Blick hat.

Anfang der 1980er Jahre geht er wie viele andere in die noch als sicher geltende Finanzbranche und lernt Sozialversicherungsfachangestellter in der Barmer-Krankenkasse – ein recht eintöniger Job, erinnert er sich. Es ist damals die Zeit der „No-Future-Generation“ mit nur wenig Ausbildungsplätzen für junge Leute, viele nehmen, was gerade geht. Über die Stationen Bundeswehr und einem Job im Sicherheitsdienst kommt er zur Allianz und absolviert dort Ende der 80er Jahre in München eine straffe Vertriebsausbildung. Sie hilft ihm, bald zum Bezirksleiter aufzusteigen, seit 2010 eben die Verkaufsregion München-Frauenkirche. „Das Unternehmen erwartete viel von uns. Auf der anderen Seite konnten wir den Namen, unser Geschäftsmodell und auch anderes frei wählen. Das hat mir sehr zugesagt“, bekennt der Freigeist.

Das Fundament seines Lebens ist seine Religion. „Ich bin Protestant in einer freien evangelischen Gemeinde. Daraus schöpfe ich viel Kraft für meine Aufgaben in der Allianz. Als Protestant weiß ich, dass jeder Mensch in Verantwortung vor Gott nur seinem Gewissen unterworfen ist. Das habe ich verinnerlicht, in der evangelischen Welt gibt es viele Vorbilder für Mut und Zivilcourage von Luther über Wilberforce bis Bonhoeffer. Wir leben heute in einer Gesellschaft in der man dafür nicht mehr das Leben und die Gesundheit opfern muss, sondern nur Zeit und Engagement mitbringen sollte. Das ist ein hoher Wert, dafür sollten wir dankbar sein.“

Für seine Mitmenschen, seine Kollegen engagiert er sich insbesondere in der Mitte des Betriebsrates. „Ich muss sagen, dass die Mitbestimmung in der Allianz zwar nicht unbedingt beliebt ist, aber doch inzwischen akzeptiert und respektiert wird. Wir können dabei freilich auch auf die sozialen Standards aufbauen, die die Allianz im Vergleich zu anderen Wettbewerbern noch hat.“

Zu den Dauerthemen im Betriebsrat zählen die seit drei bis vier Jahren sprunghaft gestiegenen Fallzahlen von Burnout im Unternehmen. In einigen Geschäftsstellen sind bis zu einem Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen krank machender Überforderung ausgefallen. „Alle müssen wesentlich mehr Leistung bringen, um nur die gleiche Bezahlung wie zuvor gewohnt zu halten. Insbesondere das Geschäft mit den Sachversicherungen läuft schleppend, Gewinnmargen sinken. Und da die Vergütung bei uns stark an diese Erträge gekoppelt ist, kommt es bei einigen inzwischen sogar zu realen Einkommensverlusten.“ Während das Gehaltssystem vom Münchner Betriebsrat kaum zu beeinflussen ist, treten Johann Lindmeier und seine vier Mitstreiter der Gefährdung der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen entgegen und haben nun eine neue Spezialistin für Gesundheitsmanagement eingeführt. „Sie hilft dabei, die Erkrankten nach Genesung wieder in den Job einzugliedern.“

Seit seiner Gründung 2006 verfolgt der Betriebsrat drei laufende Projekte. Erstens „Der professionelle BR“, das darauf abzielt, alle BR-Mitglieder hochwertig und rechtlich gut begleitet auszubilden. Zweitens das Projekt „Subsidiarität“, das beinhaltet, lokale Lösungen den zentralen Regelungen vorzuziehen, um näher an den Menschen vor Ort dran zu sein. Und im Dritten arbeiten die Münchner Arbeitnehmer-Vertreter am Projekt „Pluralismus“: „Demokratie entsteht aus Meinungsvielfalt und demokratischen Prozessen in der Breite und nicht aus Mäuschelrunden im kleinen Kreis“, bringt Johann Lindmeier das Ziel dieses Vorhabens auf den Punkt. „Nicht nur der Arbeitgeber, auch die überörtlichen BR sind oft zu weit weg vom Alltag der Mitarbeiter. Da haben wir einen besseren Einblick“, ist er überzeugt.

Umgekehrt möchte das Gremium die Beschäftigten des Betriebes stärker beteiligen – mit dem Projekt „Teilhabender Betriebsrat“. „Wir verfassen nun nach jeder BR-Sitzung eine verständliche Info. Und wir haben eine neue Geschäftsordnung beschlossen, die es uns ermöglicht, mehr Sachverstand unserer Belegschaft in die BR-Arbeit mit einzuführen. Im Rahmen der neuen personellen Mitbestimmung erhalten wir jetzt frühzeitig die Infos zur Personalplanung. Und wir achten gezielt darauf, dass nicht nur die Berufseinsteiger im Programm Karriereentwicklung gut gefördert werden, sondern auch altgediente Kollegen“.



Johann Lindmeier.

Foto: O. Popp

Ein Drittel seiner Arbeitszeit sind Bürostunden, ansonsten ist Johann Lindmeier zu den Vermittlern/Kunden der „Frauenkirche“ in Stadt- und Landkreis München unterwegs. Dabei mischen sich seine Aufgaben als Leiter einer Verkaufsregion (zwei Drittel) und als Betriebsrat (ein Drittel) in ähnlichem Verhältnis. „Ich takte einen Termin für eine Verkaufsschulung genauso ein wie eine BR-Beratung, das macht im Alltag keinen Unterschied mehr.“

Die Geschäftsstelle besteht nicht nur aus 60 angestellten Mitarbeitern, sondern zu ihr gehören auch rund 100 selbständige Agenturen mit angestellten Mitarbeitern. Diese Mitarbeiter sind direkte Angestellte der Agentur und nicht der Allianz. „Hier sind wir rechtlich nicht zuständig. Wenn sich Kollegen aus den Agenturen an uns wenden wegen arbeitsrechtlicher Probleme, können wir Sie nur an den Anwalt weiter empfehlen. Mehr Möglichkeiten haben wir da leider nicht.“

Die Vernetzung im DBV sieht er auch in solchen Fällen als sehr nützlich. „Hier sind die Kollegen, die draußen in den Betrieben wirken, auch in der Gewerkschaft am Ruder. Keine Gewerkschaftsfunktionäre. Das ist wichtig und macht uns unabhängiger. Und hier wird auch neuen Ideen zugehört, und sie fließen spürbar in die

Entscheidungen der Gewerkschaft ein“, sieht Johann Lindmeier im DBV eine verlässliche Plattform für schnelle und fachlich gute Hilfe unter Betriebsräten.

Den Versicherungsbereich sieht er im DBV allerdings zu wenig repräsentiert, und auch Themen aus der Versicherungswelt spielten noch eine zu geringe Rolle. „Ich will das aber selbst mit nach vorn bringen und die Sicht weiten. Hier arbeite ich gerne in der Tarifkommission mit. Es ist gut, dass es eine Gewerkschaft der Finanzdienstleister gibt, weil wir in Banken und Versicherungen ähnliche Interessen, eine ähnliche Beratungs- und Vergütungslage haben.“ Es gebe aber auch große Unterschiede: „Der Banker macht sein Geschäft im Büro, während wir viel von unserem Geschäft draußen hereinholen. Die Banker verkaufen Kreditprodukte, während wir vor allem Absicherungsprodukte anbieten“, gibt Johann Lindmeier zu bedenken. Insgesamt gesehen hält er eine gegenseitige Anbindung beider Gruppen im DBV für eine gute Symbiose.

Die neueste Aufgabe ist sein Mitwirken im Aufsichtsrat des Konzerns. „Ich bin da nicht Vertreter irgendeiner Partei, sondern wirklich unabhängiger Praktiker. Als solchen haben mich meine Kolleginnen und Kollegen gewählt, und das hilft mir auch, klarer aufzutreten.“ Themen dort sind schon längere Zeit der Umbau beim Sachversicherer der Allianz, um ihn wettbewerbsfähiger zu machen, was von Stellenabbau und neuen Produkten begleitet wird. Daneben die serienweise Einführung der neuen kundengerechteren Vertriebssoftware Pro 3, die das Geschäft deutlich beflügelt, die aber vom Arbeitsaufwand her die internen Entwickler und Trainer an Grenzen stoßen lässt. „Was ich außerdem persönlich als wichtig sehe: Wir sollten mehr ausbilden.“

Außerdem gibt es die Sorge, dass weitere Unternehmensteile ausgegliedert werden, wie schon die EDV-First-Level-Unterstützung nach Polen. „Da haben wir keine oder eine geringwertigere Tarifbindung als hier im Kern-Unternehmen“, sieht Johann Lindmeier ein großes Betätigungsfeld, in das er sich einbringen will. Große Sorgen machen ihm aber auch die durch den Stellenabbau der letzten Jahre und die Leistungsverdichtung entstandenen persönlichen, sozialen und gesundheitlichen Auswirkungen auf seine Kolleginnen und Kollegen.

Insgesamt sieht er die Allianz aber auf einem konstruktiven Weg – der Marktführer ist noch eher als andere Versicherer bereit, soziale Lösungen für die Mitarbeiter zu finden, die vielleicht kurzfristig kosten, sich aber langfristig rentieren. „Mein Job und meine BR-Arbeit ergänzen sich und ich fühle mich wohl. Also ich möchte hier und im DBV noch etwas bewirken.“

Oliver Popp

DKB Berlin: Stolz auf die Doppelrolle

Im Februar 2013 gelangten zwei Frauen mit Unterstützung des DBV und großer Wahl-Mehrheit in den neuen Aufsichtsrat der Deutschen Kreditbank (DKB). Christine Enz aus Thüringen konnte schon auf zuvor vier Jahre Wissen im obersten Kontrollgremium der Bank zählen. Für ihre neue Kollegin Michaela Bergholz (54) aus Brandenburg ist es ein völlig unbekanntes Feld. Im Anpacken von neuen Dingen hat sie allerdings schon viel Erfahrung.

Dabei versetzt es die „Neue“ öfters ins Staunen, welche Wege sie unbefangen beschritten hat. Denn Michaela Bergholz ist keine Bankerin, sondern zuerst einmal Wissenschaftlerin – Sprachen, Außenhandel, die nordischen Länder, Umweltschutz sind ihre frühen Lebensstationen. Das ist eine ungewöhnliche Karriere im sozialistischen deutschen Staat. „Ich habe das aber schon gewollt. Wenn ich eine Chance gesehen habe, habe ich sie auch ergriffen“, meint sie, die in Cottbus und Greifswald zu Hause war und nun seit 30 Jahren gern in Berlin lebt.

1990 kommt für sie wie für viele andere das große Neu-Orientieren. Sie schult um auf Bankkauffrau und kommt über Bausparkasse und Volksfürsorge zur Investitionsbank des Landes Brandenburg. Eigenheimfinanzierung und -förderung sind dort die Themen der Stunde, weil in den neuen Ländern Hunderttausende den aufgestauten Wunsch nach einem eige-



Klare Worte: Michaela Bergholz gibt auf den DKB-Betriebsversammlungen als SBV regelmäßige Berichte. Foto: O. Popp

nen Haus wahr machen wollen. „Ich wollte dann aber noch mehr sehen, eine größere Bank, um weiterzukommen“, erklärt Michaela Bergholz ihren Wechsel zur Berliner Niederlassung der Bayerischen Landesbank (BayernLB) im Jahr 2000.

Schon zwei Jahre danach wird dieser Betrieb dichtgemacht, und die 60 KollegInnen müssen sich zwischen einem Wechsel zur Mutter nach München, zur ortsansässigen Tochter DKB oder für ein Ausscheiden aus der Bank entscheiden. Die Hälfte geht zur DKB, so auch sie. Damit ist die Lausitzerin eine von rund 500 Beschäftigten in der Zentrale – insgesamt arbeiten über die Jahre hinweg recht konstant etwa 1200 Kolleginnen und Kollegen, die Filialen im Land mitgerechnet. Die DKB ist für Privatkunden vor allem als Direkt- und Internetbank bekannt und hat heute als Ziel, den 3millionsten Kunden zu binden. Daneben finanziert sie aber auch große Vorhaben von Bund und Ländern im Wohnungsbau, im Tourismus, in Solar- und in Biogasanlagen. Inzwischen hat auch die DKB eine ausgelagerte Service-GmbH, die ebenfalls etwa 1200 MitarbeiterInnen beschäftigt.

Michaela Bergholz prüft Sicherheiten, bearbeitet im Betriebsservice Hausverwaltungs- und Notarkonten, genehmigt in der Baufinanzierung Darlehen, prüft Verträge in der Clearingstelle der Bank. Seit 2010 bearbeitet sie nun im Bereich Kredit Consult des Geldinstituts die Kündigungen, die die Bank für notleidende Kredite ausspricht. „Da bin ich Vermittlerin und stimme zwischen verschiedenen Prozessen und Gruppen ab. Denn es sind ja meist komplizierte Fälle, die viele Prozessfragen aufwerfen. Das Team setzt die technische Kündigung um. Die Kundenbetreuer entscheiden dann, ob ein Engagement beendet werden muss oder ob wir eine Sanierung des Kredits oder des Unternehmens versuchen.“

Trotz der (gewollten) Tiefe der Aufgaben arbeitet die 54-Jährige schon seit sechs Jahren nur noch halbtags. Was sie aber nicht als Widerspruch sieht, denn dadurch hat sie Kraft gewonnen, die sie auch für die Bank in Form einer neuen

Aufgabe wieder einbringt. Es ist allerdings der Einschnitt eines Rückenleidens, der sie erst auf den neuen Pfad bringt. „Ich war länger krank und habe gesehen, dass manche Führungskräfte schlecht damit umgehen können. Dagegen wollte ich bald etwas tun. Wir haben alle Schwerbehinderten der DKB vor fünf Jahren einmal zusammengerufen und ihre wichtigsten Bedürfnisse gesammelt. 2010 habe ich mich dann als Schwerbehinderten-Vertreterin (SBV) beworben und bin gewählt worden“, schildert Michaela Bergholz ihren neuen „Zweitjob“.

Der bedeutet freilich auch einen großen Aufwand. Für die 40 Schwerbehinderten im Unternehmen organisiert sie viel auch von daheim aus. Das kann sie auch, weil ihr Mann als Fernfahrer meist unterwegs ist und die beiden erwachsenen Töchter inzwischen aus dem Haus sind. Außerdem halten sich die oft kurzfristig gravierenden Auswirkungen der Krankheiten nun mal nicht an Bürozeiten oder gar Sprechstunden. „Es hat sich mittlerweile herumgesprochen, dass ich da bin. Vorgesetzte und Kollegen verweisen in vielen Fällen auf mich. Da bin ich schon ein bisschen stolz drauf. Und weil ich eine richtige Optimistin bin, glaube ich, dass es für jedes Problem eine Lösung gibt.“ Das ist für viele KollegInnen ein gesünderer Bürotisch und -stuhl, für einzelne Mitarbeiter aber auch das Halt geben und das gemeinsame Erarbeiten eines Fahrplans im Betrieb, durch Ämter und mit der Familie, wenn zum Beispiel die Diagnose Krebs zuschlägt.

Dann schafft sie den telefonischen oder persönlichen Erstkontakt – erst einmal unter vier Augen Vertrauen aufbauen. „Das kann man zum Beispiel sehen bei Multipler Sklerose. Eine unberechenbare Krankheit. Betroffene nehmen das anfangs gar nicht wahr und wollen voll weiterarbeiten. Erst, wenn sie Folgen spüren und zugleich die Vorteile einer von uns vermittelten Reha oder eines Home Offices erfahren, können wir langfristig konsequent handeln.“

Wenn sich beide Seiten dann einig werden, dass ein Schwerbehindertenantrag sinnvoll ist, geht es an die Begründung.

„Da kann alles aufgeschrieben werden, was den gewohnten Tagesablauf einschränkt. Also, dass soziale Kontakte abreißen oder dass abends oder am Wochenende kein Antrieb mehr da ist.“ Einen besonderen Ausweis, Kündigungsschutz, mehr Urlaub oder auch steuerliche Vorteile erhalten die Betroffenen dann, wenn das Versorgungsamt die Schwerbehinderung auf mehr als 50 Prozent taxiert. Bei 30 Prozent kann beispielsweise ein „Gleichstellungsantrag“ gestellt werden – da werden besondere Rechte nur im Einzelfall (z.B. Kündigungsschutz) und oft zeitlich befristet gewährt. Gerade bei voll ausheilenden Krankheiten, der sogenannten Heilungsbewährung, muss deshalb oft schnell gehandelt werden, um Ansprüche möglichst gut zu nutzen.

Nicht immer haben Führungskräfte Verständnis für das Engagement der Helferin. Besonders, wenn sie jung sind und sonst keine Probleme haben, denken sie dann vor allem an Kosten und Aufwand für behindertengerechte Lösungen. „Dabei gibt es dem Miteinander in der DKB und letztlich dem Erfolg der Bank einen großen Schub, wenn man sich mal ausgesprochen hat und die betroffenen Kollegen dann besser und motivierter arbeiten können“, verweist Michaela Bergholz auf die Arbeitsgruppe BEM, die seit einem Jahr aktiv ist.

Im Betrieblichen Eingliederungs-Management (BEM) werden Langzeitkranke nach ihrer Rehabilitation wieder an einen Job in der Bank herangeführt. In einem einfach zu verstehenden Infoblatt finden die Genesenden Mittel und Wege, wie sie wieder zurückfinden und dass es beinahe jede(r) schaffen kann. Das gibt vielen der Kolleginnen und Kollegen neuen Mut. „Unsere Mitarbeiter sollen wissen, dass sie nicht sofort wieder voll rein in den Job können, aber auch nicht müssen. Sondern nach dem persönlichen Vermögen, also was und wie viel sie eben gerade arbeiten können.“ Mit Hilfe der Praxiserfahrungen will die SBV bald eine wirksame Betriebsvereinbarung zu BEM abschließen.

Die BEM-Vereinbarung passt dann gut in die umfangreiche Gesundheitsvorsorge, die die DKB in den vergangenen Jahren bereits aufgebaut hat. 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich schon zum Gesundheitscoach ausbilden lassen, die bankeigene Akademie im Schloss Liebenberg bietet Kurse zu Familie und Gesundheit an.

Die Überzeugung der Belegschaft, dass sie sich kümmert, war der wesentliche Punkt für ihren Erfolg in der Aufsichtsratswahl. Und zwar ist es eben die Wahrnehmung, dass die Berlinerin nicht nur SBV ist, sondern nach wie vor aufrichtig Bankerin, Kreditspezialistin ist. „Ohne diesen Bezug zu den harten Nüssen unseres Bankgeschäftes, zu neuem Wissen und zu den Interessen der Kunden und der Führungskräfte wäre ich auf Dauer nicht glücklich und würde auch als Arbeitnehmer-Vertreterin nicht so ernstgenommen wie jetzt“, ist Michaela Bergholz überzeugt.

Oliver Popp

BayernLB: Juristisches Tauziehen um die Pensions- zusage der Bank

*Hoffen und Bangen: Noch immer kämpfen einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bayerischen Landesbank für die richterliche Bestätigung der betrieblichen **Versorgungsansprüche**, die ihnen ihr Arbeitgeber 2009 gekündigt hatte. Doch die Anwälte des DBV klagen die langjährigen Ansprüche ihrer Mandanten vor dem Arbeitsgericht und dem LAG München nachdrücklich ein – mit Erfolgsaussichten. Damit kämen sie endlich zum gleichen Recht wie die übrigen Kollegen schon vor einem Jahr. Und die Bank müsste sich an ihr vor langem gegebenes Wort halten – für alle.*

Die BayernLB ist im Jahre 1972 per Landesgesetz aus der Fusion von Bayerischer Gemeindebank und der Bayerischen Landesbodenkreditanstalt hervorgegangen. Bestandteil des Fusionsvertrags ist eine „Personalvereinbarung“ (so genannte PV 72). Nach der können Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf beamtenähnliche Versorgung im Alter (das so genannte Versorgungsrecht) erhalten, wenn sie mindestens 20 Jahre im Kreditgewerbe beschäftigt sind, davon zumindest 10 Jahre bei der Bayerischen Landesbank bzw. ihren Vorgänger-Instituten. Andere nötige Kriterien sind eine gute Beurteilung der betreffenden MitarbeiterInnen durch ihre Vorgesetzten – und dass sie zu Beginn in einer so guten gesundheitlichen Verfassung waren, die keine vorzeitige Pensionierung erwarten ließ. Über die Erteilung des Versorgungsrechtes entscheidet letztendlich der Bank-Vorstand.

Die Bayerische Landesbank bot diesen Anspruch seit 1972 nahezu allen ihren Arbeitnehmern an. Viele Angestellte können sich erinnern, dass die BayernLB die Gehälter mit allen Bestandteilen über die Jahre hinweg deutlich geringer an hob als andere Institute – mit Verweis auf die Pensionszusage als Ausgleich. Und viele MitarbeiterInnen blieben der Bank auch wegen der erwartbaren Versorgung treu und nahmen nicht andere, fachlich bessere oder kurzfristig höher dotierte Angebote bei anderen Banken an. Deswegen sind die oft so bezeichneten „Luxuspensionen“ für die BayernLB-Beschäftigten tatsächlich längst als ein fest einkalkulierter Gehaltsbestandteil zu sehen, der eine branchenübliche Bezahlung absichert.

Diese Vergütung galt es aber zu verteidigen. Denn Anfang 2009 beschloss die Bank, die Vereinbarung von Versorgungsrechten mit ihren Mitarbeitern einzustellen. Zu diesem Zeitpunkt hatten etwa 2300 Mitarbeiter zuvor eine entsprechende Zusage erhalten. Stattdessen bot die Bank nur noch eine wesentlich abgespeckte Pension an. 370 Mitarbeiter der Landesbank wollten diesen tiefen Einschnitt nicht hinnehmen und erhoben gegen ihren Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht München.

Nach unterschiedlichem Ausgang der Einzelverfahren vor dem Arbeitsgericht und dem LAG einigten sich die Streitparteien, eine endgültige Entscheidung in einem Musterverfahren vor dem **BAG** zu suchen. Mit ihrem Urteil im Mai

2012 (**Aktenzeichen 3 AZR 128/11**) erkannten die Erfurter Richter die Versorgungsansprüche der allermeisten BayernLB-Mitarbeiter als rechtens an. Sie begründeten das mit der entstandenen betrieblichen Übung, die die Bank dazu verpflichtet, ihre Pensionszusage trotz möglicher Vorbehalte und rechtlicher Unschärfe einzulösen. Denn die Praxis gilt schon seit 1972 und schafft damit eine langfristige (Vertrauens-)Basis, die die Ansprüche selbst festigt und nicht einfach durch eine neue Vereinbarung (wie die von 2009) ad hoc gekippt werden kann. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darunter zahlreiche DBV-Mitglieder – haben nun also wieder die Sicherheit eines Versorgungsvertrages.

Doch für manche geht der Prozessmarathon weiter – besonders für einige, die ihre Versorgungszusage zwischen der Bankkündigung 2009 und der BAG-Entscheidung 2012 einlösen wollten. Ihnen hatte die Bank die Pension zunächst unter Hinweis auf die Kündigung abgelehnt. Nun, nach dem BAG-Urteil, bezweifelt die BayernLB stattdessen die gesundheitliche Eignung der Kollegen für die Verleihung der Versorgung. Sie hätten sich, folgt man der Sichtweise ihres Arbeitgebers, ihren guten Gesundheitszustand zum Zeitpunkt der Pensionszusage vorsorglich attestieren lassen sollen.

Eine neutrale Entscheidung ist heute kaum noch möglich, denn welcher Arzt kann nach Jahren noch sicher nachweisen, ob die betreffenden Mitarbeiter nach Bankdefinition früher ausreichend gesund waren oder nicht? Sie werden nun genötigt, sich einer Untersuchung durch den medizinischen Dienst der Bank bzw. durch den Amtsarzt zu unterziehen. Das bringt zunächst eine große, insbesondere psychische Belastung für die betroffenen BayernLB-Kollegen mit sich. Am Ende bietet dieses Vorgehen weder die Gewähr für ein neutrales Gutachten, noch ist für ein produktives Miteinander in der Bank förderlich.

Wünschenswert wäre, wenn sich die Bank zu Ihrer Verpflichtung bekennen und die unappetitlichen Verfahren, mit welchen die Mitarbeiter überzogen werden, einstellen würde. Vorerst aber bleibt das noch ein Wunschdenken.

Rechtsanwalt **Martin Mauracher (80331 München)** vertritt diese BayernLB-Mitarbeiter für den DBV auf dem weiter nötigen Klageweg und steht auch anderen DBV-Mitgliedern in der Landesbank zur Seite, die ihre Pensionszusage innerhalb der Bank zunächst nicht durchsetzen können. Die Vertretungskosten unserer Mitglieder vor Gericht übernimmt der DBV.

Oliver Popp



Ausgang offen: Einige BayernLB-Beschäftigte warten noch auf die Anerkennung ihrer Pensionszusage. Foto: O. Popp

In einer losen Reihe möchten wir Ihnen in dieser und den kommenden Ausgaben des Finanzdienstleisters die immer unübersichtlichere Arbeitswelt einmal in ihren Facetten klarer beschreiben, Probleme aufzeigen und Lösungen vorstellen (siehe Grafik). Dabei zählen wir auch auf Ihre Meinung – schreiben Sie uns, welche Erfahrungen Sie gesammelt haben – per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de oder per Post an: DBV, Oststraße 10, 40211 Düsseldorf. Wir freuen uns auf Ihre rege Beteiligung, die wir in unsere Arbeit einfließen lassen werden.

Wertschätzung

Heinz H. fühlte sich seit Wochen vernachlässigt. Er, der Experte für das Tool XY, wurde nicht mehr gefragt oder angehört. Stattdessen wurden externe Berater zu Rate gezogen, malten ihre Ergebnisse auf Folien und präsentierten sie dem Vorgesetzten. Der Vorgesetzte bedankte sich für die hervorragende Ausarbeitung und hob den Wert für das Unternehmen hervor. Heinz H. hatte in einer internen Sitzung im vergangenen Jahr auf das gleiche Thema hingewiesen und wurde mit Aussage konfrontiert, dass dies kein Thema für das Unternehmen sei. Heinz H. war frustriert – nach einigen weiteren Ereignissen meldete er sich krank – er konnte bis heute nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

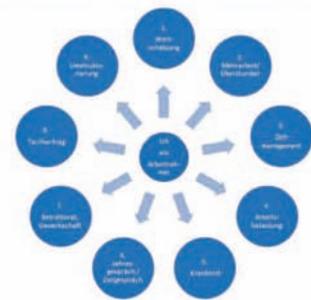
Sicherlich ein harter Fall – aber es gibt auch viele kleine Ereignisse, die uns negativ beeinflussen. Der Vorgesetzte hört nicht zu, er sagt auch nicht, wenn ihm eine Arbeit nicht gefällt, sondern schweigt stattdessen. Oder er fragt Dritte, warum die Kollegin oder der Kollege schlecht gelaunt ist.

Dabei geht Wertschätzung uns alle an. Sie ist es, die uns zeigt, dass das, was wir machen, einen Sinn hat. Sie gibt uns das Gefühl, anerkannt, geschätzt, ja manchmal sogar geliebt zu werden. Sie streichelt unsere Seele, lässt uns Verbundenheit spüren. Wertschätzung ermuntert uns, Gutes zu tun, uns einzubringen und Unterstützung zu leisten. Sie motiviert uns, durchzuhalten, wenn's brenzlig wird. Sie ist es, die uns Kraft schenkt, Veränderungen anzustreben und uns Mut macht, weiterzugehen, wenn andere stehen bleiben. Wertschätzung sagt uns leise: Du bist richtig, du bist wunderbar!

Erfolg am Arbeitsplatz wird lange schon nicht mehr nur über die Umsatzzahlen, die Höhe des Gehaltes oder die Größe des Dienstwagens definiert. Vielmehr geht es um Wohlbefinden, Erfüllung und Gesunderhaltung. Zeigt der Vorgesetzte Verständnis, wenn mit dem Termindruck die Konzentration sinkt, und schenkt er Aufmerksamkeit, wenn es zwischen den Kollegen zu Kontroversen kommt, fühlen wir uns angenommen. Doch wo hält sie sich versteckt, die Wertschätzung in der heutigen Zeit?

Zu selbstverständlich nehmen wir die gute Arbeit der Angestellten, der Kollegen, die Hilfe in der Familie, die Entwicklung der Kinder, ja auch das Lächeln der Kassiererin im Supermarkt hin, ohne innezuhalten, teilzuhaben und uns zu erfreuen. Wir hetzen durch den Alltag, den Arbeitsalltag, sind dem Glück und dem Erfolg auf der Spur und bleiben dabei emotional doch zu häufig auf der Strecke. Wir fühlen uns leer.

Artikelserie: ICH als Arbeitnehmer



Studien zeigen, dass psychische Erkrankungen stetig zunehmen. Allen voran liegen die Erschöpfungszustände, Schlafstörungen, Depressionen und der Burnout. Die Arbeitswelt ist ausgelaugt. Teilweise schleppen wir uns jeden Tag zur Arbeit, denken nur von Tag zu Tag, von Woche zu Woche oder bis zum nächsten Urlaub. Jeder Sonderauftrag, jede Anfrage wird zur Qual.

Fragen wir nach, warum wir am Morgen vom Vorgesetzten nicht begrüßt werden oder warum wir für eine gute Arbeitsleistung kein Danke oder ein „Gut gemacht“ entgegen bekommen. Hören wir der Kollegin/dem Kollegen einfach einmal zu, wenn er ein Problem hat und sagen nicht nein – nur weil ein Termin drängt.

Zurück zu unserem Praxisbeispiel, indem sicherlich mehrere Lösungsansätze denkbar sind – ein möglicher wäre folgender: Der Vorgesetzte hätte die Vorschläge von Heinz H. zur Kenntnis genommen und ihn und seine Ideen in das Beraterteam aufgenommen – als interner Spezialist. Das Ergebnis wäre dann als ein gemeinsames Resultat präsentiert worden. Neben der Wertschätzung des Spezialisten Heinz H. wäre das auch die Voraussetzung für die Nachhaltigkeit bei der gegebenenfalls anstehenden Konzeptumsetzung gegeben – eine so genannte Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen. Im Rahmen der Umsetzung würde Heinz H. entweder alleine oder zusammen mit einem weiterem Kollegen/-in dann als Projektleiter für die Umsetzung eingesetzt. Wie gesagt – dies ist nur ein mögliches Lösungsszenario.

Grundsätzlich sind wir alle aufgerufen aufeinander zu achten, weil wir es sind, für die die Kollegin bzw. der Kollege wichtig sind. Wir schätzen einander, wir achten aufeinander.

Setzen wir ein Zeichen – nicht nur im Arbeitsleben. Auch im privaten Leben fühlen sich immer mehr Frauen und Männer mit ihren familiären Rollen uneins, über- oder unterfordert, suchen nach der Erfüllung und dem Gefühl von tiefem Sinn. Ist auch fehlende Wertschätzung uns selbst gegenüber und durch andere ein Grund dafür?

Eins steht fest: Es darf mehr Lebensfreude zurück ins Leben der Menschen.

Robert Piasta

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: _____
 IBAN: _____
 BIC: _____
 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: Robert Piasta
 Mobil: 0172 / 62 33 008
 mail: robert.piasta@netcologne.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: Wolfgang Ermann
 Mobil: 0172 / 89 63 366
 mail: ermann@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 _____

Monatsbeiträge 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 _____