



**Kraft-Quelle:
Jürgen Maget
in der Volksbank
Donau-Mindel**

**Digitalisierung:
Anspruch
und Wirklichkeit**

**Tarifeinheit
auf dem Holzweg**

Allianz: Auf in die Zukunft

THEMEN	SEITE
▶ Zahlungsverkehr	Digitale Revolution: Wie Apple Pay die Welt (nicht) verändert 2-3
▶ Aktuell	Tarifeinheit / ING-DiBa: Genau hinsehen 4-5
▶ Aufgefallen	Sal. Oppenheim: Mit anderen Hebeln arbeiten 6-7
▶ Aus dem Verband	DBV-Herbsttagung: Antworten auf Tarifeinheit und Digitalisierung 8
▶ Tarifvertrag	Tarif Geno-Banken: Neue Rechte durchgesetzt 9
▶ Titelthema	Volksbank Donau-Mindel: Respekt erarbeiten statt mit Titeln glänzen 10-12
▶ Versicherungen / Tarif	Versicherungen / Allianz: Gebündelte Kräfte 13-15
▶ Organisation	16

Unsere Tarifkommissionen

- PRIVATES BANKGEWERBE**
 FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
 BAUMANN Walter
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrig
 BRÄGER Karin
 CHLEBNITSCHKEK Gottlieb
 FREUND Petra
 HAMACHER Karl-Heinz
 HEINRICH Norbert
 JÄCKEL Andreas
 LANGENSIEPEN Petra
 MAGDZIAK Martin
 SCHOCK Volker
 SÖLTER Karl
 STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.
 SZUKALSKI Stephan
 TOGEL Jürgen
 WOLFF Karsten
 ZÄTCHER Matthias
- VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**
 BUFF Heinz – Verhandlungsführer
 ALBRECHT Thomas
 BEESE Ute
 BENTERBUSCH Heinz-Norbert
 BETZEN Sigrig
 ERMANN Wolfgang
 LÄTZSCH Holger
 LINDEN Stefan
 MAGET Jürgen
 PIASTA Robert
 REHMISCH Steffen
 RIEDEL Michael
 SCHAFFER Monika
 SCHILLER Silke
 SCHULZ Christian
 STECKEL Rainer
 TER BRAAK Gerhard
 WINGEN Reinhold
 WITTIGER Helmut
- VERSICHERUNGSGEWERBE**
 BEESE Ute – Verhandlungsführerin
 KÄDNER Thomas
 KÄSTORFF Eva
 KROPP Christoph
 LINDMEIER Johann
 MÄTTES Kurt-Walther
 SCHMIDT Carla
 SEIFER Sonja

„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. Oder scannen Sie einfach den nebenstehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone.



Weihnachtsspenden-Aktion

Wir sagen Ihnen Danke für all die Ideen, Kraft und Treue, mit der Sie als Mitglied, Unterstützer, Partner und Wegbegleiter uns auch im Jahr 2014 beflügelt haben. Sie machen den DBV zu der Fachgewerkschaft für alle in der Finanzwirtschaft – vielfältig, durchsetzungsstark, unabhängig. So können wir Ihnen und allen, die unseren Rat und Hilfe suchen, schnell und wirksam den Rücken stärken.

Wir freuen uns sehr, wenn Sie uns mit einer Spende unterstützen wollen. Ihre Mittel kommen dabei ausschließlich den Verbandszwecken zu Gute: Gründliche Tarifarbeit, Beratung und Vertretung im Arbeits- und Sozialrecht, maßgeschneiderte Weiterbildungen, Information über verschiedene Wege. Sie können Ihre Spende steuerlich absetzen – wir stellen Ihnen dafür Spenden-Bescheinigungen aus.



Ihre Spende kommt gut an. Foto: Nelos / fotolia.com

Sie können auf das folgende Konto spenden:

DBV e.V.
 Deutsche Bank PGK AG Düsseldorf
 BIC (SWIFT): DEUT DE DBDUE
 IBAN:
 DE15 300 700 240 5014246 00

Gern können Sie uns erreichen per Telefon: 0211 – 36 94 558 oder per Mail: info@dbv-gewerkschaft.de.

Vielen Dank – Ihr DBV

Herausgeber:
 DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
 Tel.: 0211/36 94 558, Fax: 0211/36 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:
 Sigrig 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:
 Dönges –
 Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
 Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg
 Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20

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 richtigen Antworten finden

Liebe Kolleginnen und Kollegen in Banken und Versicherungen,

ich gestehe freimütig: Ein besonderer Weihnachtsmensch bin ich sicher nicht. Zimt und Bratäpfel mag ich nicht besonders, Weihnachtsmärkte in den Großstädten sind mir in der Regel zu voll und zu kommerziell. Immerhin: Wohl niemand kann sich ein Lächeln verkneifen, wenn die Kleinen die Tierparade auf den Karussells der Weihnachtsmärkte stürmen, und wenn ich nach einem ausgedehnten Schneefall mit meinem Hund spazieren gehe, ist es nicht nur der Hund, der noch eine Extrarunde drehen will. In jedem Fall ist es eine Zeit, um das Jahr Revue passieren zu lassen, auf das Geleistete stolz sein zu dürfen und das nicht Geleistete mal gut sein zu lassen. Genießen Sie die Zeit mit ihren Lieben für besinnliche Stunden, für winterliche Ausflüge und für einen gelungenen Start ins neue Jahr! Der in diesem Jahr besonders arbeitnehmerfreundliche Kalender wird uns sicherlich dabei helfen.

Der Jahreswechsel kommt nun mit großem Tempo herangerauscht – obwohl sich sicher Manche fest vorgenommen haben, ein wenig gelassener, achtsamer durchs Jahr zu gehen. Einigen immerhin ist es gelungen, das eine oder andere Mal „Stopp“ zu sagen, um alle Veränderungen besser zu verdauen und sich auf sie einzustellen. Auch wenn ich selber sicher ein eher schlechtes Beispiel abgebe: Wie ich höre, haben diese Bewussteren unter uns mit dem ‚Grenzen setzen‘ fast durchweg positive Erfahrungen gemacht. Denn ihre Vorgesetzte sind häufig verblüfft von so viel Mut und fangen mit etwas schlechtem Gewissen an, manche stressauslösende Arbeitsweise zu entschleunigen. Und den Zuspruch der Kollegen gibt es erstaunlicherweise obendrein.

Einige von Ihnen finden sogar langfristig Gefallen am Engagement für alle in der Firma: als Betriebsräte. Ich ziehe den Hut vor allen, die diesen Weg wählen – wie zum Beispiel Jürgen Maget in unserer Titelgeschichte, der mit Mitte Vierzig nun in den BR ging, um die Fusion seiner Geno-Bank mit einer anderen zur Volksbank Donau-Mündel für die Kolleg/innen mitzugestalten. Sie haben schon einiges erreicht, lesen Sie auf den Seiten 10 – 12.

Neu angefangen hat auch Apple Pay, als sie im September in den USA ihren Zahlungsverkehr eröffneten. Kunden sollen so künftig ihre Zahlungen von mobilen Geräten aus schnell und „unbürokratisch“ an den Banken vorbei leisten können. Viele Fragen zum Beispiel zum Rechtssicherheit und zum wirksamen Schutz der persönlichen Daten bleiben indes offen, technische Mängel führen bis dato zu etlichen Fehlfunktionen des Services. Und wie bei anderen Anbietern, die das moderne „mobile Bezahlen“ ermöglichen, erschließt sich mir im Vergleich zu den klassischen Banken kein unschlagbarer Nutzen, der in absehbarer Zeit die Kosten und Risiken rechtfertigt – auf Seite 2/3.

Auch der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit wird nicht den Nutzen bringen, den sich die Bundesregierung und Arbeitgeberverbände davon erhoffen: tariflichen Frieden, aufgrund der Formel Ein Betrieb = Ein Tarifvertrag = Eine Gewerkschaft. Denn zum einen werden Belegschaften in den einzelnen Betrieben trotz der neuen Hürde auch weiterhin ihr legitimes Interesse in die Hand nehmen, schlechte oder unzureichende Tarifregeln zu verbessern, indem sie sich mehrheitlich (neu) unter dem Dach derjenigen Gewerkschaft organisieren, die ihre Rechte tatsächlich aufrichtig vertritt und nötigenfalls auch streikt. Zudem haben die vergangenen vier Jahre höchsttrichterlich bestätigter Tarifpluralität nicht zu einem übermäßigen Anwachsen der Streik-



Stephan Szukalski

tage und einem „Chaos“ geführt, gegen das die Befürworter der Tarifeinheit nun vorgehen wollen – unter fehlgeleiteter Verweis auf die Arbeitskämpfe von GDL oder Cockpit. Stattdessen droht das Gesetz zur Tarifeinheit in einer tariflichen Grabesruhe zu enden – eine Entmündigung aller unliebsamen Arbeitnehmervertreter und -vertretungen und nebenbei ein Verstoß gegen das Grundgesetz, gegen den der DBV und Partner-Gewerkschaften vorgehen werden. Einer unserer Fachleute hat das untaugliche Gesetz näher untersucht, auf den Seiten 4/5.

Außerdem werfen wir einen Blick in die Allianz: Dort gestalten zwei Macher das Unternehmen zu Gunsten der Beschäftigten mit – und bewerten das Ergebnis der Tarifverhandlungen im Versicherungsgewerbe als zugkräftige Mitglieder in der DBV-Tarifkommission (Seiten 13 – 15). In der Privatbank Sal. Oppenheim, Tochter der Deutschen Bank, führen die tiefgreifenden Veränderungen dazu, dass auch der Betriebsrat völlig neu denken und arbeiten muss (S. 6/7). Und wir ziehen Bilanz über unsere Herbsttagung in Kassel (S. 8) und unseren Tarifabschluss für die 168.000 Genossenschaftsbankerinnen und -banker (S. 9).

Ich wünsche Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und einen gelungenen Start ins neue Jahr,

Ihr Stephan Szukalski

Digitale Revolution: Wie Apple Pay die Welt (nicht) verändert

Seit dem 9. September 2014 steht das Ende der Banken-Welt offenbar unmittelbar bevor: Kreditinstitute werden in Ihrer Kernkompetenz Zahlungsverkehr direkt bedroht: Der IT-Riese Apple stellt seinen Bezahlendienst, Apple Pay, vor. Im Wesentlichen geht es dabei um Bezahlen per I-Phone. Worin der Mehrwert liegt, bleibt dabei eher ungeklärt.

Es wird viel von Einfachheit gesprochen, allerdings frage ich mich, wieso das Herumfummeln am Smartphone, und die Eingabe dabei generierter Codes in Kassensysteme einfacher als das Vorlegen einer Kredit- oder Scheckkarte sein soll. Auch beim oft genannten Sicherheitsaspekt muss berücksichtigt werden, dass im Hintergrund eine Kreditkarte hinterlegt wird, und man seine Kreditkarten- und Zahlungsdaten dem Unternehmen Apple anvertraut.

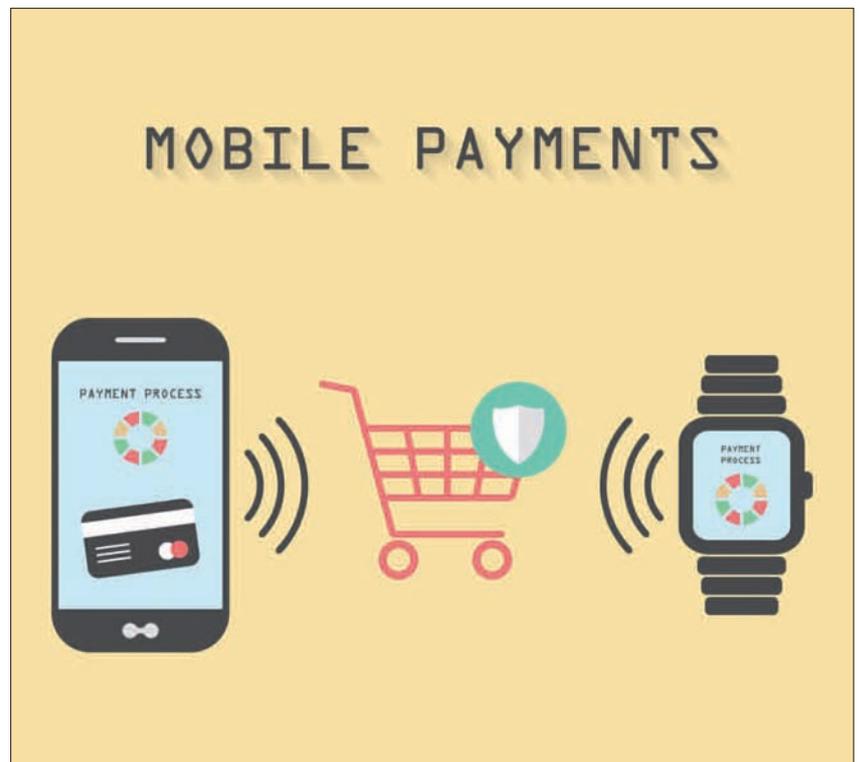
Bankkritiker (das sind die, die noch vor 10 Jahren fanden, dass Banken gar nicht groß genug sein können, und heute das „to big to fail“-Prinzip kritisieren), Bankkritiker jedenfalls haben bereits ausgemacht, dass Banken, deutsche allemal, keine Innovationskraft mehr besäßen. Die letzte große Innovation der letzten 10 Jahre sei die Sparcard gewesen, das digitale Zeitalter hätten die Banken komplett verschlafen.

Vor rund 15 Jahren, Anfang der 2000er, wurde das Internet zum Massenphänomen. Auch Banken entdeckten das neue Medium für sich, Internet-Start-Up's, oft in Kooperation mit Banken, schossen wie Pilze aus dem Boden. Ich selbst wurde – in meinem ersten Berufsleben als Mitarbeiter im Zahlungsverkehr einer Bank - von meinem Vorgesetzten zu vielen solcher Geschäftsideen ge-

sickt, um mir anzusehen, wie das beabsichtigte Produkt funktionierte, und ob eine Kooperation für uns sinnvoll sei.

Erinnern Sie sich noch an **moneyshef** (Werbeträger waren zwei kopulierende Giraffen, der Werbeslogan: Wie vermehrt sich eigentlich Geld)? Abgesehen vom fehlenden Markt und der eher schrägen Werbung würde das Thema vermutlich heute an Sicherheitsfragen scheitern. Die Online-Zugangsdaten meiner sämtlichen Bankverbindungen einer externen Plattform anzuvertrauen, hört sich für mich jedenfalls nach einem Paradies für Hacker an. Die darüber hinaus wichtige Frage nach dem Mehrwert für den Kunden konnte das Produkt auch nicht beantworten. Der fehlende Erfolg spricht dafür, dass mein Eindruck richtig war.

Ein anderes Thema, das ich mir damals ansah, war – Überraschung - „**Bezahlen per Handy**“. Der Name des Anbieters war Paybox. Eigentlich fand ich die Idee durchaus attraktiv. Es stellte sich allerdings schnell heraus, dass neue Bezahlssysteme Tücken haben. Die Technik ist eine davon, und wird häufig unterschätzt. Unternehmen wie Apple werden daran vermutlich nicht scheitern, müssen aber



Mobiles Bezahlen: Theoretisch ganz einfach, praktisch mit etlichen Hürden.
Foto: infadel / fotolia.com

doch ihre Hausaufgaben akribisch machen, und neigen dazu, die Innovationskraft von kriminellen Elementen gerne zu unterschätzen.

Schwieriger ist das Schaffen von tatsächlichen Anwendungsmöglichkeiten für neue Bezahlssysteme, von denen am Ende Umsatz und damit Erträge abhängen. Mit allerhand Aufwand muss der Handel überzeugt werden, die neue Bezahlmöglichkeit zuzulassen. Warum sollte der Handel das tun, und Geld in die eigenen Systeme investieren, wenn das neue Bezahlssystem naturgemäß noch kaum Nutzer hat? Ein Teufelskreis: Die Nutzer kommen mit den Anwendungsmöglichkeiten, und Anwendungsmöglichkeiten mit den Nutzern. Nur die Tatsache, dass ein technisch innovatives, neues System zum Einsatz kommt, wird eher unsentimentalen Managern im Einzelhandel kaum ausreichen.

Die Antwort darauf ist Klinkenputzen, bei den Händlern, ob stationär oder im Internet, und es dauert Jahre, bis eine halbwegs akzeptable Verbreitung erreicht ist. Bis dahin fallen Kosten für die Entwicklung wie den Betrieb des Systems an, Kosten für den Vertrieb, Kosten für Werbung. Das alles bei auf absehbare Zeit niedrigen Umsätzen und entsprechenden Erträgen. Die Gebühren für die Nutzung dürfen überdies nicht höher als die Kosten für vorhandene Systeme wie Scheck- oder Kreditkarten sein, und sind damit gedeckelt. Ein langer Atem ist erforderlich – ein langer Atem, den z.B. Paybox seinerzeit nicht hatte. Genauso wenig wie spätere Systeme, die auf den Markt kamen, wie Handy-Bezahlssysteme von Telefonkonzernen, die laut starteten und leise wieder eingestellt wurden. Dazu kommt, dass es im deutschen Markt bereits mehrere Systeme gibt, die auf kleiner Flamme köcheln, und aus den genannten Gründen nicht recht vom Fleck kommen. Ich zumindest kann noch nicht erkennen, dass diesmal alles anders sein soll, und Apple die Welt des Zahlungsverkehrs umkrepeln wird.

Wird Apple Pay ein Flop werden? Vieles spricht dafür. Apple müsste bereit sein, lange Zeit zu investieren. Auch dann bleibt der Erfolg ungewiss. Zuerst wäre – wie gesagt – eine Vertriebsorganisation aufzubauen, die Händler von der Vorteilhaftigkeit der Idee für sie selbst überzeugen muss. Banken haben solche Vertriebsorganisationen, und sind, wie das Beispiel Paybox beweist, in der Vergangenheit trotzdem gescheitert. Auch der Kundennutzen müsste – wenn es ihn denn überhaupt gibt – deutlicher gemacht werden. Selbst als Neuerungen aufgeschlossener Nutzer kann ich noch nicht erkennen, worin der Nutzen denn für mich persönlich liegen soll. Die Fragen, die zu beantworten sind, sind: Ist die Nutzung einfacher und bequemer, oder gibt es etwas, was ich ohne das System nicht kann? Lautet die Antwort auf diese Fragen nein, ist der Erfolg unwahrscheinlich.

Eine andere, „Super-Idee“, die Banken angeblich verschlafen haben, war Paypal. Als langjähriger ebay-Kunde kann ich mitreden: Vor einigen Wochen fand ich an einem langen Wochenende, dass mein DVD-Regal voller Filmträger sei, die ich nie wieder ansehen werde. Gesagt – getan: In einer größeren Aktion versteigerte ich etliche davon bei ebay, und war am Ende um rund 100,- Euro auf meinem Paypal-Konto reicher.

Da es so schön bequem ist, und auch schnell geht, und außerdem Käufer aus dem Ausland mitbieten können, zahlten die Käufer der DVD's überwiegend per **Paypal**. Der Gebührenabzug war allerdings ernüchternd: Neben 1,9% vom Umsatz fallen 0,35 Euro



Stephan Szukalski.

Foto: privat

Postengebühr an. Konkret bedeutet das für mich, dass z.B. von 5,49 Euro für eine Alt-DVD 0,45 Euro Gebühren abgezogen wurden. Solange es um alte Dinge geht, die ich ansonsten verschenken oder gar wegwerfen würde, bleibt es geschenktes Geld, und mag angehen. Ein Händler, der mit jedem Cent kalkulieren muss, findet dagegen solche Gebühren üppig. Nicht ohne Grund wird Paypal als Bezahlmethode vor allem bei Warengruppen mit hohen Margen akzeptiert – trotz Millionen Nutzern in Deutschland und sogar im Ausland. Nicht ohne Grund war das System vor der Integration durch ebay wirtschaftlich angeschlagen.

Die **Antwort der Banken** auf diesen Teil der digitalen Revolution kann, so meine Einschätzung, noch lange darin bestehen, dass es keine Antwort zu geben braucht. Scheckkarte, Überweisung und Lastschrift sind sicher (das Risiko trägt erfahrungsgemäß nur selten der Kunde), und vor allem konkurrenzlos billig.

Stephan Szukalski

Tarifeinheit / ING-DiBa: Genau hinsehen

Am 11. Dezember 2014 plant das Bundeskabinett, den **Gesetzentwurf zur Tarifeinheit** zu beschließen und auf den Weg der parlamentarischen Genehmigung zu bringen. Die federführende Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) blickt erwartungsvoll bereits auf das Frühjahr 2015, wenn Bundesrat und Bundestag den Entwurf mit der Mehrheit der Großen Koalition voraussichtlich gebilligt haben. Das Gesetz soll wieder „geordnete Verhältnisse“ schaffen, sprich ein unerwünschtes Übermaß an Streiks kleiner Spartengewerkschaften unterbinden. Die jüngsten Ausstände der GDL und von Cockpit bieten den Regulierern dabei wohlfeile Argumente. Das Gesetz würde dann – trotz Abmilderung – nur noch der Gewerkschaft Tarifverhandlungen und Streiks zugestehen, die die Mehrheit der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb organisieren. Andere Arbeitnehmer-Vertretungen, de facto die meisten DGB-unabhängigen Fachgewerkschaften, wären dann handlungsunfähig. Der DBV wird mit seinen Partner-Organisationen, unter anderem dem dbb Beamtenbund und Tarifunion und dem Marburger Bund, unverzüglich **Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht** einlegen, sollte das Gesetz beschlossen werden.

Ulrich Probst beobachtet den Konflikt schon seit einigen Jahren. Er inspirierte den Wirtschaftsrechtler im Jahr 2013 zu seiner Abschlussarbeit des Studiums: Die seit Juni 2010 höchstrichterlich bestätigte Tarifpluralität und ihre Auswirkungen auf Gewerkschaften und Arbeitskämpfe. „Ich hatte einen kritischen Ansatz: Welche Motivation haben die beteiligten Tarifpartner, wie handeln sie, und wie wirken sich Arbeitskämpfe nun auf das tägliche Leben Dritter aus“, erklärt der 48-jährige Franke seinen Forschungs-Gegenstand.

Er kam zum Ergebnis, dass Dritte zwar in mäßigem Umfang betroffen sind, aber dass die **Liberalisierung des Tarif- und Streikrechts in Folge der Tarifpluralität** keineswegs existenzbedrohend ist für Unternehmen und Bevölkerung. Die Gewerkschafts-Landschaft ist kaum rebellischer als zuvor geworden, die Aktionen von Marburger Bund oder GDL sind klar durch das Grundgesetz, Artikel 9 (Koalitionsfreiheit) gedeckt, so sein Schluss. Am Ende standen immer einvernehmliche Tariflösungen. „Die Freiheiten des Grundgesetzes sollten erst recht deswegen im Vordergrund stehen, das Tarifrecht sollte nicht ohne Not wieder stärker normiert werden“, betont Ulrich Probst.

Fast alle Fachleute sehen nur im Falle ehemaliger Staatsbetriebe wie Bahn, Lufthansa, Post und Telekom ein „Problem“ mit der Tarifpluralität. Dort arbeiten viele Spezialisten in der Daseinsvorsorge für das ganze Land und könnten entsprechend massiven Streikdruck erzeugen, um überhöhte Forderungen durchzusetzen. Dass sie es in den vergangenen vier Jahren nicht im Übermaß taten, entzog diesen Befürchtungen die Substanz. „Interessant ist, dass eine Koalition aus SPD, Arbeitgebern und lange Zeit auch des DGB nun wieder nach staatlicher Tarifregulierung ruft, nachdem sie vorher alle kräftig daran mitarbeiteten, die großen Staatsbetriebe zu privatisieren und zu entbürokratisieren. Alle sollten genau hinsehen, was die Beteiligten nun mit der Gesetzes-Initiative wollen: das Land vor dem ‚Chaos‘ bewahren – oder ihre eigenen Partikular-Interessen verfolgen.“

Der DGB hat unter neuer Führung seit Frühjahr 2014 eine Wende vollzogen. Nun tritt auch er für weitgehende Freiheiten im Tarifrecht ein – vor allem aus der Erkenntnis, dass die freie Organisation für alle Gewerkschaften wichtig ist, um den allgemeinen Bedeutungsverlust der Arbeitnehmer-Vertretungen aufzuhalten. Und um sie originär zu stärken, damit die Arbeitgeberverbände ein frei denkendes Gegenüber haben, das in den Augen aller Angestellten glaubwürdig ist – statt Macht-



Prüfer der Tarifeinheit: Ulrich Probst.
Fotos: O. Popp

kämpfe und Unterdrückung nicht genehmer Meinungen in der Gewerkschafts-szene.

Ulrich Probst wirkt selbst schon lange mit, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen. Er ist seit 1999 „Kundenbetreuer Wertpapier“ im **Nürnberger Standort der ING-DiBa** und seit 2002 Betriebsrat. Auch arbeitet er in der Haus-Tarifkommission mit, die den in manchem speziellen Rechte-Kanon für die Direktbank verhandelte. „Da wir unseren Kunden seit einigen Jahren einen Service rund um die Uhr anbieten, auch nachts und am Wochenende, sind unsere Arbeitsbedingungen mit dem Branchen-Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes nicht mehr zu regeln“, lenkt er den Blick auf das besondere Geschäftsmodell der deutschen Tochter der niederländischen ING-Group.

Die weitgehende Öffnung der Arbeitszeiten ließen sich die Verhandler auf der Arbeitnehmer-Seite damit vom Arbeitgeber bezahlen, dass die ausgegliederte, große Service-GmbH für den Kundendialog in den neuen Haus-Tarif eingegliedert wurde – eine erhebliche Aufwertung für hunderte Mitarbeiter/innen, die nun ebenfalls eng an die auskömmlichen Besitzstände des privaten Bankgewerbes angelehnt sind. „Unser Haustarif ist für alle ein unerschwerter Schutz trotz aller Veränderungen und durchaus anerkannt. Die Stellenbeschreibungen sind aus der betrieblichen Realität abgeleitet und in sieben Stufen von A (niedrig) bis G (hoch) eingeteilt. Das untere und obere Ende ist mit dem Tarifvertrag der Privatbanken vergleichbar, dazwischen gibt's Unterschiede“, erklärt Ulrich Probst.

Das Arbeitsfeld für den Betriebsrat ist, diesen an sich sinnvollen Tarif so durchzusetzen, dass die Kolleg/innen tatsächlich nach den Buchstaben des Textes fair honoriert und behandelt werden. Und hier hakt es mancherorts. Ulrich Probst sieht etwa großen Nachbesserungsbedarf im telefonischen Kundendialog. „Hier wird die Aufgabenpalette immer breiter und tiefergehend, ohne dass die Eingruppierung das abbildet. Da muss die Geschäftsführung mit uns überprüfen, ob die Summe der Tätigkeiten angemessen bezahlt wird, gerade weil sich vieles fließend ändert“, appelliert der Franke an bessere Absprachen in der Gehaltsfindung.

Dies sollte gerade in der ING-DiBa keine große Schwierigkeit sein, weil die Bank – kostensparend schlank und hoch technisiert – sowieso ihre Prozesse ständig und schneller als andere Häuser überprüft und ändert. So kommt es eben zum häufigen Aufsatteln neuer Jobelemente – die sogenannten Skills. Wurde ein Mitarbeiter zum Beispiel für das Bearbeiten von Wertpapieren in Kundenkonten und zur Auskunft teils komplexer Steuerthemen eingestellt, kamen E-Mail-Bearbeitung und Kreditkarten-Service dazu, und etwa noch das Modul „Austria“, weil die österreichischen ING-DiBa-Kollegen nur zu regulären Bankarbeitszeiten Service leisten. „Manche bei uns sagen: ‚Gut, das leiste ich noch oben drauf.‘ Dann müssen

sie aber auch entsprechend mehr in der Geldbörse haben. Andere können oder wollen die immer weiter steigenden Anforderungen nicht tragen, und würden sich dann auch mit dem geringeren Gehalt bescheiden.“ Der Durchschnittsverdienst im Kundendialog der Bank beträgt etwa 35.000 Euro pro Jahr. Aber auch die, die „das ganze Klavier spielen“, bekommen kaum mehr. „Keine der beiden Gruppen sollte übergangen werden“. Ulrich Probst sieht eine stärkere Differenzierung und dann auch Ausnutzung der Tariftabelle als einzig sinnvolle, innovative Lösung.

Doch kann der Betriebsrat in anderen Fragen auf gute Beteiligung verweisen. So ist er in die Rekrutierung neuer Mitarbeiter/innen vollständig eingebunden. Die Personalabteilung liefert frühzeitig Infos und bezieht das Votum des BR umfänglich ein. Und dies ist eine entscheidende Stellenschraube. Denn die Bank wuchs in den vorigen Jahren rasant auf derzeit 3400 Mitarbeiter in Frankfurt, Nürnberg und Hannover, und expandiert weiter. Demzufolge haben die Arbeitnehmer-Vertreter einen guten Hebel, um etwa mitzuentcheiden, dass die betriebliche Altersteilzeit in großem Umfang bestehen bleibt – angesichts der auch hier älter werdenden Belegschaft, die früher mal recht jung war, aber inzwischen im Schnitt auch die 40 Jahre weit überschritten hat.

Diese und kommende Fragen will Ulrich Probst mit seinen Mitstreiter/innen im BR-Gremium weiterhin mit dem Blick fürs Detail beantworten. Das gesammelte Wissen aus seiner Thesis über Gesetze und Akteure in der Arbeitswelt und ihre Wechselwirkungen hilft ihm dabei sehr in der täglichen Arbeit. „Das hat mir schon eine genauere Vorstellung gegeben, warum Leute am Verhandlungstisch so und so handeln. Ich will das künftig noch weiter ausbauen im Arbeitsrecht“, sieht der engagierte Wissenschaftler eine neue Perspektive. Diese gewinnt er auch während der Städtereisen, die er im Wohnmobil quer durch Europa unternimmt. Lang oder kurz, Berge und Meer, fern und gem auch Deutschland. „Die richtige Mischung macht’s eben“.

Oliver Popp

In ständiger Veränderung: Die ING-DiBa, hier in Nürnberg.



Sal. Oppenheim: Mit anderen Hebeln arbeiten

Die Kölner Privatbank Sal. Oppenheim ist traditionell eine der ersten Adressen, wenn vermögende Privatanleger oder Unternehmer ihr Geld standesgemäß verwalten lassen wollen, um es zu mehren. Kein hektischer Produktverkauf, sondern eine souveräne „Begleitung“ der Kunden ist noch immer Grundprinzip des Geldinstituts. Dies prägte auch den gewachsenen Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeiter/innen und der Geschäftsführung mit dem Betriebsrat (BR). Doch **Sal. Oppenheim** übernahm sich mit Investitionen in den Warenhaus-Konzern Arcandor, die fehlschlügen – und wurde mit hohen Schulden 2009 von der **Deutschen Bank** übernommen. In der Folge änderte sich das Klima spürbar. Selbstständige Entscheidungen des Managements in Köln sind immer weniger gewünscht und möglich – die Frankfurter Konzern-Spitze setzte schon bisher durch, dass mehr als zwei Drittel der zuvor 1300 Kolleg/innen des Bankhauses entlassen wurden, Fortsetzung nicht ausgeschlossen. Neben anderen tiefgreifenden Veränderungen. Verständlich, dass da auch der Betriebsrat umdenken muss.

„Wir müssen uns der Strukturen des Konzerns bedienen, wenn wir unseren Einfluss wahren wollen“, bringt es Betriebsrat **Thomas Mertens** (45) auf den Punkt. Der gelernte Jurist meint damit eine engere Verzahnung der Sal. Oppenheimer mit den Arbeitsweisen im Deutsche Bank-Postbank-Konzern, ein vermehrtes Nutzen und Einfordern von vorteilhaften Betriebsvereinbarungen und Sozialplänen, die die angestammten BR in den größeren Konzerneinheiten aushandelten – ganz allgemein ein selbstbewussteres Auftreten der Entscheider und der Gremien aus der 1789 gegründeten Privatbank.

Dies ist durchaus Erfolg versprechend. Denn schließlich hielt die Deutsche Bank auch während der Finanzkrise zu ihrer neuen Tochter und baute sie mit erheblichem Aufwand als Vorzeigestück ihrer Vermögensverwaltung fest in die Konzernstruktur ein. Was nicht nur innerhalb von Sal. Oppenheim, sondern auch übergreifend in dem neuen Konzern-Bereich DeAWM (**Deutsche Asset & Wealth Management**) zu Umbrüchen führte. Folglich kann das Wort des Sal. Oppenheim-BR auch in der Konzernzentrale in Frankfurt Gehör finden – wenn es zielgerichtet und klar artikuliert wird. „Da sollte unser Gremium einfach aktiver werden, die Mitarbeiter mehr informieren, nicht nur auf Maßnahmen der Geschäftsführung reagieren, sondern das Betriebsverfassungsgesetz konsequenter umsetzen“, bekennt Thomas Mertens.



Neue Mittel nutzen: Thomas Mertens.

Fotos: O. Popp

Er nimmt sich dabei selbst in die Verantwortung. Schließlich ist er, 2000 in die Bank eingetreten, seit 2002 ebenfalls Betriebsrat. Die ersten Jahre der Gremienarbeit waren vertrauensvoll und mit überschaubaren Problemen. Seit der Übernahme hat sich dies geändert. „Neue Mitarbeiter verhandelten ihr Gehalt von je her individuell im Einzelfall ohne feste Schablone. Was bis 2009 unproblematisch war, fällt uns nun auf die Füße. Unsere ganz eigenen **Tätigkeitsprofile** finden sich im Tarif so nicht wieder. Zum Beispiel haben viele unserer Assistenzen kundenbezogene, anspruchsvolle Aufgaben, so dass ein Gehalt mindestens im oberen Tarifbereich für sie realistisch wäre. Dies wird jedoch nicht durchgehend umgesetzt, weil zum Beispiel Aufgabenerweiterungen in der Vergangenheit nicht immer auch im Gehalt nachvollzogen wurden. Also müssen wir als Betriebsrat künftig fordern, dass eine bestimmte Gehaltsspanne für eine bestimmte Tätigkeit festgelegt wird, die sich dann bereits in der Stellenaus-

schreibung wiederfindet“, gibt der Kölner ein prägnantes Beispiel.

Dieses Verständnis von **selbstbewusster BR-Arbeit** muss allerdings im 11-köpfigen Gremium erst wachsen. Eine Mehrheit finden Thomas Mertens und seine Unterstützer dort oft nicht für ihre Anstöße. Im Wahlkampf für die BR-Wahl im Frühjahr 2014 musste er kurzfristig sogar eine eigene, unabhängige Liste aufbauen. „Das war schon ein sportlicher Wahlkampf. Doch wir haben immerhin drei Sitze im neuen BR gewonnen, und wollen wieder neues Vertrauen aufbauen. Wir sind kritisch, aber keine Quertreiber, sondern wollen mit guten Argumenten überzeugen. Ja, wir müssen im Betriebsrat intern hart diskutieren. Die gefundenen Kompromisse sollten wir dann aber auch konsequent nach außen, besonders gegenüber der Geschäftsleitung, vertreten. Der Vorstand muss wissen, dass wir auch das Wohl des Unternehmens im Blick haben, aber dass das gelegentlich auch mit Streit verbunden sein kann.“



Tradition: Sal. Oppenheim-Stammsitz in der Kölner City.

Diese Worte kommen von einem Macher aus der Praxis. Thomas Mertens ist kein klassischer Berufs-Betriebsrat. Seine Teilfreistellung 2010 bis 2014 nutzte er zur Erledigung vieler BR-Aufgaben, insbesondere der Begleitung und Unterstützung der Mitarbeiter in den ständigen Abbaurunden. Die Laufbahn in der Bank ist ihm ebenso wichtig. Er begann sie im Jahr 2000 mit 31 Jahren als Spezialist für die Erstellung von Fonds-Abschlüssen, Steuer- und Vermögensübersichten in der **Kapital-Anlagegesellschaft** (KAG) von Sal. Oppenheim, die damals 200 Beschäftigte zählte. Später wechselte der heutige Mittvierziger ins Fonds-Controlling, ab 2007 ins Risikomanagement der KAG, seit wenigen Monaten in den Bereich Compliance. „Ich bin schon recht zufrieden mit dem, was ich hier mache, es ist vieles interessant und erfüllend“, blickt der Fachmann auf die Aufgaben in der Bank. Es sind Aufgaben, die für das Bankhaus wichtig sind – zu wissen, welche Compliance-Risiken bestehen und wie ihnen zu begegnen ist.

Die Perspektive für die Kolleginnen und Kollegen in der Kölner Zentrale und in den Standorten Frankfurt, Düsseldorf, Hamburg, Berlin, München und Baden-Baden erweist sich zunehmend als weniger tragfähig. Die Belegschaft sank bis zu den BR-Wahlen im Frühjahr 2014 auf 600 Beschäftigte, nun lautet 350 als nahe Zielgröße – mittelfristig könnte ein weiteres Abschmelzen der Belegschaft erfolgen, glaubt man berufenen Quellen.

Diese Entwicklung bestärkt Thomas Mertens nicht nur in seiner Arbeit als Betriebsrat allgemein, sondern auch in der Erkenntnis, dass das Gremium sich neu aufstellen muss. „Die vergangenen Jahre standen immer nur im Zeichen des Personalabbaus, nach dem Motto ‚Das Schlimmste verhindern‘. Die tiefgreifende Arbeit an anderen Sach-Themen war da nur schwer möglich. Eben darum ist es ja so wichtig, dass wir uns Aufgaben gut aufteilen, als Betriebsrat gemeinsam auftreten und jeden nach seinen Stärken und Interessen einsetzen“, zeigt sich der Rheinländer überzeugt davon, dass Krisen und die Arbeit an etwas Gutem letztlich zusammenschweißen.

Thomas Mertens gibt als Rechtsanwalt manchen Freunden und Bekannten privat einen guten Rat. Und seit 1985 ist er bei den Johannitern aktiv und als Rettungssanitäter regelmäßig im Einsatz, etwa bei Großveranstaltungen in der Köln-Arena. Gemeinsam mit seiner Frau steht er als Chorsänger gelegentlich auf der Bühne der Kölner Philharmonie. Es ist sein Ausgleichsprogramm, um im Bankhaus mit voller Energie und neuen Ideen zu wirken.

Oliver Popp

DBV-Herbsttagung Kassel: Antworten auf Tarifeinheit und Digitalisierung

Einige Fragen schieben sich für alle Mitarbeiter/innen der Finanzwirtschaft stärker ins Bewusstsein. Wer garantiert mir eigentlich für den ganzen Stress eine wirklich leistungsgerechte Bezahlung? Wer sorgt dafür, dass ich beizeiten richtig eingruppiert werde, oder dass ich in Teilzeit gehen kann? Dass ich auch beachtet werde, wenn ich in einem kleinen Betrieb arbeite? Wer erhebt Einspruch, wenn Bank-Abläufe etwa im Zahlungsverkehr statt von Stammkräften immer öfter von Zeitarbeitskräften, in ausgelagerten GmbH's oder gleich im Ausland erledigt werden sollen?

Antwort: Die für mich richtige Gewerkschaft, auch als Unterstützung der Betriebsräte. Und zwar sollte es eine Gewerkschaft sein, die ich als Beschäftigte(r) mir frei wähle. Doch diese Freiheit wird der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit der schwarz-roten Koalition beenden, wenn er wie geplant im Frühjahr 2015 Gesetz werden sollte. Und deshalb stand er auch im Mittelpunkt unserer DBV-Herbsttagung am 13./14. November 2014 in Kassel.

Die Tarifeinheit bewirkt, dass es nur noch einen rechtswirksamen Tarifvertrag pro Betrieb geben darf, für den gestreikt werden darf – und zwar den der jeweils mitgliederstärksten Gewerkschaft. Deren Vorgehensweise orientiert sich dann aber auch nur an den Interessen der größten organisierten Gruppe. Die nicht eben kleinen Minderheiten und ihre Interessenvertreter sind dann lediglich noch Bittsteller ohne Arbeitskampfmittel. Viele Details sind im Gesetzentwurf zudem völlig unregelt: Was genau ist ein Betrieb, und wer definiert das? Lähmt die Klärung von Organisationsfragen dann nicht jeden schnellen gewerkschaftlichen Druck, der Arbeitgeber zum Einlenken und zu umgehenden Lösungen bringen kann? Der DBV wird mit seinen Partner-Organisationen in jedem Fall Klage beim Bundesverfassungsgericht einreichen, sollte der Gesetzentwurf weiter vorankommen.

Zunehmend erhält das Finanzgeschäft in den Filialen Konkurrenz durch Online-Angebote, Apps auf mobilen Geräten und Videoberatung. Internet-basierte „FinTec's“ versuchen, dem Banken-Zahlungsverkehr Marktanteile abzujaßen. Die Entwicklung ist noch nicht abschließend bewertbar, aber in Kombination sicher die größte Veränderung seit dem Aufblühen der Direktbanken vor 20 Jahren. Weil sich dadurch Arbeitsweisen gravierend ändern, müssen auch wir Gewerkschaften neue Antworten finden – gemeinsam. Unsere Zusammenarbeit mit ver.di hat sich im vergangenen Jahr tatsächlich spürbar verbessert – besonders in Tarifverhandlungen und in Aufsichtsräten zeigen sich schon positive Ergebnisse.

In den nächsten Monaten stehen wieder mehrere Aufsichtsratswahlen an. Mit klaren Zielen und Überzeugung gehen unsere Kandidaten in diese Entscheidungen – zum Beispiel Norbert Heinrich in der Targobank und Ralf Zeiger in der SAP. Erfahrene Vorbereiterin für diese und andere Wahlen ist unsere DBV-Geschäftsführerin Sigrid Betzen. Als Arbeitsrechtlerin vertritt sie zudem viele Mitglieder vor den Arbeitsgerichten. Eine neue Entwicklung sind hier die zunehmenden Klagen und Widersprüche, die der DBV bei den Sozialgerichten einreichen muss. „So kündigen Arbeitgeber wiederholt auch schwerbehinderten Angestellten, und die zuständigen Integrationsämter oder –beauftragten stimmen dem immer öfter zu. Dann führen wir für die Betroffenen Kündigungsschutzklagen, damit das Amt die Kündigungszusage zurücknimmt. Bei Erfolg kommen die Mitarbeiter zurück in ihre Arbeit“, beschreibt die Rechtsanwältin einen derzeitigen Schwerpunkt ihres Schaffens – zehn solche Verfahren hängen aktuell an. Wichtig ist, dass die Betriebsräte die Betroffenen in den vorgeschalteten Anhörungen vor Gericht schon so gut wie möglich vertreten – damit die Erfolgsaussichten steigen. Daneben vertritt Sigrid Betzen auch Mandanten in Eingruppierungs- und Rentenverfahren, bei der Durchsetzung von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz oder in Zeugnisklagen.

Von erfolgreichen Tarifverhandlungen trotz schwieriger Ausgangslage berichtet die DBV-Verhandlungsführer Ursula Feikes (privates Bankgewerbe), Heinz Buff (Geno-Banken) und Ute Beese (Versicherungen). Noch in einem frühen Stadium sind die Verhandlungen für einen einheitlichen Tarifvertrag für die PBC Banking Service-Plattform des Deutsche Bank-Konzerns – ein Konglomerat aus 9 Unternehmen mit 9000 Beschäftigten, sowohl aus der Deutschen Bank als auch aus der Postbank stammend. „Die Gespräche sind wirklich komplex wegen der sehr unterschiedlichen Vergangenheit der Betriebe. Neben der Vereinheitlichung, also gleicher Lohn für gleiche Arbeit, wollen wir den Ausschluss von Kündigungen, Besitzstandsschutz und eine vernünftige Tarifierhöhung“, bringt Verhandlungsführer Stephan Szukalski den Stand hier auf den Punkt.

Nach drei Jahren tariflicher Odyssee wird die DBV-Tarifkommission um Heinz Buff und Ute Beese nun voraussichtlich im Dezember 2014 einen Haustarif in der Volksbank Werra-Meißner abschließen. Danach kann hier nun zum ersten Mal ein tariflicher Mindeststandard für die 250 Beschäftigten festgesetzt werden. Es ist ein wichtiges Signal weit über Nordhessen hinaus, befindet Heinz Buff: „Wir halten am Flächentarif fest und sagen den Vorständen, die da ausscheren: Wir werden nicht locker lassen, vergleichbare Standards in jedem Fall auch auf anderem Weg durchzusetzen.“



Intensive Information in Kassel.

Foto: O. Popp

Oliver Popp

Tarif Geno-Banken: Neue Rechte durchgesetzt

Mit dem Abschluss am 29. Oktober 2014 erreichte die DBV-Tarifkommission (TK) neben Steigerungen der Einkommen neue Sicherheiten für die 168.000 Beschäftigten in den Volks- und Raiffeisenbanken. Damit haben die Kolleginnen und Kollegen zwei weitere Jahre, genauer bis Ende Oktober 2016, die Rechtssicherheit eines soliden Tarifwerkes.

Nach drei Verhandlungsrunden in Neusenburg und Frankfurt setzte Heinz Buff, Verhandlungsführer der DBV-TK Geno-Banken seine Unterschrift unter die Papiere, die die Arbeitsbedingungen in den 1080 genossenschaftlichen Instituten in sinnvollen Punkten verbessern. Für viele stehen zunächst die Zahlen: Im Dezember 2014 erhalten die Geno-Banker/innen eine Einmalzahlung von 10 Prozent ihres Bruttomonatsgehältes. Ab Februar 2015 steigen alle Tarifgehälter in Folge des DBV-Abschlusses um 3 Prozent, ab Februar 2016 in einem zweiten Schritt nochmals um 1,2 Prozent.

Auch die Auszubildenden profitieren in gleichem Maße – startend mit ebenfalls einmalig 10 Prozent einer Ausbildungsvergütung im Dezember 2014. Ab Februar 2015 gibt es für alle Lehrjahre monatlich 30 Euro mehr. Ab Februar 2016 können die angehenden Geno-Bankerinnen nochmals mit mehr Vergütung rechnen – im ersten Lehrjahr beträgt das Plus 38 Euro, im zweiten Lehrjahr 21 Euro sowie im dritten Lehrjahr 18 Euro.

Bei den Endfünfzigern in den Betrieben ist die Altersteilzeit oft nachgefragt – sie konnten wir ebenso tariflich bis Ende 2016 verlängern wie die Regelung der Langzeitkonten, mit deren Hilfe Geno-Beschäftigte Gehaltsbestandteile



Die DBV-Tarifkommission Geno-Banken.

Foto: O. Popp

für eine längere Freistellung (Bildungsurlaub, Sabbatical) ansparen können.

Bereits mit dem Abschluss vor zwei Jahren haben die DBV-Tarifkommission und der Arbeitgeberverband AVR einen Gesundheitstag definiert, für den sich alle Mitarbeiter/innen alle zwei Jahre (oder einen halben Tag pro Jahr) für längere ärztliche Untersuchungen und Vorsorgen freistellen lassen können. Wir haben dies nun durch einen Katalog an Angeboten präzisiert. So müssen nun allen Beschäftigten in Häusern in der Stadt und auf dem Land Angebote wie Ausgleichssport, Stressabbau, Ernährungsberatung und Suchthilfe zur Verfügung stehen.

Bereits seit mehreren Jahren fordern wir einen unbedingten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und ein Rückkehrrecht in die Vollzeit, besonders für die Mitarbeiter/innen mit Kleinkindern oder mit zu pflegenden Angehörigen. Zumindest bei einer Gruppe ist uns nun der Einstieg gelungen. Und zwar dürfen künftig ältere Beschäftigte 3 Jahre vor ihren regulären Rentenbeginn (65 Jahre + x Monate) ihre Wochenarbeitszeit um bis zu 4 Stunden verkürzen, also von 39 auf 35 Stunden. Der Arbeitgeber gleicht zudem die Hälfte des entstehenden Lohnausfalls aus. Also 4 Stunden weniger arbeiten, nur 2 Stunden weniger Lohn!

Wir verfolgen die Einführung der neuen tariflichen Regelungen und unterstützen insbesondere wenn gewünscht die örtlichen Betriebsräte darin, praktikable Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zu treffen, damit die Tarifrechte Anwendung finden. Schreiben Sie uns bei Fragen gern per Mail an:

info@dbv-gewerkschaft.de

Oliver Popp

Volksbank Donau-Mindel: Respekt erarbeiten statt mit Titeln glänzen

*Wer zwischen Ulm und Augsburg von der Autobahn abfährt, darf den Terminkalender ruhig mal sausen lassen. Das bayerisch-schwäbische Land an der **Donau** öffnet sich weit zwischen kleinen Waldstücken und Bachläufen, sodass die barock-opulenten Zwiebelkirchen bereits von fern die beschaulichen Ortschaften ankündigen. Die oft reich geschmückten Bauernhöfe betreiben kleinteiligen Feldbau oder Milchwirtschaft – fast nahtlos unterbrochen von abgezirkelten, modernen Gewerbegebieten, in denen Mittelständler Zulieferprodukte für Auto-, Maschinenbau- und Chemiewerke herstellen, meist ohne Schornstein. Umso mächtiger sind dafür die beiden Kühltürme des Kernkraftwerkes Gundremmingen, die wolkenartig Wasserdampf entlassen – mit begrenzter Restlaufzeit. Doch das ist ein Solitär. In Erinnerung bleibt vielmehr eher die Idylle des langgezogenen Marktplatzes in **Günzburg**, der von den stolzen Giebeln mittelalterlicher Kaufmannshäuser flankiert wird und gefasst von zwei Stadttürmen, auf denen manchmal noch der Nachtwächter seinen Ausguck hält.*

Hier arbeitet **Jürgen Maget** in einer Filiale der **VR-Bank Donau-Mindel** am Rande der Innenstadt und ist sich der Vorzüge seiner Heimat durchaus bewusst. „Ja, es ist hier ganz passabel, vor allem, weil es lebens- und preiswert ist“, verdeutlicht der 47-jährige Schwabe – fürsorglicher Vater zweier junger Töchter – eine charmante Kombination. Regelmäßig platzieren sich die



Mit Blick fürs Detail: Jürgen Maget.

Fotos: O. Popp

ländlichen Kreise von der Donau bis hinauf nach Franken an der Spitze innerdeutscher Wettbewerbe, wo die aus vielen Faktoren aufsummierte Lebensqualität am höchsten ist.

Dort, in seinem Heimatort Offingen, beginnt der Filius 1984 seine Banklaufbahn. „Banker war damals der angesehenste Beruf nach der Feuerwehr. In der Raiffeisenbank, wo ich anfang, kamen auf eine Stelle 52 Bewerber. Ich hatte mir zwar auch schon ausgemalt, Archäologe oder Kirchenmaler zu werden. Aber Banker war dann doch der solidere Beruf“, beschreibt Jürgen Maget seinen Start. Er ist bald Mädchen für alles. 1986 wird der erste PC in der Bank eingerichtet – der junge Bankkaufmann tut sich leicht und wird bald **inoffizieller Technikbeauftragter** der Bank, schreibt sogar kleine DOS-Programme und begleitet über insgesamt 12 Jahre alle technischen Umstellungen. „Aber auch Kreditbearbeitung und Schalterleitung – ich hab alles mal gemacht.“

1996 kommt er in Raiffeisen-Volksbank-Filialen in Gundelfingen und Lauingen, erst in die Vermögensberatung, ab 2000 bis vor kurzem dann ins **Depot-A-Geschäft**. „Das ist der Eigenhandel – also das Geld, das reinkommt, aber nicht als Kundenkredit wieder ins Aktiva läuft. Bei uns vor allem Pfandbriefe und Unternehmensanleihen.“ Jürgen Maget ist der Umsetzer, der den Vorstand dabei berät, in der Eigenanlage der Bank nicht zu sehr ins Risiko zu gehen. Auch „seine“ Raiffeisen-Volksbank Dillingen eG testet kurzzeitig mal ABS-Papiere oder Rohstoff-Anlagen auf der Passivseite – entscheidet sich aber letztlich dagegen, weil sie sich als wenig beherrschbar erweisen. Entsprechend gering sind später die Ausfälle und Abschreibungen der Bank in Folge der Finanzkrise ab 2007, im Gegensatz zu manch anderer Genossenschaftsbank.

Auch die **Sonderprüfung der BaFin** nach § 44 Kreditwesengesetz gehört mit zum Aufgabenfeld des Spezialisten. „So kommt dann freitags ein Schreiben, dass ab der kommenden Woche die Prüfer im Haus sind“, erinnert sich Jürgen Maget an die sehr konkreten Stresstests. Dann wird durchleuchtet: Hat die Bank ein tragfähiges Geschäftsmodell und Strategie? Werden die MaRisk eingehalten, wird das operationelle Risiko aufgefangen? Hat die Bank Kredit-Kunden bedingungslose Sonderkündigungs- oder -tilgungsrechte eingeräumt, die schnell ein Loch in die Bilanz reißen können? Das Haus besteht dank der Erfahrung von Fachleuten wie Jürgen Maget.

Dabei wird das Institut größer. Erst die **Fusion** der RVB Dillingen mit der RB Burgau im Jahr 2013. Und seit Anfang 2014 läuft die Integration auch der Volksbank

Günzburg an. Das neue Haus firmiert nun unter dem neuen Namen „VR-Bank Donau-Mindel“ und vereinigt derzeit 290 Mitarbeiter/innen sowie 30 Azubis an 36 Standorten, die eine Bilanzsumme von 1,3 Milliarden Euro erwirtschaftet haben. Die insgesamt stark gesunkenen Erträge besonders auf der Zinsseite und die im Verhältnis dazu hohen Risiken in einigen Büchern beförderten dabei den Gedanken der Vorstände, zusammen besser gerüstet zu sein für die Zukunft. Jürgen Maget führt bei der ersten Fusion die Depot A der Banken zusammen. Im November 2013 wechselt er wieder in die Kundenberatung und ist seitdem in einer Geschäftsstelle in Günzburg zu finden.

Im Laufe der aufwändigen Umstellungen auch für viele Kolleg/innen in diesen Monaten ergibt es sich für ihn folgerichtig, sich auch für den **Betriebsrat** zu bewerben. „Zum einen bin ich ein Idealist und fühle mich auf der Arbeitnehmer-Seite sowieso wohler. Zum anderen sind in Folge der Fusion so viele Regelungen für die Mitarbeiter neu zu bestimmen, dass ich da direkt mitwirken wollte.“ Seit März 2014 ist Jürgen Maget neu in den 7-köpfigen BR gewählt, heute zur Hälfte und absehbar ganz freigestellt für die anspruchsvollen Überarbeitungen. „Es ist ja wirklich viel zu tun. Im **Sozialplan** haben wir betriebsbedingte Kündigungen in Folge des Zusammengehens ausgeschlossen. Und dort auch geregelt, dass Kollegen Fahrtkosten fürs Auto oder die Bahn erstattet bekommen, die nun weitere Wege haben“, benennt der frischgebackene Arbeitnehmer-Vertreter Beispiele.

Die Arbeitszeiterfassung, die bisher nur in Günzburg üblich ist, soll per Betriebsvereinbarung auch in Dillingen und Burgau eingeführt werden, die bisher das Modell Vertrauensarbeitszeit angewendet haben. Noch zu vereinbaren ist, ob und welche sich örtlich nahe Doppelfilialen zusammengelegt werden sollen, um wie von den Vorständen gewünscht Kosten zu sparen und dennoch die Menschen in der Bank zu halten. Schon bisher sind 50 Mitarbeiter/innen versetzt, ohne dass ein Ende absehbar ist.

Allgemein müsste die Planung einer gut funktionierenden Struktur noch konsequenter verfolgt werden – zum Nutzen von Beschäftigten und Unternehmen, findet nicht nur Betriebsrat Jürgen Maget. „Zum Beispiel sollten da, wo der Personal-Vorstand arbeitet, auch die Mitarbeiter von Personal, Controlling und Vertrieb örtlich konzentriert werden, die diesem Vorstand direkt zuarbeiten. Doch gibt es immer noch Bereichsleiter, die da nicht richtig mitziehen.“ Die im September schnell zusammengestellte Personalabteilung tut sich auch noch schwer in der Abstimmung mit dem Betriebsrat. Jürgen Maget will hier schwerpunktmäßig helfen, die Probleme zu lösen. „Ein verlässlicher **Personalentwicklungs-Plan** wäre schön, oder auch der sichere Umgang mit Mehrarbeits-Anträgen und Versetzungen“, sieht er ein großes Betätigungsfeld.

Der Familienvater hat zusammen mit dem gesamten BR-Gremium dabei einen starken Willen, die Unterstützung besonders der jüngeren Vorstände, die noch lange in der Bank bleiben wollen, und auch den Vorteil der



Sicherer Hafen: Hier arbeitet Betriebsrat Jürgen Maget den Fusions-Sozialplan und andere Vereinbarungen mit aus.

Aufbauphase, vieles neu machen zu dürfen, ohne an alten Maßstäben oder „Vorbildern“ gemessen zu werden. Eine gute Schule ist in seinen Augen das **Arbeitsrechts-Seminar** des DBV vor einigen Wochen, das viele Aha-Momente und neue Kontakte brachte. Ebenso sein erstmaliges Mitwirken in der DBV-Tarifkommission, die Ende Oktober den neuen Geno-Abschluss erreichte, auch mit den unbestechlichen Argumenten aus der regionalen Praxis wie von Jürgen Maget. „Das war ein großes Erlebnis zu sehen, dass es vielerorts ähnliche Probleme gibt, und niemand damit allein stehen muss.“

Regelmäßig auf dem Schirm steht seit kurzem auch die Absprache der BR aus den umliegenden Banken der Region an der Donau. „Damit wollen wir auch den ‚Ideen‘ der Bankvorstände etwas entgegensetzen. Zum Beispiel die zweimalige Befristung neuer Arbeitsverträge für je ein Jahr, bevor dann die endgültige Aussage kommt, ob es dauerhaft weitergeht oder nicht. Diese zwei Jahre zehren an den Nerven der neuen Kollegen, das geht in unseren Augen nicht. Dann fordern wir als BR umgehend eine genaue Begründung der Befristung. Oder eben die ehrliche Ansage, ob und wie abgebaut werden soll.“

Auch die **Zielvereinbarungen** im Marktbereich sind nach BR-Einschätzung zum Teil viel zu hoch und nicht aufrichtig, weil sie die Aussagen der Bank konterkarieren, bei Abschlüssen das Interesse der Kunden an erste Stelle zu rücken. Stattdessen zielen die Provisionen für die Berater/innen bzw. Absatzprovisionen für Banken teilweise noch immer darauf, bestimmte für die Bank lukrative Produkte zu verkaufen. „Interessant ist da die Raiffeisenbank Ichenhausen in unserem Gebiet, die nicht nach Zielvorgaben verkauft. Der Chef dort wirbt sogar öffentlich mit seinem Buch ‚Führen ohne Druck‘, empfiehlt Jürgen Maget ein stimmiges Miteinander, das durchaus auch ein erfolgreiches Geschäftsmodell sein kann.“



Der idyllische Günzburger Marktplatz ist an Wochenenden und Abenden voller kleiner und großer Besucher, nicht nur aus dem nahen Legoland. Foto: traveldia / fotolia.com

Heute mit 47 Jahren selbst schon ein Bank-„Senior“, hat sich Jürgen Maget früher vieles von älteren Kollegen abgeschaut, wenn er ins kalte Wasser springen musste – was öfter vorkam. „Ja, erst im höheren Alter wird man schmerzfreier und erkennt, dass nicht alles so wichtig war an Karriere-Schritten, denen man als Junger hinterherjagt.“ Die **Lebenserfahrung**, gute wie schlechte, ist nicht zu ersetzen, wenn es bei der Arbeit mal nicht nach Schema F funktioniert. „Man sollte sich Respekt verdienen, statt mit Titeln zu glänzen oder alle möglichen Ziele zu erfüllen. Ich habe mir gesagt: Wenn ich abends nicht mehr in den Spiegel schauen kann, dann höre ich auf mit dem Geschäft.“

Effizienz hat es auch schon früher gegeben, auch wenn sie altmodisch erscheinen mag. Jürgen Maget erinnert etwas an die alte Burgauer Volksbank. Vor der Fusion haben dort die Berater/innen die Anlage-Varianten ihren Kunden oft traditionell auf einem Blatt Papier veranschaulicht und durchgerechnet, ohne Rechner. Sie waren gleichfalls nach 30 oder 45 Minuten fertig und haben damit im Regionalvergleich Spitzenabschlüsse und -erträge erreicht. „Nicht jedes Beratungs- oder Finanzierungsprotokoll muss mit der EDV erstellt werden, manchmal geht es von Hand einfacher und schneller. EDV nicht um jeden Preis“, regt der Schwabe zum anders Arbeiten an.

Auch über den unmittelbaren Kreis der Arbeit hinaus sieht er manches Steuerrad, das zum Wohle von Belegschaft und Banken angepackt werden kann. So etwa eine Reform der **Aufsichtsräte** dergestalt, dass immer mehr Mitglieder mit langjährigem Sachverstand in die Kontrollgremien berufen werden, um im Detail der Prüfberichte besser durchzublicken. Oder die Frage, wem die **Verbände der Genossenschaftsbanken** zum Beispiel auf Länderebene wie in Bayern eigentlich nützen. Sie erlassen eine Vielzahl von mäßig praktischen Vorschriften, um schlicht einen Arbeitsnachweis zu erbringen. „Die sind oft handzahn und widersprechen sich auch noch zum Teil. So etwas brauchen wir nicht, um unsere Interessen voranzubringen“, stellt Jürgen Maget klar. „Stattdessen sollten sie mal Busse organisieren und ein paar zehntausend Geno-Banker nach Berlin oder Brüssel fahren, damit wir dort mal richtig Druck machen können gegen diese für uns völlig unsinnigen Stresstest-Auflagen. Wir in den Volksbanken haben nicht solche hohen und unzureichend abgesicherten Risiken wie eine Deutsche Bank, sondern wir haben das schon lange eingedämmt und außerdem einen Sicherungsfonds, der den Steuerzahler nichts kostet.“

Oliver Popp

Versicherungen / Allianz: Gebündelte Kräfte

Nicht weniger als 210.000 Frauen und Männer arbeiten im Innen- und Außerdienst der **Versicherungen** in Deutschland. Ihre Arbeitsweisen sind dabei oft ganz andere als in den Banken und ihren Tochtergesellschaften – vor allem sind Aufgaben und Verantwortung für die einzelnen Beschäftigten oft weiter gefächert. Der DBV verhandelt für sie bereits seit 2002 **Tarifverträge**. Dabei entscheiden am Verhandlungstisch bei uns wie üblich Fachleute direkt aus den Assekuranzen über das Ob und Wie des Abschlusses. **Johann Lindmeier** (50) und **Thomas Kadner** (40) – beide aus der **Allianz in München** – sind fester Teil unserer Tarifkommission und ziehen Bilanz über den jüngsten Teil-Abschluss im 40.000 Köpfe zählenden **Versicherungs-Außerdienst**.

Im August 2014 gingen die DBV-Verhandler mit einem wohl-durchdachten **Forderungskatalog** in die Gespräche mit dem Arbeitgeber-Verband. Neben einer angemessenen allgemeinen Gehaltssteigerung von 5,5 Prozent waren dabei die Steigerung von ergänzenden Gehaltsteilen und Sachforderungen der Kern des Anspruchs. „Wir wollten einige neue Bausteine durchsetzen, die die besonderen Arbeitsbedingungen in den Versicherungen widerspiegeln“, beschreibt Johann Lindmeier den Ansatz.

Dazu zählte eine stärkere Erhöhung des Einkommens der unverhältnismäßig niedrigen Tarifstufen I und II. Außerdem sind die Einkommen viele Vertriebler/innen in den Versicherungen stärker als in den Banken abhängig von den tatsächlichen Produktverkäufen an Kunden, die in den vorigen Jahren stark schwankten. Deshalb ist ein unverrechnbares Mindesteinkommen als tarifliche Untergrenze definiert – und dieses wollte die DBV-Tarifkommission gleichfalls stärker anheben, damit die Betroffenen auch in Großstädten sich und ihre Familien ernähren können.

Dazu hatten die Verhandler des Deutschen Bankangestellten-Verbandes neue Absicherungen zur Gesundheitsvorsorge, zum Lösen der Probleme einer älter werdenden Belegschaft und auch einen finanziellen oder Freizeit-Ausgleich für den Aufwand der vermehrten obligatorischen Weiterbildungen auf der To-do-Liste. Die Tarifverhandlung mit der Arbeitgeberseite lief am 29. September in der ersten Runde fordernd, aber professionell: „Wir hatten mit Ute Beese wirklich eine Klasse Verhandlungsführerin und kamen gut vorwärts. Bis uns der schnelle **Tarifabschluss** von ver.di überraschte.“

Knackpunkt war die Verhandlungsregie: DBV und ver.di verhandelten zwar zum gleichen Zeitpunkt, aber in getrennten Räumen und somit einer mangelnden Abstimmung der Arbeitnehmer-Vertreter untereinander. Warum ver.di zu dem frühen Zeitpunkt und mit einem mäßigen Ergebnisstand abgeschlossen hat, war für die DBV-Fachverhandler unklar. „Wir wollten im Interesse der Mitarbeiter weiter verhandeln und mehr erreichen. Leider war das mit dem AGV dann nicht mehr möglich“, so Johann Lindmeier.

Schönzureden ist der Abschluss nicht. Die Mehrzahl der Mitarbeiter/innen – die Hauptgruppe – bekommt seit 1. November 2014 etwa 1,9 Prozent, ab 1. Januar 2016 etwa 1,7 Prozent mehr Gehalt. Auch in der niedrigsten Tarifstufe I sind die Erhöhungen mit 2,9 und 2,3 Prozent weit entfernt vom nötigen Maß, in der Tarifstufe II noch darunter. Auf Intervention der DBV-Tarifkommission rückte der Arbeitgeberverband zumindest von seinem Ansinnen ab, die Mindesteinkommen der Betroffenen bei längerfristigem Unterverdienst auch noch zu reduzieren. Andere DBV-Sachforderungen drangen allerdings nicht durch. „Unterm Strich zeigt der Tarifabschluss kaum Entwicklung in die von uns gewünschte Richtung“, zeigt sich Thomas Kadner klar enttäuscht.

Die beiden Verhandler aus München verfolgen indes die Ziele weiter, die die Kolleginnen und Kollegen bei ihnen in den Häusern der Allianz und in anderen Versicherungen gut begründet erheben. Am 3. Dezember 2014 formulieren sie im Vorgespräch der DBV-Tarifkommission vor Beginn der Verhandlungen für die etwa 170.000 Beschäftigten im **Versicherungs-Innendienst** in erster Reihe die DBV-Positionen. Zum Beispiel, dass gleiche Arbeiten in den weit verzweigten Versicherungen auch gleich tariflich bezahlt werden müssen – ohne gravierende Unschärfen, wie sie sich leider immer wieder in der Praxis zeigen, weil ungenaue oder veraltete Tätigkeits-Beschreibungen im Tarif diese Unterschiede nicht sicher abschließen.



Mehrfach engagiert: Thomas Kadner (l.) und Johann Lindmeier. Fotos: O. Popp

Oder ein anderes Problem, das nach Lösung schreit. Im Innendienst ist die Gesundheit vieler Kollegen massiv bedroht. Ein neuer **Burn-out**-Bericht über alle Dax-Konzerne zeigt, dass in den Versicherungen die meisten Kollegen wegen Überlastung ausfallen. Es gibt zwar in der Allianz und auch in anderen Assekuranzen ein sehr taugliches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), das bei Burn-out oder sehr ernsten Krankheiten eine Heilung und eine Rückkehr an einen langfristig verträglichen Arbeitsplatz sichert. „Aber uns fehlen noch konkrete Präventions-Vereinbarungen, damit es gar nicht erst so weit kommt. Da wäre zum Beispiel ein tariflicher Gesundheitstag ideal, wie er in den Genossenschaftsbanken vereinbart ist“, blickt Thomas Kadner über den Tellerrand.

Er und sein Mitstreiter verfolgen die Entwicklung in der Allianz schon lange. Nicht von außen – sie arbeiten seit vielen Jahren in der vordersten Reihe des **Vertriebs** der **Allianz Beratungs- und Vertriebsgesellschaft**. „Der deutlichste Unterschied zur Bank ist wohl: Wir müssen aktiver auf unsere Kunden zugehen, die nicht mal eben so in eine unsere Vertretungen hineingehen wie in eine Bankfiliale. Und wir haben ein größeres Spektrum an Produkten, besonders im Management von Risiken und in der Vorsorge“, beschreibt Johann Lindmeier seinen Hauptjob. Und der ist auch nicht auf Öffnungszeiten reduziert. Er wird auch spät abends angerufen von Versicherten, die mit dem Auto verunfallten, oder auch einem Wirt, dessen Gaststätte abgebrannt ist. „Das heißt erst mal den Menschen auffangen, ihm dann erklären, dass die Deckungssumme

reicht, und dass er auch mit einem Ausfallgeld rechnen kann. Eben persönlich da sein, verstehen. Das ist in der akuten Situation einfach unerlässlich.“

Stetige Begleiter waren dabei die **Veränderungen des Konzerns**. 2001/02 startete die Allianz die Übernahme der Dresdner Bank und stoppte diesen Prozess, nachdem sich die Hürden auf dem Weg als zu groß erwiesen für einen wahrnehmbar schwindenden Nutzen. 2005/06 brach sich dann eine große Umstrukturierungswelle in allen Bereichen Bahn – es war für die allermeisten Mitarbeiter/innen auch eine Zeit der großen Verunsicherung und Ohnmacht. „Bis etwa 2011 hat sich das stark negativ ausgewirkt. Seitdem haben wir uns besonders in den einzelnen Betrieben wieder besser gefunden“, berichtet Thomas Kadner von einer Wende.

Diese gestaltet er nun auch mit, als **Betriebsrat**. Ebenso Johann Lindmeier. „In unserer Verkaufsregion, dem Münchner Westen, haben wir vieles gut regeln können. Doch brauchen uns die Kollegen trotzdem oft in alltäglichen Fragen, zum Beispiel für Abstimmungen zwischen den 88 Vertretungen“, bietet sich das Duo als präserter Ansprechpartner an – und tauscht sich trotz vieler anderer Termine zwei- bis dreimal pro Woche intensiv aus. Ein wenig mit der Rollenverteilung, dass Johann Lindmeier nach außen vieles anstößt, gestaltet und motiviert, und Thomas Kadner getroffene Vereinbarungen im Hintergrund akribisch vorbereitet und nachregelt. Eben als aufrichtige Interessenwahrnehmung von Kollegen für Kollegen.

Seit Frühjahr 2013 haben sie ihre Kräfte auch mit der Liste „Gemeinsam“ gebündelt – nicht nur im Betriebsrat, sondern auch im **Aufsichtsrat**, wo nun Johann Lindmeier auf dem Gewerkschaftsmandat und Rosemarie Sommer mit einem Angestelltenmandat an einem Strang ziehen. „Das hat uns viele Türen geöffnet und Schwierigkeiten beherrschbarer gemacht. Nicht konflikt-scheu, aber auch nicht konflikt-suchend.

Es hat sich gezeigt, dass das die Mitarbeiter zu schätzen wissen“, betont Johann Lindmeier. Lösungsorientiert sehen beide ihre gewerkschaftliche Heimat im DBV und nutzen die Hilfe des Verbandes im Arbeitsrecht oft und gern, ebenso die auf die Praxis zugespitzten Seminare. Eine steigende Zahl von Mitarbeiter/innen in der Allianz sehen die Vorteile ähnlich und werden aus Überzeugung Mitglied der Fachgewerkschaft für alle Beschäftigten in der Finanzwirtschaft. So ist auch Ünver Hornung, der BR-Vorsitzende des größten Allianz-Betriebes, der Hauptverwaltung, zum DBV gekommen und agiert hier nun selbst als Wegbereiter.

Als Fahrplan völlig untauglich sieht das Doppel dagegen den gegenwärtigen Gesetzentwurf zur **Tarifeinheit**. „Eine einheitliche Bezahlung im Betrieb wollen alle. Aber eine Tarifeinheit im Stile von Frau Nahles' Gesetzentwurf, der bevormundend übergestülpt wird, will kein Mensch bei uns“,

so Thomas Kadner. Er sieht vor allem die Gefahr darin, dass sich Mitarbeiter dann eben nicht mehr frei organisieren können – offenes, ehrliches Diskutieren und Finden von Lösungen werden in seinen Augen dann verdrängt durch ein Denken und Handeln in sehr engen Grenzen – „keine angenehme Vorstellung“, will er solche Engstirnigkeit nicht zulassen.

In ihrer „Bohème“, in Schwabing, haben sie dagegen Wurzeln geschlagen. Es ist eine ganz eigene, charmante Mischkultur, die das Biotop nördlich der Münchner City so lebenswert macht. „Es ist kein Ort, sondern ein Lebensgefühl.“ Johann Lindmeier und Thomas Kadner haben hier ihren Quell an Ideen und Kraft, der sie noch viele Jahre speisen wird.

Oliver Popp



Lieblingsziel: Zehntausende Fußball-Fans pilgern zum „Raumschiff“ Allianz-Arena im Münchner Norden, wenn der FC Bayern oder 1860 München spielen.

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, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 6,00 |
| 2. bis € 2.083,- brutto | € 11,00 |
| 3. von € 2.084,- bis 3.273,- brutto | € 15,50 |
| 4. von € 3.274,- bis 4.603,- brutto | € 20,00 |
| 5. ab € 4.604,- brutto | € 25,00 |

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!

Für weitere Infos scannen Sie diese QR-Codes mit Ihrem Smartphone:

1. Zum Zeitschriften-Archiv



2. Zur DBV-Homepage



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 _____

IBAN _____ BIC _____ jährlich vierteljähr. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____