

**Volker Schock und seine BR-Gruppe haben
in der PBC Services GmbH
schon viel erreicht**

**Aufbruch im
DBV-Südwest und in der
Bank 1 Saar**

**Augen öffnen
in der HypoVereinsbank**

**Volksbank Börde-Bernburg:
Die Kunst des Machbaren**



THEMEN	SEITE
► Titelthema	PBC Services GmbH der Deutschen Bank: Ziele erreicht 2-3
► Aufgefallen	Bank 1 Saar: „Da ist Persönlichkeit gefordert“ 4-6
► Tarifpolitik	Tarifverträge: Was hilft im Betrieb? 7
► BR-Wahlen	HVB / UniCredit: Für die Kollegen etwas Gutes herausholen 8-9
► Geno-Banken	Volksbank Börde-Bernburg: Wissen, was möglich ist 10-11
► Aufgefallen	„Man muss sich eben trauen“ 12-13
► Arbeitswelt	Überstunden / Mehrarbeit 15
► Organisation	16

„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

Ab 1. Februar 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 haben bereits im November 2013 den Einzug Ihres Mitgliedsbeitrages auf das SEPA-Lastschriftverfahren umgestellt – was reibungslos verlief. Es ist ein rein technischer Vorgang – Sie als DBV-Mitglied müssen nichts tun. Auch die Höhe der Beiträge und die Einzugsstermine 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.



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

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
FREUND Petra
GAMBINO Giulio
HAMACHER Karl-Heinz
HEINRICH Norbert
LANGENSIEPEN Petra
SCHOCK Volker
SZUKALSKI Stephan
TÖGEL Jürgen
WOLFF Karsten

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

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)

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.

Die Basis der Demokratie

Liebe Kolleginnen und Kollegen in Banken und Versicherungen,

ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu, und wir hoffen, dass auch Sie persönlich einiges zum Guten gestalten konnten und möglichst oft angenehm überrascht wurden. Genießen Sie die stillere Zeit rund um die Festtage und den Jahreswechsel für den Ausgleich mit Ihren Lieben, sowie mit der Familie und alten und neuen Freunden. Lassen Sie sich vom Winter in nah und fern verzaubern, und starten Sie gut gelaunt ins neue Jahr 2014!

Im kommenden Jahr können wir Beschäftigte wieder entscheiden, wer sich für uns und unsere Interessen stark macht – in den Betriebsratswahlen der deutschen Unternehmen. Von März bis Mai 2014 können wir den Kandidatinnen und Kandidaten die Stimme geben, die uns in den vergangenen vier Jahren am meisten überzeugt haben und in die wir begründete Hoffnung für die Zukunft setzen. Nutzen Sie diese Chance, denn Wählen ist die Basis jeder Demokratie – auch im Betrieb! Nehmen Sie sich Zeit, Personen und Programme genauer zu prüfen. In Anbetracht der nicht nachlassenden Restrukturierungen in den Banken sind Betriebsräte immer öfter gefragte Wegbegleiter, auf die Sie vertrauen können müssen. In dieser Zeitschrift lesen Sie, welche Antworten unsere DBV-Vertreter in den Betriebsräten auf ganz unterschiedliche Fragen gefunden haben.

Eine solche Unterstützung kann Ihnen wirksam helfen in einem Arbeitsalltag, der geprägt ist von schwer zu erfüllenden Zielvorgaben, dem Einsickern der Arbeit in die Freizeit, oder auch mangelhafter Kommunikation in den Unternehmen. Dazu kommen die Regelflut von außerhalb des Betriebes, den Aufsichtsbehörden und die anwachsenden Pflichten zur Dokumentation von Geschäftsvorgängen. Auch hier setzt sich der DBV für Sie ein. Das Anlegerschutzgesetz ist nun seit dem 1. November 2012 in Kraft, und wir konnten verhindern, dass in großem Ausmaß die Falschen, also die Bankberater, für „Schlechtberatung“ zur Verantwortung gezogen werden, statt der eigentlich treibenden Vertriebssteuerung der Geldhäuser. Die Politik hat das Gesetz gezähmt, weil wir seit zwei Jahren in vorderster Front Lobbyarbeit gegen eine Fehlentwicklung des an sich sinnvollen Gesetzes machten. Die Argumente dafür lieferten uns die Betriebsräte aus vielen Häusern.



Stephan Szukalski und Christian Schulz.

Fotos: privat

In der Bank 1 Saar arbeitet Michael Riedel in seiner kleinen Filiale in Losheim am See – und bewegt als Betriebsrat doch Großes in der Bank. Nun hat er den DBV-Vorsitz im Südwesten übernommen, um unser Netzwerk mit frischer Kraft noch dichter zu knüpfen (Seiten 4 bis 6). Susanne Pfau berät ihre Kunden in der Filiale Könnern der Volksbank Börde-Bernburg und sorgt seit 21 Jahren mit ihren BR-Kolleginnen und -Kollegen dafür, dass die Bank das für die Belegschaft Mögliche erkennt und auch umsetzt (Seiten 10/11). In der zunächst tariflosen Deutsche Bank-Tochter PBC Services GmbH mussten Volker Schock und seine Mitstreiterinnen und Mitstreiter im Betriebsrat vor vier Jahren in Essen sozusagen kaltstarten – sie haben ihre Ziele erreicht, womit zuvor nicht unbedingt zu rechnen war (Seiten 2/3). Die Münchener Karl Sölter und Walter Baumann öffnen manchem Vorgesetzten die Augen für die ungeschminkte Realität des Vertriebs in der HypoVereinsbank, die heute zur italienischen UniCredit gehört (Seiten 8/9).

Christian Schulz (32) ist einer der jungen Gestalter in der Berliner Volksbank, als Berater und als Betriebsrat. Erst seit 2008 bei uns im DBV, empfahl er sich mit seinem Vermittlungsgeschick und vielen klugen Beiträgen etwa in unserer Tarifkommission Genossenschaftsbanken schon im Herbst 2011 für unseren Verbandsrat. Seit Oktober 2013 rückte er nun für Norbert Hinke in den **DBV-Vorstand** ein. Ich wünsche ihm viel Kraft und Mut dafür.

Beides bringt Christian ohnehin mit – nicht nur in der Bank und bei uns, sondern auch durch seine sportliche Größe als früherer Champion im Kickboxen und heutiger Nachwuchs-Trainer im Verein. So wie er Fitness und Fairness vermittelt, wird er für uns eine große Bereicherung sein, davon bin ich überzeugt. Er hat keine Scheu, Dinge klar anzusprechen und wenn nötig auch hart zu vertreten, und legt stets einen hohen Maßstab an sich selbst an. Damit findet er Anklang bei seinen Kolleginnen und Kollegen in Berlin – in der größten deutschen Genossenschaftsbank lassen sich viele von ihm als Betriebsrat vertreten. Ich bin sicher, sein Wirken wird auch im DBV auf fruchtbaren Boden fallen.

Ich wünsche Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest, einen guten Rutsch und ein frohes Neues Jahr!

Ihr Stephan Szukalski

PBC Services GmbH der Deutschen Bank: Ziele erreicht

*Im Frühjahr 2014 werden die Kolleginnen und Kollegen der **PBC Services GmbH der Deutschen Bank** – wie in allen anderen Betrieben – einen neuen Betriebsrat wählen. Hierbei werden sicherlich auch die Ergebnisse der vergangenen vier Jahre Betriebsratsarbeit Beachtung finden. In der Kundenservice-Tochter PBC Services kann eine erfreuliche Bilanz gezogen werden – womit am Anfang nicht unbedingt zu rechnen war.*



Zugkräftiger Vierer: Volker Schock, Dirk Senftleben, Heike Kudszus-Schrörs und Gabi Wollschläger (links oben nach rechts unten).

Foto: O. Popp

Als der neu gewählte Betriebsrat mit **Volker Schock** an der Spitze Anfang 2010 in **Essen** ans Werk ging, war viel Aufbauarbeit im neu zugeschnittenen Betrieb zu leisten. Gerade erst waren die Kollegen vor allem aus Ratingen und Bonn in der Ruhrmetropole zusammengezogen worden. „Es war schon eine harte Schule der Betriebsratsarbeit. Wir mussten uns mit allen alten und neuen Kolleginnen und Kollegen erst mal zusammenfinden. Dagegen hatte der Arbeitgeber seine Vorstellungen sehr klar in Position gebracht, und wir konnten uns auf keinen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung stützen“, erinnert der damalige und heutige Listenerste an den schweren Start und an die Erwartungen der Belegschaft.

Im damaligen Wahlflyer war die Liste der Forderungen entsprechend lang. Der neue Betriebsrat war aber willens, viel zu bewegen. Zuerst in Form eines soliden Haustarifbeschlusses, der die Kürzungen der Arbeitgeberseite zurückdrängen und endlich die Sicherheit des gleichen Rechts für alle Mitarbeiter verankern sollte. Eine Gruppe aus dem Betriebsrat bildete bald den Kern der neuen DBV-Tarifkommission für den Betrieb. In einem wahren Verhandlungsmarathon – nötig war zwischenzeitlich auch die Androhung von Streik – erreichten sie im Spätsommer 2010 den ersten Haustarifvertrag für die PBC Services GmbH.

Das gab schnell auch die Kraft, den Arbeitgeber zu innerbetrieblichen Vereinbarungen zu bewegen. „So konnten wir für unsere Gesellschaft einige Konzernbetriebsvereinbarungen der Deutschen Bank übernehmen, wie zum Beispiel zu Beruf und Familie, zum Betrieblichen Eingliederungs-Management von Langzeitkranken, zu fairem Verhalten am Arbeitsplatz oder zu Bildschirm-Arbeitsplätzen für alle“, berichtet Volker Schock. So füllte sich der zunächst leere Tisch zusehends mit tariflichen Rechten und betrieblichen Vereinbarungen.

Weitere entscheidende Schritte zur Verwirklichung der selbst gesteckten Ziele folgten. Bei Urlaub, Arbeitszeit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vielen anderen Arbeitsbedingungen näherten sich die MitarbeiterInnen der GmbH wieder den Besitzständen des Deutsche-Bank-Konzerns an. Die Verhandler aus dem Essener Betriebsrat erreichten so eine Anpassung des Urlaubsanspruches auf 30 Tage, in Anrechnung je eines halben Tages für Weihnachten und Silvester, und ein Tarifplus von 2,9 % für 2013.

Darüber hinaus konnte Volker Schock durchsetzen, dass diese Steigerung von 2,9 % nicht nur die Neueinstellten, sondern auch die „Mover“ – sprich die Wechslerinnen und Wechsler aus dem Konzern in die GmbH – erhielten, die ursprünglich vertraglich keinen Anspruch darauf hatten. „Der größte Erfolg ist allerdings die Rückkehr von der 42-Stundenwoche auf eine 39-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich ab dem 1. Januar 2014“, blickt Listen-Mitkandidat **Dirk Senftleben**

voraus. So sind zwischenzeitlich fast alle Wahlziele von 2010 „abgearbeitet“. „Eines der Hauptziele wird sein, das bisher Erreichte zu bewahren“, betont der 47-jährige Familienvater Volker Schock.

Eine große Aufgabe in der Zukunft liegt in der Zusammenführung der Servicegesellschaften in den einzelnen „Domänen“, in denen eine Geschäftsführung die vergleichbaren Geschäftsfelder aus Deutscher Bank und Postbank bündeln soll – nicht ohne Mitwirkung der Arbeitnehmer-Vertreter. Volker Schock ist als Mitglied im Konzern-Betriebsrat auch auf dieser Ebene aktiv und leistet im dortigen Arbeitskreis „Sozialcharta“ eine unverzichtbare Vorarbeit für ein einvernehmliches Zusammengehen. Konkrete Vereinbarungen für die Mitarbeiter gibt es derzeit nicht. Die Auswirkung der Umstellung der Systeme auf die konzernweite Plattform „Magellan“, ist derzeit noch nicht absehbar. Diese Unklarheiten will der Betriebsrat so schnell wie möglich ausräumen und den Betrieb auf Dauer sichern.

In Essen arbeiten in dem backsteinroten, ehemaligen Bundesbahn-Direktions-Gebäude am Bismarckplatz circa 800 MitarbeiterInnen (inklusive der Zeitarbeitskräfte). Und Nachwuchs gibt es auch. „Wir werten die Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation hier als zukunftsorientiertes Signal unserer Geschäftsleitung. So bilden wir derzeit in Essen 11 junge Leute in diesem Berufsbild aus“, zeigt sich Dirk Senftleben zuversichtlich. Ebenso Volker Schock: „Für zukünftige Aufgaben sind wir gut gerüstet, da sich viele MitarbeiterInnen mit neuen Ideen einbringen wollen und aktiv auf uns zugekommen sind. Wir brauchen einen starken Betriebsrat, um die anstehenden Aufgaben zu meistern.“

Ein Thema, das der Betriebsrat vorantreiben könnte, ist die weitere Ausgestaltung einer Kompetenz-Datenbank, die mit Hilfe von gezielten Anreizen dem Feststellen und Erwerben von neuen Kenntnissen einen größeren Schub geben kann. Der Betriebsrat wird außerdem weiterhin darauf achten, dass es zukünftig keine maschinelle Besetzungsplanung geben wird. Bereits in der Vergangenheit wurde in einem Piloten dieses Instrument über einen Zeitraum von sechs Monaten getestet. Weder konnten die Kolleginnen



Grundsolide: Die PBC Services GmbH in Essen ist als Standort gesetzt.
Foto: Frank Kleibold

und Kollegen das Tool ausreichend akzeptieren, noch erwies es sich als sonderlich praxistauglich. Deshalb verhinderte der Betriebsrat die Umsetzung der maschinellen Besetzungsplanung.

In einem anderen Projekt stellte die Geschäftsleitung das Tool ‚Qualität im Team‘ (QiT) vor, welches die Güte der Leistung der PBC Services GmbH für die Kunden im Unternehmen langfristig gewährleisten soll. Das Tool soll Fehler in den Arbeitsprozessen aufdecken, um die Qualität zu steigern. Dabei achtet der Betriebsrat darauf, dass es für die MitarbeiterInnen keinerlei Sanktionen zur Folge hat. „Es ist nicht schlimm, Fehler zu machen; aber manche Führungskräfte verstehen das falsch und verursachen bei einzelnen Mitarbeitern stattdessen Unbehagen und Unsicherheit. Das können wir als Betriebsrat nicht akzeptieren“, so Volker Schock.

Der Essener Betriebsrat hat sich inzwischen ein Standing erworben, das es erlaubt, wirkungsvoll Einfluss zu nehmen. „Wir werden als Betriebsrat zum Beispiel genau hinschauen, ob Vorgesetzte Leistungs-, Verhaltenskontrollen oder Auswertungen auf Mitarbeiter-Ebene vornehmen. Dann werden wir einschreiten“, verdeutlicht Kandidatin **Gabriele Wollschläger**. Ihre Kollegin **Heike Kudzus-Schrörs**, die sich gleichfalls auf der Liste bewirbt, appelliert an eine starke Beteiligung der MitarbeiterInnen über den Wahltag hinaus: „Wir brauchen ihre Hinweise, damit wir bei Problemen ohne Umwege und mit klaren Absprachen aktiv werden können.“ Aus diesem Grunde hat sich die neue Liste innerhalb der Belegschaft für die bevorstehende Betriebsratswahl breit gefächert aufgestellt, um alle Teams gut zu erreichen.

Unverzichtbar ist es für den Betriebsrat aber auch, weiterhin einen engen und konstruktiven Kontakt zur Geschäftsleitung aufrecht zu erhalten. Nur so ist es in der PBC Services GmbH möglich, mit Mut und Willen Anschluss zum Konzern zu halten und für die MitarbeiterInnen das Bestmögliche herauszuholen. Eben ein echtes Geben und Nehmen.

Oliver Popp

Bank 1 Saar: „Da ist Persönlichkeit gefordert“

*Der eine ist 43 Jahre alt, der andere 60. Und doch können beide „demnächst“ aus dem gleichen Grund anstoßen. Denn **Michael Riedel (DBV-Vorsitzender Südwest)** und **Gerhard ter Braak** feiern beide 2015 ihr 25-jähriges Dienstjubiläum in der **Bank 1 Saar**. Doch es gibt weit mehr, was die beiden Banker vereint.*

Zuerst einmal Kopfschütteln. „Nein, typische ‚Banker‘ sind wir nicht“, betont der jüngere Michael Riedel. Und Kollege ter Braak ergänzt: „Wir arbeiten für eine Bank, die nicht beim internationalen Finanzmonopoly mitspielt, sondern Partner für die Menschen und Unternehmen vor Ort ist.“ Das liegt sicher auch an der Region: das Saarland, dass meist am Rand der Umgestaltungsmacht großer Wirtschaftslenker und Konzernzentralen lag, und statt dessen immer einen kleineren, menschengerechteren Maßstab behalten durfte, ihn aber auch bis heute verteidigt – im Geschäftlichen wie im Privaten. „Die Saarländer sind bodenständig, sie

reden und leben intensiv miteinander, versuchen vieles selbst zu machen und helfen sich gegenseitig aus“, beschreibt Michael Riedel das lokale Kolorit.

Gerade hat er sein neues, in die Bankfarben Orange und Blau getauchtes Filialleiter-Büro in der Bankfiliale **Losheim am See** bezogen. Das Thema Um- und Neubau ist allgemein wichtig in der Region, und es ist einer der Gründe, warum die Bank recht gut wirtschaften kann. „Wir haben hier im Saarland die höchste Eigenheim-Dichte in Deutschland. Allein hier in Losheim mit 16.000 Einwohnern gibt es zwei große Baumärkte. Und wir stehen im Wettbewerb zu drei weiteren regionalen Kreditinstituten“, erklärt Michael Riedel.

Sein Vater hat ihm früh dazu geraten, besser einen Anzug als einen Blaumann zur Arbeit zu tragen. Also fängt Michael Riedel 1990 eine Lehre in der Filiale Illingen der damaligen **Saar Bank** an. Seitdem ist er durchgängig im Filialbetrieb des Geldinstituts, das zunächst 2001 mit den **Vereinigten Volksbanken Saarbrücken – St. Ingbert** zusammengeht und später noch mit der **Volksbank Neunkirchen** fusioniert. Seit 2003 leitet er nun die Zweigstelle Losheim. „Ich kann mir gar nicht mehr vorstellen, ohne Kundenkontakt zu sein, und ohne unsere vier Mitarbeiterinnen und eine Auszubildende. Insofern: Bei uns stimmt die Frauen-



Gestalter:
Gerhard ter Braak und
Michael Riedel.
Foto: O. Popp

quote, und zwar ohne Anordnung von oben.“

Im Januar gibt die Geschäftsführung der Bank 1 Saar wie jedes Jahr wieder neue Ziele aus, und dann ist es die Aufgabe von Michael Riedel, die sehr konkrete und keineswegs leicht verdauliche Vorgabe unter den fünf Losheimern aufzuteilen. Er tut dies allerdings von Anfang mit Abstimmung und Augenmaß.

Deshalb ist es im Grunde auch nicht sehr verwunderlich, dass er nicht nur Filialleiter, sondern seit 2006 auch gewählter Betriebsrat ist. „Ich bin ja selbst Arbeitnehmer und habe mir das sehr interessiert angeschaut, als Waltraud Braune aus dem DBV-Vorstand mich damals mal angestoßen hat.“ In der Kombination Filialleiter und Betriebsratsmitglied sieht er keinen Widerspruch. „Ich habe als Einzelmitglied auch nur eine von 13 Stimmen und werde da genauso akzeptiert wie die anderen auch. Das liegt daran, dass bei uns das Argument zählt und nicht die Person. Wenn wir uns geeinigt haben, sprechen wir mit einer Stimme und können dann als Gremium auch wirklich mitgestalten im Betrieb.“

Gerhard ter Braak arbeitet im BR beinahe jeden Tag bei großen und kleinen Anliegen mit Michael Riedel zusammen. „Ich finde es ist eine echte Bereicherung, dass Michael dem Gremium angehört, da er mit seiner Sicht als Filialleiter bei vielen Fragen eine einseitige Betrachtungsweise verhindert“, schätzt sich der Betriebsratsvorsitzende sehr zufrieden mit dem Kontrastprogramm.

Er selbst ist kein Saarländer, sondern stammt aus Westfalen und durchläuft Ende der 1970er Jahre eine Banklehre in Münster. Als Vermögensberater erlebt er danach ein brummendes Geschäft in einem sicheren Job. Über die Zwischenstation DG – Capital Management in Frankfurt (1987) folgt er 1990 der Liebe und wechselt zur Saar Bank, genauer in die Filiale Homburg (Saar). „Damals war man als Vermögensberater in den Gestaltungsmög-



Der Losheimer Stausee ist eine der Perlen der Region. Foto: meinestadt.de

lichkeiten freier und deutlich weniger reguliert“, skizziert Gerhard ter Braak. Bis 2010 ist er noch Vermögensberater in St. Ingbert, seither der einzige freigestellte Betriebsrat der Bank.

Anwalt der Kollegen im Betrieb ist er allerdings schon seit 1996. „Zuvor fühlte ich mich nicht gut vertreten von einigen Mitgliedern des damaligen Betriebsrates. Ich wollte mich aber nicht nur ärgern, sondern selbst aktiv werden“, begründet er sein Engagement. Kamen vor 20 Jahren gerade einmal 30 bis 40 Kollegen zu den Betriebsversammlungen der Saar Bank in den Saal einer Gastwirtschaft, so sind es heute die Mehrzahl der heute etwa 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in großen Veranstaltungssälen.

Das Interesse der Belegschaft stieg, weil der BR mehr informiert und in der Sacharbeit stärker aktiv ist. „Heute gilt es, viel mehr Mitarbeiter zu vertreten. Immer mehr Themen müssen nun über eine Betriebsvereinbarung geregelt werden, wie zum Beispiel die Vertrauensarbeitszeit, die Leistungskontrolle oder die BV zu Telekommunikation und Internet am Arbeitsplatz. Und wir werden auch die Umsetzung des Bankprojekts ‚Ganzheitliche Beratung‘ genau beobachten und prüfen müssen“, verweist Gerhard ter Braak auf die Umgestaltung, die sich seit Anfang 2013 durch die gesamte Bank zieht.

Mit der „Ganzheitlichen Beratung“ will sich die Bank für die Zukunft rüsten. „Während früher der Kunde schneller zur Bank fand, müssen heute größere Anstrengungen unternommen werden, um zu Geschäftsabschlüssen zu kommen. Wir wollen unsere Kunden in allen Lebensphasen mit individuellen Finanzangeboten begleiten: sprich wir fragen – wo willst du als Kunde hin, und wie können wir dabei helfen“, bringt Michael Riedel das Konzept auf den Punkt. Es bietet die Chance, noch kundenorientierter zu beraten und hat Vorteile sowohl für die Kunden als auch für die Mitarbeiter. Nicht mehr der reine Produktverkauf, sondern das Kundeninteresse soll im Mittelpunkt der Beratung stehen. ►

Den Kunden öfter am Tisch zu haben heißt, mehr Zeit zu investieren. „Tendenziell nimmt die Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter zu. In diesem Zusammenhang gewinnt das Thema Gesundheitsmanagement zunehmend an Bedeutung, was wir als BR natürlich im Auge haben müssen“, so Gerhard ter Braak. In Zukunft wird die Gesundheitsvorsorge und in dem Zusammenhang auch die Gefährdungsanalyse der MitarbeiterInnen ein wichtiges Thema sein. Ziel des Betriebsrates ist, von den Beschäftigten so viel Druck wie irgend möglich zu nehmen, damit alle, die wollen, mitkommen können.

Bei ihrer Arbeit wissen beide die gewerkschaftliche Unterstützung zu schätzen. „Ich brauche eine Gewerkschaft, mit der ich gleichberechtigt zusammenarbeiten kann, die praktisch denkt und mir auch bei kritischen Themen sachlich hilft“, begründet Gerhard ter Braak seine Mitgliedschaft im DBV.

Der Kollege Michael Riedel hat ebenfalls ein durchaus positives Bild der überbetrieblichen Arbeitnehmer-Vertretungen gewonnen. „Als Gast in einer DBV-Runde hat mich beeindruckt, wie geradlinig und ideologiefrei da diskutiert wurde. Auch selbst anpacken, statt auf den Putz zu hauen und andere für alles Mögliche verantwortlich machen. Nach den Tarifabschlüssen für die Geno-Banker ist ja ersichtlich, dass das der bessere Weg ist.“ Nun ist der 43-jährige Saarländer auch **Vorsitzender des DBV-Regionalverbandes Südwest** und knüpft Kontakte zu DBV-KollegInnen über die Region hinaus auch nach Rheinland-Pfalz und nach Baden-Württemberg. „Ja, ganz oder gar nicht. Ich möchte dieses Netzwerk richtig kennenlernen und verstärken. Denn unsere Kommunikation könnte stärker sein. Das ist aber auch immer eine Frage des persönlichen Engagements. Ich will mit anstoßen, dass wir uns noch mehr und direkter austauschen“, betont Michael Riedel.

Im DBV und auch andernorts ist meist schon der schnelle Kontakt per Telefon

ausreichend. „Oft braucht man ja einfach mal den Rat oder die Meinung eines Anderen von außen, um sicher zu gehen, wie man etwas angeht oder zu Ende bringt. So kann man in kurzer Zeit viel erreichen“, meint er.

Die Zeit ist heute bei den meisten unweigerlich knapp. „Bei den hohen Anforderungen an die Mitarbeiter ist es umso wichtiger, dass Ihnen nach dem Tagesgeschäft Freiräume erhalten bleiben, in denen sie die Hektik des Alltags hinter sich lassen können. Ein gut erholter, ausgeglichener und zufriedener Mitarbeiter wird auf Dauer erfolgreicher agieren, als ein getriebener Kollege. Hier wünsche ich mir von den Vorgesetzten klare Signale zum Thema“, bekräftigt Gerhard ter Braak.

Soziale Kompetenz, Führungsqualität, Charakter und Erfahrung können nicht in irgendwelchen Schulungen erlernt werden, sind sich die beiden Betriebsräte einig: „Da ist Persönlichkeit gefordert. Darauf sollte neben der fachlichen Kompetenz bei der Auswahl der Führungskräfte geachtet werden – das zählt sich nämlich unterm Strich aus.“

Oliver Popp



Ein starkes Duo am Losheimer See.

Foto: O. Popp

Tarifverträge: Was hilft im Betrieb?

*Im kommenden Frühjahr 2014 beginnen wieder die Verhandlungen zwischen der DBV-Tarifkommission und dem Arbeitgeberverband privates Bankgewerbe für einen neuen Tarifvertrag, der den Beschäftigten ein Gehaltsplus und wirksame Sicherheiten in unsicheren Zeiten bringen soll. Gerade der zweite Teil gewinnt angesichts fortlaufender Kürzungspläne der Arbeitgeber immer größere Bedeutung. Aus dem Arbeitsalltag eines **Bankberaters in Berlin** berichtet Deutschbanker **Martin Magdziak**, was aus seiner Sicht praktikable Lösungen in einen Tarifvertrag sein können.*

Einer der wichtigsten Punkte ist in seinen Augen – und das der allermeisten Kollegen – eine Regelung, die den **Samstag** so weitgehend wie möglich **arbeitsfrei** hält. Auch die Berliner Bank, in der er über viele Jahre in einer kleinen Filiale arbeitete, testete ausführlich die Samstags-Öffnung in ausgewählten Zweigstellen. Mit dem Ergebnis, dass der Ertrag an den Samstagen den zusätzlichen Aufwand der Extra-Öffnung bei weitem nicht deckte. Stattdessen kamen eben weniger Kunden von Montag bis Freitag. Der Markt hat also entschieden, könnte man denken.

Und doch gibt es Signale des Arbeitgeber-Verbandes, weiterhin die Tür für Samstagsarbeit offen halten zu wollen. „Das kann ich mir nur vorstellen, wenn es dafür eine tarifliche Extra-Vergütung gibt. Zum Beispiel in Anlehnung an die frühere Betriebsvereinbarung unserer Berliner Bank, wo es einen Zeitzuschlag von 25 Prozent gab, also einen Faktor 1,25 für die am Samstag geleistete Arbeit“, betont Martin Magdziak. Außerdem sieht er die individuelle Freiwilligkeit als wichtige festzuschreibende Bedingung, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst entscheiden können und nicht zur Samstags-Arbeit eingeteilt werden können. Für sinnvoll hält der Berater auch eine klare Umfrage in der Belegschaft zur Sonderarbeit, deren Ergebnisse der Arbeitgeber in seine Dienstplanung einbeziehen muss.

Konkretere Ergebnisse erhoffen sich die Berliner Kollegen auch in Sachen sinnvolle Umsetzung des **Anlegerschutzgesetzes**. Speziell sollte sich die Arbeitgeberseite tatsächlich verbindlicher mit den Arbeitnehmer-Vertretern zusammensetzen, um Erfahrungen über die Wirkung des Gesetzes auszutauschen. Und auch – wenn erforderlich – beim Gesetzgeber auf Nachbesserung zu drängen.

Zwar ist die Beobachtung, dass es nach einem Jahr des Inkrafttretens des Gesetzes Anfang November 2012 bisher keine Sanktionen gegen Bankberater oder die Vertriebssteuerung von Banken wegen angeblicher Falschberatung gegeben hat. Die BaFin als Aufsichtsbehörde führte seither lediglich 200 Gespräche mit Beratern. Doch in 12 Monaten sind immerhin 10.000 Kundenbeschwerden eingegangen, was zu einem massiven Arbeitsanfall bei Beschwerde- und Compliance-Abteilungen geführt hat. Folglich sind mehr Kolleginnen und Kollegen in den Banken mit der (bürokratischen) Prüfung der Beschwerden gebunden, was zum einen das Geschäft in der Bank erschwert, und zum anderen den Kunden keineswegs mehr Sicherheit vor schlechter Beratung gebracht hat.



Guter Beobachter: Martin Magdziak. Foto: privat

Auch die **gesundheitliche Vorsorge** sollte nach Meinung vieler Bankerinnen und Banker eine größere Rolle im Tarif spielen. Zum einen als besserer Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer, mit welchen Angeboten die Beschäftigten wirklich gesünder arbeiten und leben können. Bisher sind die Programme in den Banken auf einem sehr unterschiedlichen Stand, ohne dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis des Tarifs eine Verbesserung einfordern können.

Zum anderen sieht Martin Magdziak auch die Vorteile eines tariflichen Gesundheitstages, der seit einem Jahr in den Genossenschaftsbanken gilt. Gerade in kleineren Banken, die keinen großen Aufwand für betriebliche Gesundheitsprogramme stemmen können, haben die KollegInnen damit einen verlässlichen Anspruch auf Vorsorge. „Dann könnten wir endlich auch in den privaten Banken einen Tag alle 2 Jahre frei nehmen, um uns konzentriert auf Krankheiten und Risiken ärztlich untersuchen zu lassen. Eine gute Begründung für die Forderung ist doch, dass alle gesetzlich Krankenversicherten über 35 Jahre gegenüber ihren Kassen einen ebensolchen Anspruch haben“, sieht er einen sinnvollen Ansatz, mit kleinem Aufwand viel zu erreichen.

Oliver Popp

HVB / UniCredit: Für die Kollegen etwas Gutes herausholen

*Sie müssen leidensfähig sein. Als Fans des Fußball-Zweitligisten 1860 München erleben **Karl Sölter** (57) und **Walter Baumann** (54) seit vielen Jahren ein ständiges Auf und Ab ihrer „Löwen“. Als Vertriebsexperten und Betriebsräte ihrer **HypoVereinsbank (HVB)** tragen sie nicht so viel Hin und Her des Geldinstitutes einfach so mit – und halten stattdessen den Vorgesetzten und dem Management hartnäckig einen Spiegel des Lebens vor, wenn wieder einmal unrealistische Entscheidungen anstehen.*

„Wir sind zwei Münchner Originale. Und davon gibt's ja nicht mehr ganz so viele“, spricht Senior Karl Sölter die Veränderungen an, die das ehemals gemütliche Millionendorf und seine Bewohner schon seit etlichen Jahren umgestalten. Ein Detail: Eines der Fundamente der bayerischen Finanzwelt, die HypoVereinsbank, erst 1998 aus Hypobank und Vereinsbank zusammengekommen, wurde 2005 von der **UniCredit** aus Mailand übernommen. „Wir merken schon den italienischen Einfluss, zum Beispiel in den Systemen und in manchem, wie nun gearbeitet werden soll. Doch wir bleiben Bayern. Wir sind eine gewachsene Regionalbank, die ertragreichste Tochter der UniCredit mit einem Geschäft, das im Vergleich zu Italien doch sehr anders geprägt ist“, zeigt sich der etwas jüngere und höher gewachsene Kompagnon Walter Baumann optimistisch.

Er arbeitet nun seit 28 Jahren für die Bank und ihre Vorgänger, sein Kollege Karl Sölter sogar schon 41 Jahre. Beide kennen sich nun seit 22 Jahren und haben in der Bank auch ihre Ehefrauen gefunden. „Wir haben nicht nur eine vergleichbare Grundhaltung, sondern wir sehen auch so ähnlich aus“, schmunzelt der Ältere und denkt an 1991 zurück. Da begann ihr sportlicher Wettstreit, als beide Leiter von Nachbarfilialen der Bank wurden – Karl Sölter in Germering, Walter Baumann in Olching. Vier Jahre lang. „Wir haben uns gegenseitig angestachelt, uns aber auch geholfen. Zum Beispiel uns gebrieft, wenn wir für das gleiche Thema zu unserem gemeinsamen Chef sollten. Das hat immer gepasst, und zwar aus Herz und Verstand und nicht wegen irgendwelchen zu erfüllenden Statistiken oder Weisungen von oben.“

Es ist die ungetrübte Sicht auf die Realität des Verkaufens und die Realität der Verkäufer, die beide Banker verbindet. Sie sind mit ihrem eigenen Weg in der Bank zufrieden, doch die Entwicklung der Bank sehen sie nach wie vor kritisch. Im Großraum München arbeiten trotz eines fortlaufenden leichten Personalabbaus noch 7100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die HVB, die in dieser ihrer Stammregion etwa 100 Filialen geöffnet hält. Doch insbesondere die Kollegen in den Service-Einheiten wissen nicht genau, was die kommende Zeit bringt. Zu oft sind sie schon aus dem Konzern in selbstständige Service-Gesellschaften ausgegliedert und später wieder heimgeholt worden, ohne dass eine klare Linie zu erkennen war. Das merkten auch viele Anleger, die mal mehr, mal weniger gut laufende Prozesse erdulden mussten. „Im letzten halben Jahr läuft es besser, aber zu oft waren und sind die Kunden und Mitarbeiter nicht im Blick der Entscheider“, stellt Walter Baumann fest.

Eine Folge ist, dass sich immer weniger HVB-Beschäftigte an der Mitarbeiter-Umfrage beteiligen. Sie sind zwar oft mit ihrem direkten Vorgesetzten zufrieden, aber nicht mit dem Management weiter oben, wo Beschwerden über Probleme erfahrungsgemäß kaum etwas bringen.

Das war Grund genug, weswegen sich die beiden Vertriebler mit anderen Gleichgesinnten 2005 für den Betriebsrat zur Wahl stellten. „Wir nannten unsere Liste bewusst ‚Vertriebsrat‘, weil die Filialen und die Kunden das Herz der Bank sind. Ohne das könnte die Bank schließen. Trotzdem ist das bei vielen Entscheidungen im Konzern in den Hintergrund getreten, der Vertrieb hatte kein echtes Sprachrohr. Wir sind bei der Wahl vor acht Jahren dann auf Anhieb mit jeder zehnten Wählerstimme in den Betriebsrat gekommen und haben eine sinnvolle Koalition gebildet. Nun können wir uns einmischen und der Geschäftsführung einen Spiegel vorhalten“, beschreibt BR Karl Sölter sein Wirken.

Die ersten Jahre des Doppels als Arbeitnehmer-Vertreter waren – wie nicht anders zu erwarten –, lehrreich und hart. Doch schon bald mit Erfolgen. „Wir konnten bewirken, dass sich die Chefs tatsächlich mal das Leben in der Filiale bei uns anschauen, zum Beispiel wie kurz manche Abläufe auf dem Papier eingeplant werden und wie lange sie in der Praxis wirklich dauern. Großes Staunen manchmal. Die Vorgesetzten verstehen dann zwar auch nur einen Teil und ändern wahrscheinlich noch weniger. Aber das ist immerhin schon ein guter Anfang“, sieht sich „Junior“ Baumann frohgemut als Wegbereiter.

Ganz stoppen lassen sich viele Pläne des Arbeitgebers nicht, aber abmildern. So sollten in einer Vertriebs-Division 100 Beschäftigte abgebaut werden – nur aufgrund einer falschen



Löwen-Fans: Walter Baumann und Karl Sölter.

Zahlenbasis, die die Geschäftszusammenhänge nicht richtig bewertete. Dank der Intervention des Betriebsrates wird derzeit auf der richtigen Basis versucht, diesen Kolleginnen und Kollegen den Job zu retten. In anderen Fällen gelang es dem BR-Duo Sölter-Baumann mit dem Gremium auch, überbordendes Controlling einzudämmen. „Eine Einzelauswertung eines Mitarbeiters darf nur die direkte Führungskraft einsehen und auch nur ein Mindestmaß. Dem Vergleich zwischen verschiedenen Teams in Rennlisten gehört gleich zu Anfang ein Riegel vorgeschoben. Leider lebt das immer mal wieder auf“, bedauert Karl Sölter, dass dies ein ständiger Kampf bleiben wird.

Er möchte neben dem BR aber auch immer Verkäufer mit Leib und Seele bleiben. „Voll freigestellte Betriebsräte wissen oft nicht, ob das von ihnen Erreichte den Mitarbeitern da draußen passt“, gibt er zu bedenken. Karl Sölter arbeitete nach der Banklehre 17 Jahre lang in einer Filiale – am Goetheplatz. Und war hier an der Kasse, am Schalter, in der Kundenberatung, im Außenhandel, im Wertpapiergeschäft und wurde dann dort fünf Jahre lang Leiter. „Ich hab’ wirklich fast alles gesehen.“ Waren Anfang der 1970er Jahre dort noch 50 Mitarbeiter beschäftigt, schrumpfte die Zahl auf aktuell etwa 15.

1991 war der Universalist für einige Monate als Leiter in die neue Filiale nach Neubrandenburg entsandt. „Es war eine spannende Aufbauarbeit, fast aus dem Nichts.“ Bei dieser Entsendung lernte er seine zweite Frau kennen – „zwei Münchner in Neubrandenburg“, erinnert sich Karl Sölter an diesen Neubeginn. Wieder zurück in Bayern, kam er eben über Germering schließlich 1995 als Leiter des Privatkundengeschäftes in die größte Münchener HVB-Filiale am Stachus (Karlsplatz). Ab 1998 war er als Geschäftskunden- und Privatkundenleiter im Würmtal für die Filialen Gräfelfing, Planegg und Gauting zuständig. Seit 2004 ist er nun Geschäfts- und Firmenkundenberater in der Filiale Grünwald – im feinen Münchner Süden. Dort betreut er die Geschäfts- und Firmenkunden, und auch durchaus bekannte Fußballspieler, Trainer, Schauspieler und Filmproduzenten.

Er hat drei Kinder und inzwischen auch zwei Enkel und entsprechend genug Motivation, um als U-13-Fußballtrainer den Kleinen das Kombinieren auf dem Rasen beizubringen. „Auch im Job bin ich sehr zufrieden mit dem, was ich habe. Aber für den Rest der Mannschaft möchte ich, möchten wir schon noch was Gutes rausholen“, spricht der 57-Jährige von den kommenden Jahren nach der BR-Wahl im kommenden Frühjahr und sieht für sich noch ganz und gar nicht den Wunsch nach Ruhestand.

So wollen er und Walter Baumann weiter darauf dringen, dass die regelmäßige Samstagsarbeit ausgeschlossen bleibt. Und auch, dass der steigende Druck nicht dauerhaft auf die Gesundheit



Gewichtig: HVB-Zentrale in der Münchner Innenstadt.

der KollegInnen schlägt. „Zum Beispiel diese Weisungsflut von der Geschäftsführung kann sich doch kein normaler Mitarbeiter mehr in der Arbeitszeit durchlesen oder noch beherzigen. Das Management hat das von uns nun in aller Deutlichkeit erfahren, und wir denken, dass sich da künftig auch was bewegen wird zum Besseren“, betont Karl Sölter.

Die Sozialleistungen des Konzerns sind in seinen Augen gut. Zuletzt trat eine lang diskutierte, nun aber wirklich gute BEM-Regelung – betriebliches (Wieder-)Eingliederungs-Management von Langzeitkranken – in Kraft. Auf der anderen Seite bleiben Personalabbau und die Zahl der Filialen immer ein Thema. „Aber wenn es da Veränderungen geben muss, dann als Vorwärts-Strategie und nicht als Gesund-Schrumpfen. Also wenn eine Filiale mit vier Beschäftigten zu klein wird, dann sollten die Vier gut geplant in eine gleich große Nachbarfiliale wechseln, damit diese dann mit acht Kolleginnen und Kollegen dauerhaft arbeitsfähig und ertragreich bleibt.“

Nicht anders sieht es sein Gefährte Walter Baumann. Nach Banklehre, Betriebswirtschaftsstudium und Bank-Trainee wuchs er vier Jahre lang in der Zentrale in die Baufinanzierung hinein, bevor er sich als Filialleiter verantwortete. Betongeld blieb sein Leitfaden – heute ist er Leiter des Expertenteams Immobilien-Finanzierung in München-Schwabing. „Für meine 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe ich da natürlich einige Führungs- und Entwicklungsaufgaben. Außerdem bin ich neben dem Mitarbeiter das zweite Augenpaar bei Kredit-Entscheidungen und schaue zusammen mit den Filialen, dass unsere BauFi-Experten bestmöglich eingeteilt werden“, skizziert der 54-Jährige seine Aufgaben. Seit August 2013 gibt es nun eine Video-Beratung für die Kunden, die gut ankommt. Wenn ein Immobilien-Kunde etwa zum Berater in die Zweigstelle Herrsching kommt, kann sich dann der Spezialist aus München nun über einen Bildschirm hinzuschalten und das Wesentliche via TV erklären, was Zeit und Kosten spart.

Die boomende Wirtschaft und die Lebensqualität in München mit Bergen, Seen und der Nähe des Südens sorgen dafür, dass die immer mehr Menschen in den Großraum ziehen. Folglich schnellte der Durchschnittspreis für Wohneigentum inzwischen auf mehr als 6000 Euro pro Quadratmeter – und die HVB profitiert vom wachsenden Bau-Markt sehr. „Wir werden daran erinnern, dass dieser Mehrwert nicht nur in wenige Töpfe weit oben fließt, sondern dass alle unsere Mitarbeiter etwas davon haben“, formuliert Walter Baumann den Anspruch aller Betriebsräte.

Oliver Popp

Volksbank Börde-Bernburg: Wissen, was möglich ist

*Die nahe Autobahn 14 ist oft voll mit tausenden Pendlern, die aus dem Großraum Halle / Leipzig nach Magdeburg eilen, oder mit Touristen und Fernfahrern, die noch weiter nach Hannover oder Hamburg wollen. Doch nur wenige fahren in **Könnern** ab, der kleinen Stadt zwischen Harz und weiter Ebene. Das stolze Backstein-Rathaus und die trutzige Kirche hoch über der Saale atmen in einem langsameren Takt als die Ballungsräume. Die gut 9000 Einwohner haben sich damit arrangiert – und versuchen den Spagat zwischen Geschäftsstrom und Heimattreue. Die hier mit einer Filiale vertretene **Volksbank Börde-Bernburg eG** ist da keine Ausnahme – Bank und Betriebsrat haben Antworten auf die Fragen der Zeit gefunden.*

Eine der drei Bankerinnen in der Zweigstelle Könnern ist **Susanne Pfau**. Die 44-jährige gelernte Wirtschaftskauffrau nutzte die Chance, im Oktober 1990 bei der damaligen Volksbank Bernburg einzusteigen – nach 23 Jahren ist sie immer noch gern dabei. „Ja, ich habe eine grundpositive Haltung. Alles ist irgendwie gestaltbar, wenn wir nur wollen“, sagt sie überzeugt und ergänzt: „Ich sehe mich nicht als jemand Besonderes.“ Mit Gelassenheit empfängt und berät sie ihre langjährigen Kunden aus dem Ort und Umland – und weiß, dass zwischen ihnen Vertrauen gewachsen ist.



Alles ist gestaltbar: Susanne Pfau.

Foto: O. Popp

Dieses Vertrauen hat sie sich auch bei den gut 100 Kolleginnen und Kollegen der Bank erarbeitet – als Betriebsrätin (BR). Seit 21 Jahren ist Susanne Pfau nun auch schon mehrmals gewählte Arbeitnehmer-Vertreterin. Wegen der großen Verbreitungsfläche der Bank bedeutet es meistens weites Fahren, um die Fragen der ratsuchenden Banker vor Ort zu klären, was nur mit guter Arbeitseinteilung der fünf nicht freigestellten Betriebsratskollegen gelingt. Es gibt keine festgesetzte monatliche BR-Sitzung, sondern je nach Anlass auch längere ad-hoc-Abstimmungen, auch per Telefon. „Wir müssen und wollen es pragmatisch handhaben, damit ist allen am besten gedient.“

In der Rolle als BR ist die Familienmutter mehr als einfache Mitarbeiterin und muss mit den Vorgesetzten Klartext reden. „Wir haben inzwischen eine belastbare Gesprächsbasis mit den Leitenden. Manchmal wünsche ich mir bei ihnen allerdings eine engere Bindung zu allen Mitarbeitern in Form von Geburtstagswünschen oder bei Jubiläen. Aber insgesamt achten sie schon darauf, dass die Motivation der Kollegen erhalten bleibt. Die Chefs wissen, dass ein Überfordern langfristig nichts bringt“, verweist Susanne Pfau zum Beispiel auf realistische Zielvereinbarungen. Die Vertriebsziele sind zwar hoch, aber sie werden auch marktgerecht angepasst.

Wirtschaftlich steht die Region mäßig da, vom nahen Jobmotor Leipzig merkt das mittlere Sachsen-Anhalt wenig. Doch die bestehenden Mittelständler tun alles, um die existierenden Jobs zu erhalten, und die allermeisten Einheimischen wollen bleiben. Deswegen wird dann doch einiges in Gewerbe- und Privatimmobilien investiert, besonders in Zeiten niedriger Zinsen – was die Bank in der recht gut laufenden Baufinanzierung merkt, die noch Zuwachs hat. Damit steht die Volksbank Börde-Bernburg in langer Reihe der Geno-Banken in ländlichen Regionen. Die Volksbanker an der Saale setzen dann aber auch die folgerichtigen Schwerpunkte bei den Vertriebszielen – was sich noch nicht bei jeder Genossenschaftsbank durchgesetzt hat.

Die Argumente des Betriebsrates haben dazu beigetragen. Drei der BR-Kollegen arbeiten in Wanzleben bei Magdeburg im Norden des Gebietes, wo auch die beiden Vorstände und die meisten Kernbereiche der Bank ihren Sitz haben – das ist der Stamm Volksbank Börde, die die Vorgängerbanken Volksbank und Raiffeisenbank Bernburg übernahm. Das Kundenservice-Center und ein vierter Betriebsrat arbeiten im zentralen und größeren Bernburg, während Susanne Pfau im südlichen Könnern tätig ist. „Trotz der weiteren Wege: Ich möchte nirgendwo anders arbeiten, schon gar nicht bei einer Großbank. Das Miteinander stimmt bei uns einfach noch“, stellt sie fest.

Der Altersschnitt der Bank ist zum Glück recht niedrig. Jährlich fünf Auszubildende absolvieren hier die Banklehre, 15 sind es in allen Jahrgängen, und fast alle,



Könnern: Zwischen Gestern und Morgen. Foto: Stadt Könnern

die möchten, werden auch übernommen. „Unsere Chefs sagten vor einigen Jahren einmal auf einer Mitarbeiterversammlung, dass im Durchschnitt sehr viele junge Kolleginnen in unserer Bank arbeiten, wo man auch immer mit einer Schwangerschaft rechnen kann. Prompt bekamen zwei Frauen mit Ende 30 nochmal Kinder, obwohl sie schon großen Nachwuchs hatten. Da mussten wir alle etwas schmunzeln“, berichtet Susanne Pfau. Die Rückkehr aus der Elternzeit hat der BR mit der Geschäftsführung gut geregelt, was in manchen anderen Banken nicht selbstverständlich ist.

Die dann und wann angebotene Altersteilzeit nutzten einige Kollegen beim Ausscheiden. Bankeigene Gesundheits- oder Sportprogramme sind angesichts der überschaubaren Größe der Volksbank vorerst illusorisch – die Kolleginnen und Kollegen organisieren sich selbst in Vereinen. Die Bank und der BR organisieren aber zentrale Weihnachtsfeiern, und auch mehrtägige Betriebsausflüge gab es schon.

In Sachen Beraterhaftung in Folge des Anlegerschutzgesetzes stellt sich die Bank voll hinter die betroffenen Mitarbeiter, denn sie wissen, dass ihre Mitarbeiter den Kunden richtig aufklären und bedarfsgerecht beraten. „Der Ruf des Bankers hat durch einige schwarze Schafe in der Branche schon gelitten, auch bei uns. Ich kann aber erklären, wie wir hier arbeiten, und bekomme dafür dann auch Verständnis“, erklärt Susanne Pfau. Die seit fast drei Jahren vorgeschriebenen langen Dokumentationen für alle Beratungen und auch das vordringende Bank-Englisch stoßen dagegen bei vielen Kunden auf Ablehnung, was das Geschäft unnötig erschwert.

Susanne Pfau vermittelt nicht nur bei Kundenwünschen oder den Fragen der Kolleginnen und Kollegen – sondern sie durchsteigt auch die Praxis des Arbeitsrechts, als **ehrenamtliche Arbeitsrichterin** mit Unterstützung des DBV. Dafür fährt sie nun auch alle paar Wochen nach Halle (Saale) zum Gericht. Die meisten Rechts-

streite zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer drehen sich da um Versetzungen oder Kündigungen, aber auch zunehmend der Umgang mit Schwerbehinderungen. „Das ist schon sehr abwechslungsreich, aber oft nur indirekt mit der Bank zu vergleichen. Zum Beispiel, ob Lehrer unter bestimmten diffizilen Bedingungen in den Vorruhestand gehen können oder auch nicht, oder wenn ein Fahrer eines Gefahrgut-Transporters es nicht lassen kann, in der Nähe seines Fahrzeugs zu rauchen. Die einzelnen Fälle erfahren wir erst kurz vor der Verhandlung. Dies macht es manchmal schwer, die Dinge auf die Schnelle zu durchdringen. Immerhin bekommt man so eine Ahnung, was im deutschen Arbeitsrecht auf welche Weise geklärt werden kann, und das hilft auch uns im BR“, sagt Susanne Pfau. Reizen würde sie natürlich auch „Bankthemen“, aber diese werden wegen Befangenheit nicht verhandelt, wenn ein gerade eingesetzter ehrenamtlicher Richter diesen Beruf ausübt. Bestellt wird man als ehrenamtlicher Richter erst einmal für eine Periode von fünf Jahren. Danach kann sich die Richterin für weitere fünf Jahre wieder zur Verfügung stellen.

Voraussichtlich im kommenden Jahr können sich Susanne Pfau und die Kolleginnen in Könnern auch auf einen Umbau der Filiale freuen. Denn am 11. September 2011 traf ein heftiges Hagelgewitter die Kleinstadt. „Das waren Weltuntergangsszenen, wie aus Amerika. Der Hagel zerschmetterte überall und auch auf der Bank viele Dachziegel und fegte sie herunter, Wasser drang in die Büros ein und war nachher nicht mehr richtig aus Möbeln und Teppichen herauszubekommen. Nun wird die Filiale grundhaft renoviert, was uns natürlich alle freut.“ Wie die Kollegen möchte sie noch viele Jahre in der Bank bleiben, die sie längst mitgestaltet hat.

Oliver Popp



Susanne Pfau genießt Vertrauen in der Bank, im Betriebsrat und vorm Arbeitsgericht. Foto: O. Popp

„Man muss sich eben trauen“

*Wenn in Deutschland die Flocken zu rieseln anfangen, packt **Erwin Bielmeier** mit seiner Frau fürs Winterquartier – und fährt bis zum Frühjahr ins Saisonhaus nach Süd-Wales, wo es dank des Golfstroms deutlich milder ist und schon Palmen wachsen. „Nein, die Eiseskälte und den Schneematsch hier muss ich mir nicht mehr antun“, meint der 83-jährige Bayer und nimmt auch die beiden treuen englischen Terrier mit. Diesen Ruhestand hat er sich wohlverdient.*

Geboren am 15. September 1930, wuchs der Bub in Amsterdam auf, wo der Vater in der örtlichen Bayer-Repräsentanz arbeitete – etwas Holländisch beherrscht der „Junior“ immer noch. Während des Krieges flüchtete die Familie über Rosenheim nach München in beengte Verhältnisse. Mit seinem Volksschulabschluss gelang Erwin 1948 dennoch schnell der Einstieg in die **Bayerische Gemeindebank**, die schon damals als finanzielles Dach der bayerischen Sparkassen fungierte und Vorgängerin der heutigen **Bayerischen Landesbank (BayernLB)** war. „Damals wollten sie gerade Volksschüler. Wir passten gut in die Bank, die mit ihren 250 Mitarbeitern damals fast familiär war“, berichtet Erwin Bielmeier von seinem Start in die Finanzbranche.

In den 1950er Jahren kümmerte er sich um Inlandsüberweisungen, seit 1960 schaffte er im Auslands-Zahlungsverkehr, wo er über die Stationen Währungsabteilung und zuletzt Devisen-Abwicklung bis zur Rente im Sommer 1994 blieb – 46 Dienstjahre lang. „Wir hatten damals wirklich professionelle und auch menschlich großartige Chefs. Das waren noch echte Kerle. Zum Beispiel der Dr. Franz Maier, bei dem ich viel gelernt habe und der später auch Bankvorstand geworden ist.“ 1964 feierte die Bank ihr 50. Jubiläum – und war bis dahin beinahe wider Willen im Zuge des Wirtschaftswunders auf 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewachsen. 1972 fusionierte die Gemeindebank mit der Landesboden-Kreditanstalt zur Bayerischen Landesbank.

Erwin Bielmeier bekam bald die Verantwortung über etliche Tresorschlüssel und hatte die Auf-

gabe, Überweisungen und Schecks über Landesgrenzen hinweg korrekt auszuführen – und für die Bank möglichst auch mit Gewinn. „Ausländische Währungen wie Franc, Pfund oder Dollar haben damals in den Wechselkursen noch stärker als heute untereinander und gegenüber der D-Mark geschwankt. Die Zeitspanne zwischen Entgegennahme und Einlösen des Schecks war zwar nicht lang, aber sie reichte, damit wir über die veränderten Kurse etwas Plus machen konnten. Also die Bank hat davon ordentlich profitiert, aber wir haben dafür keinen Bonus bekommen, sondern nur mal ein paar anerkennende Worte.“ In Nachhinein sieht der Senior diese Zeit aber doch als sehr schöne Zeit – heutige Bankangestellte beneidet er nicht angesichts von Stress und Unsicherheit.

In der Bayerischen Gemeinde- und später Landesbank gab es nur ein Mindestmaß an formeller Arbeitnehmer-Mitbestimmung – das bestimmten die Gesellschafter, die bayerischen Sparkassen, früh. Darum war der Personalrat in der Bank immer nur bedingt wirkungsmächtig. „Immerhin erreichte der Gesamt-Personalrat für uns, dass wir verlässlich 14 Monatsgehälter sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld erhielten. Und die gut laufende Bank gestand von Anfang an zu, dass wir nur 38,5 Wochenstunden arbeiten mussten. Als dann per Tarifvertrag die 39-Stunden-Woche als große Errungenschaft erkämpft wurde, mussten wir sogar eine halbe Stunde länger arbeiten“, erinnert sich Erwin Bielmeier an eine Kuriosität.

1972 wurde der fleißige Banker selbst in den Personalrat gewählt und später auch intern freigestellt für den Dienst für die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Und auch in Sachen Gewerkschaft hatte Erwin Bielmeier klare Überzeugungen: „Ich war viele Jahre hbv-Mitglied, aber 1984 bin ich dann endgültig in den DBV übergetreten aus der Überzeugung, dass hier einfach klarer gedacht und klüger gehandelt wird.“ Er nahm viele Kollegen mit in unseren Verband, für den er bis heute die Fahne



*Eingespieltes Team bis heute: Erwin Bielmeier und seine Schreibmaschine.
Foto: O. Popp*

hoch hält, von 1988 bis 1994 als Mitglied im Bundesvorstand aktiv war und noch bis 2005 im Regionalverband Süd wirbelte. Das ist keine Übertreibung – viele kannten Erwin Bielmeier stets als einen, der „nicht nur red“, sondern auch was tut“. „Man muss sich eben trauen“, bekennt er.

Der DBV war für ihn von Anfang an Herzenssache. Er selbst lief viele Male durch alle Abteilungen der weiträumigen Bank-Zentrale und verteilte Flugblätter, auch nachts, was er tagsüber nicht schaffte. „Ich hatte meine Vertrauensleute, aber das konnte ich Ihnen nicht zumuten. Ich habe mich da nicht ausgestempelt, weil das für mich eben Arbeitszeit war.“ Darüber hinaus besuchte er regelmäßig persönlich die DBV-Mitglieder in Bayern und Baden-Württemberg und hatte immer Kugelschreiber und Reisewecker dabei – die Kolleginnen und Kollegen freuten sich über diese kleinen Aufmerksamkeiten. Um preiswert unterwegs zu sein, plante er immer sorgfältig Verkehrsmittel und Route. „Oft war der Bus billiger als die Bahn, zum Beispiel von München nach Nürnberg und zurück für 10 DM“, schwärmt er.

Der DBV-Feldarbeiter brauchte nur selten Karteikarten und bis heute keinen Computer – er hat die meisten Mitglieder im Kopf gespeichert. „Die Gesichter kannte ich alle, viele bis heute. Nur bei manchen Allerwelts-Namen war das furchtbar zu merken, so viele, wie mir dann doch über den Weg gekommen sind“, lacht der Ersthelfer in vielen Fragen zur Arbeit in der Bank. Die Betriebsräte in süddeutschen Banken wussten, dass sie bei Erwin Bielmeier einen schnellen und kompetenten Rat bekommen und auch mal etwas Aufbauprogramm. „Es gab da einen Kollegen in der HypoVereinsbank, der ständig Angst hatte, versetzt zu werden. Ich habe ihn immer wieder beruhigt und ihn erklärt, warum er keine Sorge um seinen festen Arbeitsplatz haben muss“, gibt er ein Beispiel.

In der BayernLB sorgte Erwin Bielmeier mit dafür, dass das Essen aus der Kantine so vorzüglich wie eh und je blieb – eine wichtige Arbeitsgrundlage. „Wir hatten die mehrfach geprüft zweitbeste Bankkantine Deutschlands, gleich nach Merck-Finck. Trotzdem war der Essensbeitrag überschaubar, in den 1950er und 1960er Jahren waren das so 6 bis 8 Mark pro Monat, dann aber steigend.“ Mit gutem Kontakt zur Druckerei der Menükarten kannte er die Speisepläne immer schon vier Wochen im Voraus – und gab sie den DBV-Mitgliedern in der Bank vorzeitig bekannt. Das war ein wei-



Große Feier: Erwin Bielmeier (rechts) zum 25. Dienstjubiläum. Foto: privat

teres Bonbon, das einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum DBV führte.

In den Tarifverhandlungen im Namen des DBV ging es allerdings ums Eingemachte und um klare Strategien. Da hat Erwin Bielmeier noch heute eine klare Meinung: „Die Arbeitgeber sind mir damals schon gewaltig auf den Wecker gegangen mit ihrem Gejammer, dass es nichts zu verteilen gebe. Und das ist ja heute noch schlimmer als früher. Sie fordern viele Zugeständnisse, geben aber wenig. Dabei könnten sie sehr wohl mehr zahlen“, ärgert sich der Verhandler.

Und auch „seine“ Bank hat nicht den besten Weg genommen, wie er befindet. „Unsere BayernLB hat solide gewirtschaftet, bis sich die Politik Anfang der 1990er Jahre nach vorne drängte und meinte, wir müssten unbedingt unser Geschäft verbreitern und nach Osteuropa ausweiten mit Beteiligungen. Als ich 1994 ging, waren wir schon 5000 Mitarbeiter, aber es war kein gesundes Wachstum. Das können ja heute alle sehen. Immer, wenn sich Politiker in die Wirtschaft einmischen, kommt nur Mist dabei heraus. Bei uns war es der schwarze Filz, in der WestLB war der rot. Aber nicht anders. Politiker sollten nicht in steuernde Posten bei Großunternehmen dürfen, oder zumindest dann strikt parteilos handeln“, setzt Erwin Bielmeier ein deutliches Zeichen. Das klassische Landesbanken-System als Refinanzierung für die Sparkassen sieht er dagegen weiter als sinnvoll an.

Viel Gelassenheit hat er jedenfalls schon getankt, seitdem er nicht mehr aktiv im Dienst ist. Viele Fotos erinnern ihn an die Zeit der Jubiläen, Glückwünsche und Abschiede. Von vielen Weggefährten will er sich aber nicht trennen – er hat noch immer einen Pensionärs-Ausweis, der ihm Einlass in seine alte Bank gewährt. Und dort wird er immer noch ab und an gesehen.

Oliver Popp

In einer losen Reihe möchten wir Ihnen im Finanzdienstleister 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.

Überstunden / Mehrarbeit – ein komplexes oder ein einfaches Thema?

Thorsten J. kommt wieder völlig geschafft nach Hause. „Heute war wieder die Hölle los und wir mussten wieder massig Überstunden leisten“, sagt er. Wie in den letzten Tagen auch – bemerkte die Freundin: „Ständig musst du Überstunden machen – was macht eigentlich der Vorgesetzte, und warum wird die Arbeit nicht besser organisiert?“

So oder so ähnlich laufen wahrscheinlich viele Gespräche abends ab. Beschäftigen wir uns mit dem Thema näher, stoßen wir auf eine ganze Reihe von Fragen:

Was sind eigentlich Überstunden? Gibt es einen Unterschied zwischen Überstunden und Mehrarbeit und wenn ja, wo liegt er? Kann ich Überstunden/Mehrarbeit ablehnen? Wie kann ich Überstunden nachweisen? Usw.

Sicherlich entstehen hier auch Fragestellungen zu den Arbeitsprozessen, zum Zeitmanagement und der Arbeitsbelastung bzw. den Auswirkungen auf die Gesundheit. Diese Themen werden wir in den kommenden Beiträgen der Artikelserie aufgreifen.

Grundsätzlich schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung. Der Umfang der Arbeitsleistung wird in der Regel individuell im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt, oder es wird auf die Regelung im betreffenden Tarifvertrag verwiesen.

Thorsten J. muss laut **Arbeitsvertrag** 37,5 Stunden pro Woche arbeiten, jeweils 7,5 Stunden von Montag bis Freitag. Um zusätzliche Projektaufgaben zu bewältigen, arbeitet er ausnahmsweise an zwei Tagen 8,5 Stunden und an einem Samstag drei Stunden. Somit kommt Thorsten in dieser Woche auf insgesamt 42,5 Stunden. Damit liegt er fünf Stunden über der individuell vereinbarten Arbeitszeit von 37,5 Stunden, d.h. er hat fünf Überstunden geleistet.

Unter Mehrarbeit wird hingegen eine Überschreitung der im jeweiligen **Tarifvertrag** festgelegten Arbeitszeitgrenzen bzw. die im Notfall kurzzeitige Überschreitung der gesetzlichen Obergrenzen der Arbeitszeit (Bsp. Arbeitszeitgesetz) verstanden.

Bleiben wir bei unserem Beispiel und nehmen wir an, dass der für Thorsten gültige Tarifvertrag eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vorsehen würde. Dann würde Thorsten im Sinne des Tarifvertrages in unserem Beispiel eine „Mehrarbeit“ von insgesamt 2,5 Stunden geleistet haben, für den es einen bestimmten Gehalts-/Lohnzuschlag geben muss. Im Sinne von Thorsten hoffen wir einmal, dass im Arbeitsvertrag ein Gehalts-/Lohnzuschlag ab der ersten Stunde geregelt ist. Oftmals waren die Bank-Arbeitgeber in der Vergangenheit mit pauschalen Überstundenregelungen gerade im Arbeitsvertrag sehr großzügig.

Thorsten fragt sich auch, ob der Arbeitgeber eigentlich von ihm Überstunden verlangen kann?

Dazu schaut er im Arbeitsvertrag nach. Im Arbeitsvertrag, den beide Seiten abschließen, ist der Umfang der Arbeitsleistung festgelegt. Wenn der Arbeitgeber jetzt Überstunden vom Arbeitnehmer verlangt, würden einseitig wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrages verändert werden. Wenn wir einmal von Notsituationen absehen, kann der Arbeitgeber also strenggenommen keine Überstunden vom Arbeitnehmer verlangen.

Artikelserie: Mein Leben als Arbeitnehmer



Warum machen wir also Überstunden, wenn sie im Allgemeinen doch nicht zulässig sind?!

Ganz so einfach ist es nicht. Es gibt mehrere Möglichkeiten, denen zu Folge die Überstunden absolut in Ordnung sind. Da wäre zum einen, dass sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemeinsam darauf einigen, dass der Arbeitnehmer Überstunden macht. Eine andere Möglichkeit ist, dass im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag Überstundenregelungen enthalten sind.

Der Betriebsrat (sofern es einem im Betrieb gibt) hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes ein Mitbestimmungsrecht beim Thema Überstunden. In der Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber erst ordnungsgemäß Überstunden beantragen muss und sie nur anordnen kann, wenn die Zustimmung des Arbeitnehmers und des Betriebsrates vorliegt.

Somit sind nun zunächst einmal die Voraussetzungen für das Leisten der Überstunden gegeben. Kommen wir zur nächsten Frage, die sich jeder Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang stellen sollte: Wie kann ich nachweisen, dass ich die Überstunden auch geleistet habe?

Viele Unternehmen arbeiten heute mit elektronischen Zeiterfassungen. Sind diese Einrichtungen vorhanden, erfolgt der Nachweis durch entsprechendes Ein- bzw. Ausstempeln. Anders sieht die Situation aus, wenn es diese Einrichtung nicht gibt. Dann sollte der Arbeitnehmer die entsprechenden Zeiten täglich aufschreiben und sich zeitnah vom Arbeitgeber abzeichnen lassen. Wenn Unsicherheit besteht, ob der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden abzeichnet, dann sollte der Arbeitnehmer einen Zeugen für die geleistete Arbeit benennen. Denn grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer im Ernstfall den Nachweis über die geleisteten Überstunden erbringen muss. Hier sollte er darauf achten, dass er den Anlass und jede einzelne Stunde belegen kann.

Tipp: Nehmen Sie beim Nachweis von Überstunden – egal welcher Art und aus welchem Anlass – immer den Arbeitgeber mit ins Boot. Er wird von selber hier nicht aktiv werden.

Dies hat einen guten Grund. Wenn es zu Streitigkeiten über die geleisteten Überstunden bzw. deren Bezahlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt und dieser Streit vor Gericht entschieden werden soll, müssen Sie als Arbeitnehmer jede einzelne Überstunde nachweisen. Sie müssen auch belegen, dass die Überstunden auf Anweisung des Arbeitgebers oder mit seiner Kenntnis durchgeführt wurden.

Oftmals gehen wir als Arbeitnehmer mit dem letzten Punkt leichtfertig um, da wir davon ausgehen, dass der Arbeitgeber die Überstunden entsprechend auch entlohnt – was in der Regel auch der Fall ist. Der Punkt auf den es hier ankommt ist, dass wir über die Formalien (Belegung der Überstunden) in der Lage sind, von vornherein Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber aus dem Weg zu gehen. Denn eins ist klar: Das im Laufe der Zeit auf-



Überstunden: Entscheidend ist, rechtzeitig Einhalt zu gebieten.
Foto: Ingo Bartussek – Fotolia.com

gebaute Vertrauensverhältnis wird durch etwaige Gerichtsverhandlungen in der Regel nachhaltig gestört oder zerstört. Das ist nachgewiesen so. Also erfassen Sie besser detailliert Ihre Überstunden, das wird Ihnen manchen Konflikt ersparen.

Im letzten Absatz wurde vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden auch entlohnt. Thorsten stellt sich die Frage, ob er dazu eigentlich auch verpflichtet ist?

Ja, denn aus dem Arbeitsvertrag heraus, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ja die Entlohnung seiner erbrachten Arbeitsleistung. Ein Ausgleich der Überstunden in Form von Freizeit setzt eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Gibt es diese nicht, dann können die Überstunden nur entlohnt werden.

Ein Anrecht auf Zahlung von Zuschlägen haben wir als Arbeitnehmer immer dann, wenn diese im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt wurden. In der Regel gibt es Zuschläge für Samstags- und Sonntagsarbeit. Bei Sonntagsarbeit ist der Arbeitgeber im Übrigen verpflichtet, diese Überstunden 6 Wochen vorher bei der zuständigen Bezirksregierung anzumelden!

Wie mit jedem Thema, so ist es mit den Überstunden/Mehrarbeit auch. Wenn wir uns darüber informieren und einige formale Punkte beachten, ist es sicherlich ein einfacheres Thema. Tun wir dies nicht, dann wird es sehr häufig ein komplexes Thema.

Sicherlich gibt es noch viele weitere Fragestellungen, die in diesem Zusammenhang betrachtet werden können. Wenn Sie als DBV-Mitglied solche Fragen haben, dann schreiben Sie uns per E-Mail an:

piasta@dbv-gewerkschaft.de. Vielen Dank!

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 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

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 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

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: piasta@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte
 Ansprechpartner: Karsten Wolff
 Mobil: 0173 / 16 09 582
 mail: wolff@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost
 Ansprechpartner: Sylke 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 Anfor-
derungen der Betroffenen
orientiert.**

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

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

**Beim DBV
bestimmen ehren-
amtlich engagierte
Mitarbeiter, nicht
branchenfremde
Berufsfunktionäre.**

DBV
Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Ein gutes Gefühl



**Wir
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 satzungs-
mäßigen 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 _____

IBAN _____ BIC _____ ☐ jährlich ☐ vierteljährl.
Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____

Unterschrift / Datum _____