

**Walter Baumann
und die Videoberatung
in der
HVB**

**Deutsche Bank:
Vertrauen ist mehr als
schöne Worte**

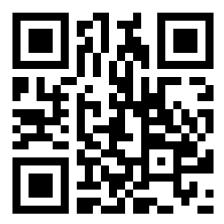


**Gut begründet und erfolgreich:
Der DBV im Arbeits- und Sozialrecht**

THEMEN	SEITE
► Digitalisierung	HVB / UniCredit – Videoberatung: „Geht das auch von Amerika aus?“ 2-4
► Im Blickpunkt	Deutsche Bank: Vertrauen ist mehr als schöne Worte 4-7
► Aus dem Verband	Arbeits- und Sozialrecht: „Die Mitarbeiter haben heute mehr Mut“ 8-9
► Mitmachen	DBV-Treffen: Große Vielfalt an Themen 10
► Service	Keine Lust auf Ihre Steuererklärung? Wir helfen! 11
► Recht so	BR-Mitbestimmung bei BaFin-Kontrollen 12-13
► Versicherungen	Lebensversicherungen: Der klassische Kundenberater stirbt aus 14-15
► Organisation	16

Besuchen Sie uns auf der neuen Homepage ...

...in unserem Online-Angebot finden Sie übersichtlich alles Wissenswerte über den DBV. Aktuelle Nachrichten von uns und aus der Presse, wer wir sind und was wir tun, Tarifinformationen und Gehaltstabellen, Kommentare zu Urteilen im Arbeits- und Sozialrecht, das Seminar-Angebot unserer Bildungs-GmbH, Spar-Angebote in unserem Vorteilsportal. Betrachten Sie den DBV im Film, „blättern“ Sie in unseren Zeitschriften oder schauen Sie in unserem Twitter-Profil vorbei. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim



Entdecken! Bei Fragen, Wünschen und Kritik schreiben Sie uns gern eine Mail an homepage@dbv-gewerkschaft.de. Um auf die Homepage zu gelangen, scannen Sie einfach mit Hilfe einer QR-Leser-App auf Ihrem Smartphone den links stehenden QR-Code.

„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.



Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
BAUMANN Walter
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
BRÄGER Karin
CHLEBNITSCHKEG Gottlieb
FREUND Petra
HAMACHER Karl-Heinz
HEINRICH Norbert
JÄCKEL Andreas
LANGENSIEPEN Petra
MAGDZIAK Martin
ORS Bürend
SCHOCK Volker
SOLTER Karl
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.
SZUKALSKI Stephan
TOGEL Jürgen
WOLFF Karsten
ZATCHER Matthias

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
ALBRECHT Thomas
BEESE Ute
BENTERBUSCH Heinz-Norbert
BETZEN Sigrid
ERMANN Wolfgang
GRIGGEL Stefan
LÄTZSCH Holger
LINDEN Stefan
MAGET Jürgen
PIASTA Robert
REHMISCH Steffen
RIEDEL Michael
SCHAEFFER Monika
SCHILLER Silke
SCHULZ Christian
STECKEL Rainer
TER BRAAK Gerhard
WINGEN Reinhold
WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
KADNER Thomas
KASTORFF Eva
KROPP Christoph
LINDMEIER Johann
MATTHES Kurt-Walther
SCHMIDT Carla
SEIFER Sonja

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 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:

Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

Fotos: Oliver Popp

Titelfoto: Oliver Popp

Agentur Fotolia (www.fotolia.de)

(Bild hintere Umschlagseite)

Postanschrift: Der Finanzdienstleister

Kreuzstraße 20, 40210 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 unbe-
dingt 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.

Veränderungen mit Sinn und Maß!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin seit über 30 Jahren mit der **Deutschen Bank** verbunden. Angefangen mit meiner Banklehre im Saarland, über verschiedene Stationen in der Bank in Eschborn. Als einer der ersten „Ausgelagerten“ ging ich 1999 mit in die etb, wechselte mit dem Zahlungsverkehr 2004 als „Externer Dienstleister“ zum Betriebscenter für Banken (BCB) unter dem Postbank-Dach, kam 2010 mit der Übernahme zurück in den blauen Konzern. Nicht wenige Kolleginnen und Kollegen, die wie ich bis in die Wolle blau gefärbt sind, wechselten ebenso oft die Gesellschaften im großen Netzwerk der Bank.

Wir taten es trotz aller Veränderungen mit einer Gewissheit: Gute Leistung als Mitarbeiter = gutes Auskommen und gute Perspektive vonseiten der Bank. Die Bank schuf Karrierewege für alle, die sich wirklich anstrengten; sie ließ niemanden ins Nichts fallen. Wenn Veränderungen anstanden, konnte man beruhigt sagen: Wir brauchen keinen Kündigungsschutz, unsere Bank sorgt für uns, und bewältigt die Veränderungen sozialverträglich. Ja, es war nicht nur ein Klischee: Wir Deutsch-Banker waren stolz auf „unsere“ Deutsche Bank, in der so einiges besser zu laufen schien als andernorts in der Finanzwirtschaft.

Heute würde ich zögern, diese Sätze zu unterschreiben. Ich kann mich noch an jenen Tag 2002 erinnern, als Josef „Jo“ Ackermann und seine Getreuen uns stauenden Betriebsräten ihre Sicht auf die Welt erklärten. Aber es sind speziell die Jahre seit Ausbruch der Finanzkrise 2008, in denen Sicherheit und Vertrauen in der Bank schwanden. Ich merkte das auch in meiner Funktion als Betriebsrat, am Tisch der Tarifverhandlungen, später im Aufsichtsrat. Das Wort von gestern galt vielfach heute nicht mehr, kurzfristiger Aktionismus ersetzte planvolles Wirtschaften. Heute würde kaum noch ein Mitarbeiter den einst verpönten Kündigungsschutz als nutzlos betrachten. Wo auch immer man sich mit langgedienten Kollegen unterhält, trifft man auf Angst, Verunsicherung und teilweise blanke Wut. Ich kenne einige Kollegen, die unter dem Druck von tatsächlichen und selbsternannten Chefs die Bank verließen – zur Konkurrenz oder mit einer 52+-Regelung in die vorgezogene Rente. Früher war das beinahe undenkbar.

Der seit Juli neue Bank-Vorstand um John Cryan gibt sich alle Mühe, die alten Ideale nun wieder zu beleben. Ich höre seine Worte zur Erläuterung der Strategie 2020 Ende Oktober wohl, dass die Bank in den vorigen Jahren den Kurs eingeschlagen habe. Es ist erleichternd, wieder einen Chef zu haben, der keine Angst vor der Wahrheit hat. Was ich aber vermisste, und was die Hoffnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist: Dass es auch wieder ein solideres Miteinander in allen Zimmern des großen Hauses Deutsche Bank gibt. Skeptisch warten wir ab, welche Schritte auf die offenen Worte folgen werden. Es scheint sicher, dass die Schmerzen nicht nur von den Verursachern getragen werden. Ob sie wenigstens fair verteilt werden, wissen wir dagegen noch nicht.

Denn die Ungewissheit geht weiter: Die Geschäftsführung verweigerte bislang Klarheit, wie sie den Stellenabbau auf die Geschäftsbereiche und Regionen verteilen will, und offenbarte auch nicht, welche Wege und Mittel sie für sozial verträgliches Neuorientieren, Wechseln oder Ausscheiden der Betroffenen zur Verfügung stellen will. Das ist aber die Basis für die nun beginnenden Verhandlungen mit den Betriebsräten des Konzerns und den Gewerkschaften, und es ist auch die Grundlage für ein glaubwürdiges Anknüpfen an die im besten Sinne „alte“ Deutsche Bank, deren nachhaltiger Geschäftserfolg sich aus dem Vertrauen einer Gemeinschaft speiste. Auf den Seiten 4 bis 7 zeichnen wir den steinigen Weg der vergangenen Tage nach und zeigen, wie sich Betriebsräte eine Lösung vorstellen.

Die Welt um die blaue Bank herum steht nicht still. Kunden erledigen ihre Bankgeschäfte zunehmend online. Und auch die Banken bieten



Stephan Szukalski

neue Vertriebskanäle, um neue Kunden zu gewinnen und den eigenen Aufwand zu senken. Dazu gehört die **Videoberatung**. Die HypoVereinsbank bietet nun seit über zwei Jahren ihre Baufinanzierungen auch über Berater/innen an, die über Bildschirm in kleine Filialen zugeschaltet werden. Das in München konzentrierte Team hat die Abläufe intern und mit den Zweigstellen soweit abgestimmt, dass alle Beteiligten profitieren. Bald soll der Videokanal noch ausgebaut werden (Seiten 2 bis 4).

Auch der DBV baut seine Dienste aus. Wir vertreten immer mehr Mandanten vor **Arbeits- und Sozialgerichten** – weil Banken und Versicherungen immer öfter gegen ihre eigenen Angestellten prozessieren, aber auch, weil diese Angestellten immer öfter den Mut haben, sich gegen Ungerechtigkeiten zu wehren. Unsere Fachanwältin Sigrid Betzen berichtet vom Durchsetzen von Ansprüchen bei Schwerbehinderung, Kündigung, Mehrarbeitszuschlägen und Zielvereinbarungen. Die Betriebsräte sind in den Verfahren ein entscheidendes Bindeglied – und für sie bauen wir künftig auch ein größeres Seminar-Angebot auf (Seiten 8 und 9).

Ich wünsche Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest im Kreise Ihrer Lieben und einen kraftvollen Start ins neue Jahr 2016.

Herzliche Grüße,

Ihr Stephan Szukalski

HVB / UniCredit - Videoberatung: „Geht das auch von Amerika aus?“

Arbeit und Leben ohne Bildschirm in der Nähe – das ist für die allermeisten von uns längst kaum noch denkbar. Ziel für Gewerkschaften und Betriebsräten ist es deswegen, den Einsatz der Technik im Beruf in sinnvollen Grenzen zu halten und ebenso sinnvoll zu gestalten, etwa mittels gesünder Bildschirm-Arbeitsplätzen oder Bildschirm-Pausen. In einigen Fällen kann der visuelle Weg die Arbeit wesentlich erleichtern – zum Beispiel in Form der **Videoberatung** von Bankkunden. Eine der ersten Häuser auf diesem Feld ist die **HypoVereinsbank**, Tochter der **UniCredit Bank AG**.



Walter Baumann in „seiner“ Wirkungsstätte.

Foto: O. Popp

Am 1. August 2013 sind die Kameras und Mikros in München zum ersten Mal online. „Ja, wir waren zuerst skeptisch, wie das besonders bei älteren Kunden ankommt. Aber diese waren von Beginn an angetan. ‚Funktioniert das denn auch von Amerika aus?‘ fragte einer der Kunden neugierig“, so Walter Baumann, der sehr zufrieden die ersten Erfahrungen in der flächen-deckenden Video-Beratung der HVB schildert. Der 56-jährige Baufinanzierungs-Spezialist leitet damals wie heute das Mitarbeiterteam im „Immobilienfinanzierungs-Experten-center“ in der München, das nun seit gut zwei Jahren die Privatkunden speziell in den kleineren Filialen des Münchner Großraums per Bildschirm zum Thema Baufinanzierung berät. Die Videoberatung ist nach Auswertung von Zahlen und Umfragen mittlerweile ein Erfolgsmodell, was die Planzahlen klar übertrifft.

Bei der Video-Beratung vereinbart der lokale Berater in der Filiale, z.B. in

Ebersberg oder Gauting, mit dem Kunden einen Termin und bereitet die **Video-Schaltung** in der Zweigstelle vor. Dann schaltet sich der BauFi-Experte per Datenleitung und mit Bildschirm und Headset aus dem Expertencenter zu – beide Seiten sprechen nun per Bild und Ton, vergleichbar fast mit einer direkten Beratung vor Ort. Nur eben **fachlich konzentrierter**, das durchschnittliche Beratungsgespräch dauert etwa eine Stunde. Es sind die gleichen Fragen wie sonst: Wie lang geht die Zinsbindung, auf welchem Weg erfolgt die Besichtigung und Bewertung des Objektes, wie sehen Einnahmen – Ausgaben und Schulden-Vermögen-Verhältnisse aus. Für Kunden und Banker verläuft die Videoberatung genauso wie eine Beratung vis à vis. Nur eben mit weniger Aufwand: Immobilien-Interessenten bekommen wesentlich schneller einen Termin, und die Immo-Berater müssen nicht immer weite Strecken für eine Beratung zurücklegen.

Mehrere „Video-Calls“ leistet jeder der Experten pro Tag. Mit Vor- und Nachbereitung, EDV-Eingaben und Kreditentscheidung sowie EDV-Datenpflege ist damit der Arbeitstag gut ausgefüllt. Der technische **Aufwand** ist **gering** – es reicht eine kleine Kamera an den Rechnern sowie ein drahtloses Headset (Kopfhörer mit Mikrofon), damit der Immobilienexperte während des Gesprächs beweglich ist, z.B. um Unterlagen zu holen, und ein zweiter Bildschirm, damit neben dem Video-Call auch noch Daten abgefragt und Musterberechnungen angestellt werden können.

Die Gruppe hat sich im Vorfeld und in den ersten Monaten eine einheitliche Arbeitsweise angeeignet, auch mit zwei zweitägigen

Workshops. Wie funktionieren Ablage und Aktenführung, wie der Laufzettel, um für die Kollegen deutlich zu machen, was schon erledigt ist und was noch ansteht. „Wir haben auch einheitliche Kredit-Stellungnahmen erarbeitet und ein gemeinsames Laufwerk in der EDV installiert, damit jeder Kollege für jeden Kunden alles auf einen Blick abrufbar hat. Das alles bringt aus unserer Sicht extreme Vorteile in der Zusammenarbeit“, so der Marktteamleiter. Neben München gibt es in der Videoberatung auch noch Teams in Nürnberg, Hamburg, Ludwigshafen und Leipzig.

Walter Baumann selbst ist seit 1986 in der Bank, fünf Jahre später Leiter einer ländlichen Filiale und früh auf die Immobilienfinanzierung spezialisiert. Die Entscheidung der Bank im Jahr 2013, die Videoberatung einzuführen, nutzt er schnell. „Es ist einfach ein zeitgemäßer und auch zukunftsfähiger Weg der Beratung, der bei den Kunden sehr gut ankommt“, ist Walter Baumann vom Konzept überzeugt. Die Anfang 2013 noch in der Fläche verteilten Bau-Finanzierungsberater – in den großen Filialen bleiben sie nach wie vor – konnten wählen, ob sie zentral in die Videoberatung gehen oder eine Aufgabe vor Ort übernehmen. Am Ende gingen die Wechsel gut auf, niemand blieb auf der Strecke.

Darüber wachte Walter Baumann in seiner zweiten Funktion als Betriebsrat, für die er seit 2005 Verantwortung trägt: „Wir als BR haben unsere Wünsche angemeldet und konnten die meisten durchsetzen bei der **Ausgestaltung des neuen Bereichs**“, verweist er auf Zugeständnisse der Bankleitung bei Arbeitsplätzen und Abläufen.

Die Immobilienfinanzierungsexperten leben im gegenseitigen Nutzen mit den Filialen – aber auch in gewisser Abhängigkeit von ihnen, denn nur wenn die Vor-Ort-Berater sie anrufen, kommen die Spezial-Berater per Video zum Einsatz und zum Geschäft. Die Videoberater profitieren auch immer noch von den persönlichen Vorstellungsrunden zu Beginn der Einführung 2013 in den Münchner Filialen – man kennt sich nun noch besser und greift aufeinander zurück, immer eingespielter in der Praxis.

Eben die Filialen haben gerade eine harte **Kürzungswelle** hinter sich. Denn im Zuge eines Modernisierungsprogramms wurden 234 der zuvor 575 Zweigstellen der HypoVereinsbank binnen eines Jahres geschlossen – und die verbleibenden 341 Filialen grundlegend modernisiert. Als Betriebsrat war er Teil des umfangreichen Personal-Auswahlverfahren. „In sogenannten Priorisierungs-Listen konnten unsere

Das Hypo-Haus am Münchner Effnerplatz ist eine der Zentralen der HVB.

Foto: O. Popp



Kollegen in München angeben, wo sie sich in Zukunft ihren Einsatz am ehesten vorstellen“, sieht er einen bedeutenden Erfolg des Wirkens des Betriebsrats, der diesen Weg intensiv begleitet hatte.

Die Menschen in der Bank können jedenfalls ein ungleich höheres Vertrauen in komplexe Anlagen schaffen als nach erster Rechnung vielleicht billigere Maschinen. Den vielfach zitierten **Roboter-Berater** wird es in den Augen von Walter Baumann deswegen in absehbarer Zeit nicht geben.

Die Videoberatung in der HypoVereinsbank nehmen andere Geldinstitute zum Modell. So schauten sich die Projekt-Experten der Wüstenrot-Bausparkasse jüngst intensiv in München um. Auch andere treten in größeren Austausch. Auch in anderen Bereichen ist

die HVB Vorreiter, wie zum Beispiel bei **pay-direkt**, dem neuen Online-Bezahlverfahren der deutschen Banken, das im November 2015 eingeführt wurde.

Auch für die Zeit nach der Banktätigkeit schmiedet Walter Baumann bereits Pläne „Ein paar längere Fernreisen möchte ich mit meiner Frau machen, jetzt, wo die beiden Jungs älter sind. Asien kennen wir zum Beispiel noch nicht – Thailand ist interessant. Oder auch Südafrika bis hoch nach Tansania. So wie ich in meiner Jugend im Auto bis hinunter zur Elfenbeinküste gefahren bin. Daheim will ich mich näher mit dem Bierbrauen befassen, ein Thema, das mich immer schon interessiert hat.“ Dabei sind Bildschirme dann doch nicht mehr ganz so wichtig.

Oliver Popp

Deutsche Bank: Vertrauen ist mehr als schöne Worte

*Es soll der große Befreiungsschlag werden. Der personell weitgehend gewandelte Vorstand der **Deutschen Bank** um John Cryan ruft am 29. Oktober 2015 zur Pressekonferenz, um Details zur bereits im April noch vom alten Führungsduo Jain – Fitschen vorgestellten Strategie 2020 zu nennen. Es klingt in diesem Herbst anders – wenig Anglizismen und Worthülsen, das recht offene Eingestehen alter und zum Teil bis heute fortbestehender Fehler im System der Bank, das echt wirkende Bestreben, die Bank nun ohne Ansehen der Personen oder des Bereichs auf das Geschäft zu konzentrieren, das Zukunft hat.*

Doch kann solch ein Auftritt nicht das vielfach falsche Handeln der vergangenen 20 Jahre vergessen machen. Vertrauen braucht den Beweis im Leben, braucht Sicherheit. Und die gewinnen an diesem Tag weder die Investoren, die den Aktienkurs durch Verkäufe noch während der Konferenz um 6 Prozent sinken lassen. Noch die Arbeitnehmer-Vertreter, die einen **Stellenabbau** nun offiziell genannt bekommen, die in Größenordnung und Zeitrahmen alles Bekannte in der größten deutschen Bank übertrifft. „Netto“ sollen insgesamt 9.000 Vollzeit-Arbeitsplätze abgebaut werden, davon mindestens 4.000 in Deutschland. Obendrein sollen 6.000 Mitarbeiter/

innen bei „externen Dienstleistern“ ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, die zuvor über viele Jahre zum festen Stamm des Kern-Konzerns gehörten.

Schon diese Zahlen des ersten Tages der Kommunikation treffen ins Mark. 9.000 Arbeitsplätze sind nicht nur 9.000 betroffene Kolleginnen und Kollegen. Aufgrund von Teilzeit-Anteilen bedeuten 9.000 Vollzeit-Arbeitsplätzen mindestens 11.000 tatsächlich betroffene Menschen. Wie in den Tagen danach klarer wird und was ebenso einschneidend ist: Zumindest die im Inland Betroffenen sollen mehrheitlich schon bis Ende 2017 gehen, besonders in der **Filialorganisation** – und nicht, wie die Strategie verheißt, bis 2020. Binnen zwei Jahren können aber nach aller Erfahrung kaum sozial vertretbare Lösungen im großen Stil greifen, wie Ringtausch, Qualifizierungen, Altersteilzeit, Vorruhestände oder Abfindungen, die in den vergangenen Jahren zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und dem Konzern vereinbart wurden und Stellenabbauten in der Deutschen Bank größtenteils verkraftbar machten.

Entscheidend für uns Arbeitnehmervertreter ist an die Zahlen anschließend eine **konkrete Planung**, wie sich der massive Stellenabbau auf Standorte und Geschäftseinheiten verteilt – als Grundlage der kom-

menden Verhandlungen. Diese verweigert das Unternehmen Ende Oktober. Zumindest auf dem Betriebsräte-Tag der Bank in München vom 4. bis 6. November erwarten die etwa 300 ange-reisten Betriebsräte klare Aussagen des Arbeitgebers. Weit gefehlt. Und auch Mitte November, während der folgenden Betriebsversammlungen von München über Berlin und Leipzig bis Köln und auch in den Zentraleinheiten in Frankfurt halten sich die überregionalen und lokalen Leiter an der gleichen, vollmundigen und zugleich gehaltssparsamen Powerpoint-Präsentation fest, statt den anwesenden tausenden Mitarbeiter/innen eine Perspektive zu geben, die Ängste und Demotivation mindert und Vertrauen stiftet.

Stattdessen geben Geschäftsführer **halbgare Zutaten** zu Besten, die eine Gerüchteküche alten Stils anheizen. Mal heißt es, dass brutto 5000 Stellen in Deutschland gestrichen werden sollen – durch den gleichzeitigen Aufbau von 1000 Stellen in der IT / GTO oder im Wealth Management komme man dann auf 4000 Stellen netto weniger. Dazu die „Faustformel“, dass davon die Hälfte in der Filialorganisation und die Hälfte in der zu Grunde liegenden Infrastruktur wegfallen könnten. Alle Mitarbeiter/innen sollten sich genau prüfen, ob und an welcher Stelle sie sich ihre Zukunft im Konzern vorstellen. So würden zum Beispiel in der Zentrale in Frankfurt – übrigens: vor allem von BaFin und EZB genötigt – noch mindestens 100 bis 200 Stellen in Compliance und Audit geschaffen, wohin sich Mitarbeiter/innen ja orientieren könnten, deren Stelle wegfällt. Und so weiter.

Das ist in unseren Augen die respektlose **Kommunikation** nach Salami-Taktik der Deutschen Bank der zurückliegenden Jahre, die der neue Vorstand auszumisten gelobte! Nach den über 4 Monaten seit Antritt der neuen Spitze können wir erwarten, dass die Arbeitgeberseite ihr Konzept der Stellenplanung bis in die Tiefe des Konzerns vorlegt, das dann Basis der ohnehin nicht einfachen Verhandlungen mit uns Arbeitnehmer-Vertretern werden kann. Von einem unbelasteten Start in der gemeinsamen Sitzung von Konzern- und Gesamtbetriebsrat mit dem Vorstand am 23. November kann also nicht die Rede sein, obwohl das Management viel Vorschuss-Vertrauen hatte und (noch) immer hat. Wer konstruktive Verhandlungen will, darf zuvor nicht destruktiv auftreten!

An diesem 23. November erfahren die Betriebsräte die Zahl von 3200 Stellen brutto, die in der Privat- und Firmenkundenbank wegfallen sollen – ein Viertel der Stellen dort insgesamt. Das könnten durchaus auch **betriebsbedingte Kündigungen** sein. Ausgeschlossen sind sie nur für gut ein Sechstel der Beschäftigten des Konzerns, in den Service-Gesellschaften PBC Services, KSG, TSG, KEBA, HR Solutions und Konsul Inkasso. Für sie hat der DBV für die Zeit bis 30. Juni 2017 einen tariflichen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen erreichen können. Alle anderen inländischen Beschäftigten müssen dagegen weiter mit dem Schlimmsten rechnen!

Fairness können wir auch nicht in der Art erkennen, wie das größte deutsche Geldinstitut den Abbau begründet. Das **Kosten-Nutzen-Verhältnis** sei „unakzeptabel“, das heißt, dass die Kosten die Erträge beinahe aufbrauchen, so die verschiedenen Geschäftsführer auf verschiedenen Bühnen. In dem Kostenblock



Oliver Popp

dieser „Cost-Income-Ratio“ sind neben den Personal- und Sachkosten allerdings die exorbitant hohen **Rückstellungen** für Strafzahlungen für die diversen Skandale enthalten, dazu für die Kosten für deren Aufarbeitung. Aktuell sind das in Summe 4,8 Milliarden Euro nur im Jahr 2015, ohne Jahresabschluss. Inzwischen sind hunderte von externen Anwälten und Wirtschaftsprüfern im Auftrag der Bank und der Regulatoren mit der Aufklärung und Bereinigung der Lasten der Vergangenheit beschäftigt. Nicht ohne Grund entsteht das Bild, dass der Konzern inzwischen eine „Law firm“ mit angeschlossener Bank sei.

Diese **Aufarbeitung** ist dringend nötig. Aber die hoffentlich einmaligen Kosten dafür können nicht ernsthaft die Begründung für einen Personalabbau sein. Denn auf diese Weise haften die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Ende für das jahrelange Überdehnen und Sprengen des gesetzlichen Rahmens vieler Länder durch illegale Geschäfte, für die die beteiligten Händler und Manager selbst kaum in Haftung gehen. Ein ehrbarer Kaufmann und auch ein gestandener Bankier handeln anders!

Verantwortung übernehmen können aber nur diejenigen, die ein klar begrenztes

Aufgabengebiet haben, dafür aber auch allein geradestehen können und müssen. Souveränes Arbeiten war einmal eine Stärke in der Deutschen Bank. Heute ist dies vielfach verloren – Aufgaben wachsen und überlagern sich, zugleich regieren immer mehr Kollegen und Vorgesetzte in das eigene Feld hinein. So ist das auch in der zweiten oder dritten Führungsebene, wo Dutzende von Komitees über denselben Beschluss-Vorlagen brüten. Wo alle Verantwortung tragen, tut es am Ende niemand. Die Regulierung durch BaFin, EZB, Fed und anderen hat komplexe **Abstimmungsrunden** in allen Häusern befördert – aber in der Deutschen Bank ist es ein spezielles Eigengewächs.

Schon unter der Doppelspitze Jain / Fitschen war nun die Maxime, solche kostspieligen Dopplungen und „Schattenfunktionen“ in der Zentrale und in den Bereichen abzubauen – seit September 2012 im Rahmen der Strategie 2015+. Es gelang bisher erkennbar nicht. Das „eigene“ **Verantwortungsgewirr** ist so dicht, dass es viele Vereinfachungen vom Ansatz her lähmt – und glaubwürdige Erneuerer hat die Bank in den vergangenen Jahren nicht gerade gefördert. Den „fremden“ Apparat nach Verlangen der Regulatoren darf die Bank hingegen gar nicht selbst einkürzen, sondern wird wohl künftig noch mehr Kontrollfunktionen einrichten und erlauben müssen. Deshalb ist für uns klar: Für jede Funktion, das in der Zentrale der Deutschen Bank und deren Geschäftsbereichen dann doch eingespart wird, entsteht mindestens in gleichem Umfang an anderer Stelle ein neue Rolle.

Wenn auf dem Personaltableau nicht an der eigentlich richtigen Stelle gekürzt werden kann, dann wohl eben einfach irgendwo anders. Das scheint ein Grund für die geplante Schließung von 200 **Filialen** zu sein. Auch diese Zahl ist nicht fix – die Arbeitgeber nennen Ende November wiederholt die Zahl von mehr als 200 Filialen, sowie vage, dass die Bank schon 500 der derzeit noch 723 Filialen dauerhaft benötigen wird. Es sind alles beruhigende Absichtserklärungen, aber keine Verlässlichkeiten.

Und auch andere Fragen bleiben offen: So sollen die weniger vermögenden Geschäftskunden künftig in einem weitgehend standardisierten Banking geführt werden, das mit einem so genannten „Sales & Service Center“ verzahnt wird, das vor allem online arbeiten soll. Geschäftsführungen können nicht ausschließen, dass dieses neu gebildete Center in eine GmbH ausgelagert wird, die die Mitarbeiter unter dem Bankentarif bezahlt und den Kunden wieder das Gefühl einer zweitklassigen Behandlung gibt – die Deutsche Bank 24 um die Jahrtausendwende lässt grüßen. Ungewiss ist auch, ob die 2018 geplanten rund 500 Standorte tatsächlich vollwertige Filialen sein werden oder, wie heute schon mancherorts praktiziert, nur noch schmalspurige Finanzagenturen.

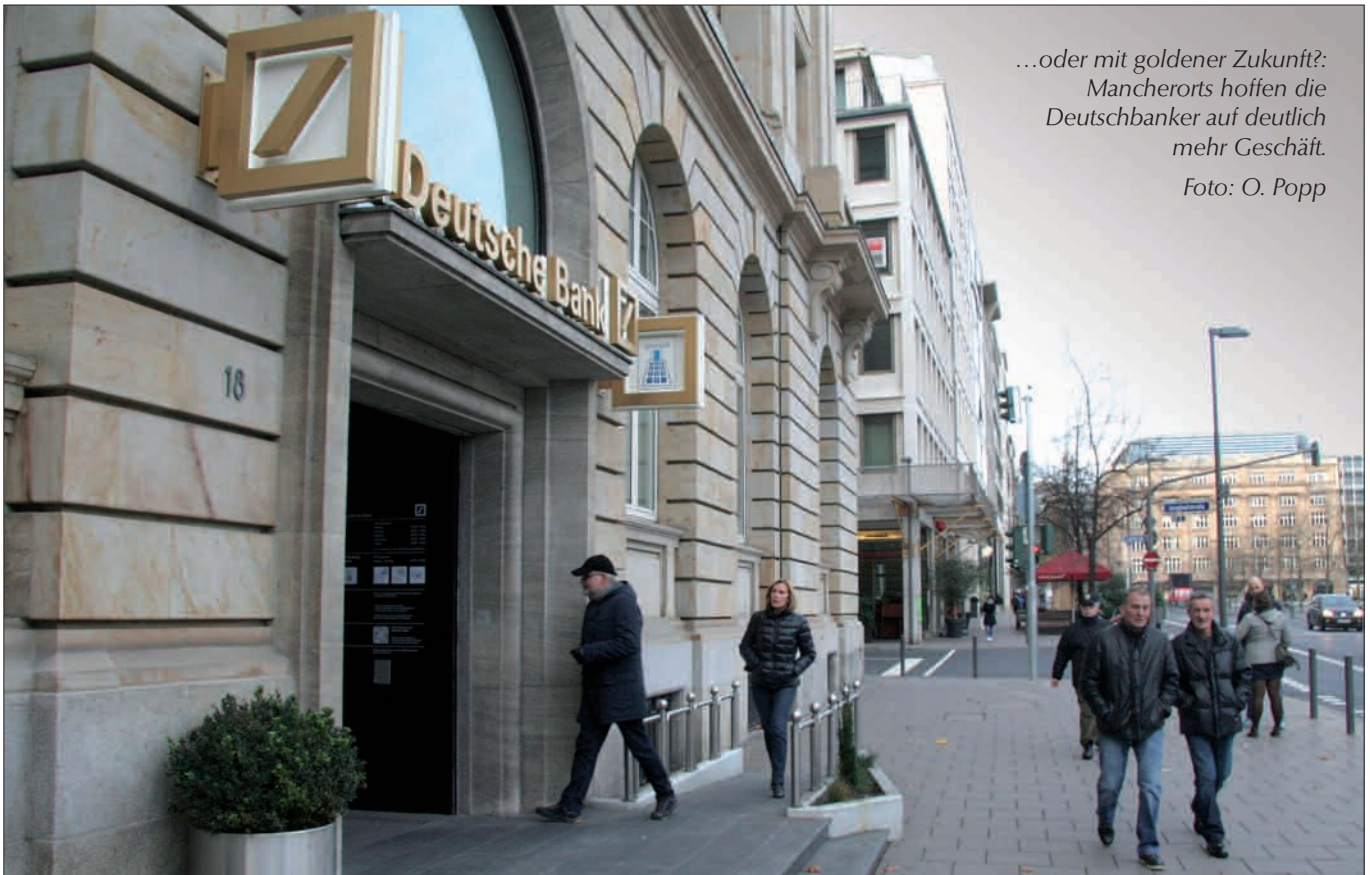
Nach unserem Wissen tragen alle heutigen Filialen der Bank zum operativ nach wie vor beachtlichen, guten Ergebnis der Bank bei. Sonst wären sie bereits seit Langem geschlossen oder zusammengelegt, da hat die Bank auch in der Vergangenheit kaum gezögert. Auch wenn uns klar ist, dass die Deutsche Bank vor allem wegen des wachsenden **Online-Geschäftes** in 10 Jahren weniger Filialen als heute benötigt: Diese Entscheidung kommt zu früh und zu tiefgreifend. Viele Kunden werden die weiteren Wege zur neuen Zweigstelle nicht mitgehen, und die Erträge werden sinken. Am Ende steht dann statt einer „gesundgeschrumpften“ eine kaputtgesparte Deutsche Bank!

Um nicht falsch verstanden zu werden: Es soll nicht darum gehen, dass Vorstand und Geschäftsführungen den Verhandlungen mit den Arbeitnehmer-Vertretern vorausgreifen. Aber sie müssen vorab einen für alle Beschäftigten des Konzerns in sich schlüssigen Plan für die Restrukturierung haben, und ihn auch allerorten stimmig kommunizieren. Daran hapert es nicht nur beim großen Rahmen, sondern auch, wenn die Konzern-Vertreter den Weg des Stellenabbaus konkreter beschreiben. **Interessenausgleiche** und der **Sozialplan** sollen allen Beschäftigten in der Filialwelt einen gangbaren Weg



Bald ausgemustert?: Das gilt den Plänen des Vorstands zu Folge für beinahe jede dritte Filiale

Foto: O. Popp



...oder mit goldener Zukunft?:
Mancherorts hoffen die
Deutschbanker auf deutlich
mehr Geschäft.

Foto: O. Popp

eröffnen und Betriebsräte sowie Gewerkschaften umfassend beteiligt werden, sagt HR. Im ersten Schritt so weit, so gut.

Allerdings ist nicht nur die Zeitspanne bis Ende 2017 zu knapp bemessen. Sondern es ist zum Beispiel auch ungeklärt, ob alle **Hierarchie-Ebenen** tatsächlich gleichermaßen Opfer bringen. Arbeitnehmer-Vertreter sehen schon jetzt die Gefahr, dass zwar Stellen in der Regions-, Marktgebiets- und Filialleitung wegfallen, die Betroffenen sich aber Arbeitsplätze jeweils eine Ebene weiter unten sichern, und damit am Ende der Top-Down-Kaskade einfache Mitarbeiter/innen die tatsächlich Verdrängten sein könnten. Aus einzelnen Filialen ist in den letzten Novembertagen zu hören, dass Filialleiter von ihren Untergebenen eine „furiose Jahresendrallye“ mit top Vertriebsergebnis fordern, ansonsten würden die Filiale und ihre Beschäftigten auf der Streich-Liste nach oben rutschen. In unhaltbarer Art und Weise streuen Führungskräfte so neben die allgemeine Verunsicherung noch Angst in die Belegschaft. Es wird höchste Zeit, dass Geschäftsführungen solchen Praktiken in den Arm fallen und die Verantwortlichen wirksam haftbar machen!

Inzwischen haben die **Betriebsräte** in Sachen Strategie 2020 einen eigenen, klaren **Fahrplan** in Ergänzung zur bedrohlich dehnbaren Arbeitgeber-Kommunikation

formuliert. Zum einen sollen alle Stellenveränderungen auf freiwilliger Basis geschehen, und es sollen auch keine externen Arbeitskräfte mehr eingestellt werden. Die BR empfehlen den Mitarbeiter/innen auch deutlich, nicht mehr als die tariflichen 7,8 Stunden pro Tag zu arbeiten und Überstunden abzubauen. Sie fordern das Unternehmen auf, schnellstmöglich eine lange überfällige Personalplanung für alle Einheiten nachzuliefern, die ein unerlässlicher Faktor für die kommenden Verhandlungen ist. Das Management soll auch klar darstellen, wie genau Mitarbeiter und Kunden in die neue Struktur überführt werden sollen, um den Schaden so klein wie möglich zu halten. Nicht zuletzt soll für die Restrukturierung der gesamte Zeitraum bis 2020 ausgenutzt werden.

Wir fordern die Deutsche Bank und Ihre beiden Vorstandsvorsitzenden auf, Ihre Pläne zu überdenken, und umgehend mit den Betriebsräten und den Gewerkschaften in einen offenen Dialog zu den Plänen einzutreten! Wir sind zu einem **tragfähigen Kompromiss** bereit und erwarten das Gleiche auch von einer Konzernspitze, die im gegenseitigen Vertrauen der Bank und ihren Beschäftigten eine Zukunft geben will.

Oliver Popp

Arbeits- und Sozialrecht: „Die Mitarbeiter haben heute mehr Mut“

In derzeit etwa 100 Verfahren vertritt **Sigrid Betzen** Beschäftigte und Betriebsräte, um Ansprüche der Arbeitnehmer/innen in der Finanzwirtschaft gegenüber Arbeitgebern, sozialen Trägern und Kassen durchzusetzen. Die **DBV-Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht** versucht dabei auch so oft wie möglich, neues Vertrauen zwischen den Parteien zu stiften. So kann langfristig eine bessere Absprache zwischen Kollegen und Vorgesetzten entstehen, die viele Rechtsstreite gar nicht erst entstehen lassen würde.

Oft ist aber ein langer Weg durch die Instanzen zu gehen. Gerade im Sozialrecht ist es einer, der zudem in den Augen vieler Anwälte kein berufliches Ansehen verspricht. „Ich liebe das Sozialrecht“, bekennt Sigrid Betzen hingegen. Es ist ihre Überzeugung, Menschen gerade hier konkret helfen zu können – eine besondere Erfüllung. Sie ist dabei Anwältin von Kolleginnen und Kollegen, die in vielen Fällen erst durch Arbeits-Überlastung bleibenden körperlichen oder psychischen Schaden erleiden. Dann muss die Anwältin nicht selten zwei Verfahren gleichzeitig führen – eines zur Anerkennung einer **Schwerbehinderung** gegenüber dem Versorgungsamt, ein anderes zum Durchsetzen einer **Erwerbsminderungsrente** gegenüber der Rentenversicherung Bund.

Dieser Rechtsweg ist das (Wieder)-Erlangen eines Lebens und eines Einkommens, das so weitgehend wie möglich dem von Normal-Beschäftigten entspricht. „Ich kenne viele, die trotz aller Erschwernisse unbedingt arbeiten wollen. Das beeindruckt mich sehr.“ Zum Beispiel der gehbehinderte Kollege, dem der Arbeitgeber bereits ein Home Office einrichtete. Da es in der zweiten Etage liegt, braucht er einen Treppenlift – den die Krankenkasse allerdings bisher verweigert. Sigrid Betzen ist mit ihrem Mandanten in dem Fall nun bereits in der 2. Instanz vor dem Landessozialgericht – mit dem klaren Willen, zum Erfolg zu kommen. „Wir hatten noch nie so viele Verfahren in der Art, eigentlich selbstverständliche Leistungen gerichtlich durchsetzen zu müssen.“

Doch haben die Betroffenen inzwischen mehr Mut, ihre Sache zu vertreten. „Sie sehen, dass wir Fachleute in einer Gewerkschaft sind, die sich kümmert, eine Sache zeitnah aufzunehmen und von Anfang bis Ende durchzuziehen.“ Doch auch die Gegenparteien – Arbeitgeber oder die Träger sozialer Leistungen – scheuen sich nicht, in langwierigen Widerspruchsverfahren gegenzuhalten oder selbst zu prozessieren. Deutsche Sozialgerichte sind deutlich überlastet durch eine Flut von Klagen – und schaffen sich Entlastung durch einen weitgehenden Verzicht auf mündliche Verhandlungen vor Ort, das heißt: Verfahren werden zunehmend mit Hilfe eines Schriftwechsels der Parteien geführt. Und das geht nicht zu Lasten der Gründlichkeit des Rechtsweges, beurteilt die DBV-Anwältin.



Fachfrau: Sigrid Betzen.

Foto: O. Popp

Auch die Arbeitsgerichte bleiben ein großes Wirkungsfeld. Ein Großteil ihrer Arbeit ist die Überprüfung der Rechtmäßigkeit von **Kündigungen**. „Hier merken wir deutlich den Stellenabbau der Großbanken, kontinuierlich schon seit etwa zehn Jahren. Auch die kleineren Genossenschaftsbanken greifen mehr und mehr zu diesem Instrument der Trennung. Und damit kühlt sich das Betriebsklima spürbar auch bei denen ab, die nicht entlassen werden, denn die Abbauwellen und die Sorgen darum nehmen ja kein Ende“, meint Sigrid Betzen.

Wenn Arbeitgeber erst einmal Kündigungen ausgesprochen haben, ist der Riss zwischen Betroffenen und dem Unternehmen förmlich greifbar. Dennoch klagen viele Arbeitnehmer mit Hilfe des DBV ihre Weiterbeschäftigung ein, weil sie auf das Einkommen angewiesen sind – und gerade die über 40-Jährigen bekommen kaum noch gleichwertige Alternativen. Die Chancen auf Fortsetzung des Arbeitsvertrages sind durchaus gegeben, denn die Arbeitgeber treten zwar oftmals resolut auf, können ihre Kündigungen aber oft nicht ausreichend begründen. Deutsche Arbeitsgerichte urteilen nach wie vor mehrheitlich zu Gunsten der Arbeitnehmerseite.

Gerade das schärfste Instrument der Arbeitgeber, betriebsbedingte Kündigungen, dringen selten durch. „Das liegt vor

allem an der guten Arbeit der Betriebsräte vorab, die entweder einen soliden Sozialplan vereinbaren oder ihn verteidigen, wenn er schon besteht. Wir unterstützen sie natürlich dabei. Das heißt, dass mildere Wege wie Versetzungen, Umschulungen oder Alterslösungen mit etlichen Abstufungen zwingend vor der Kündigung angeboten werden müssen. Und in diesem Geist handeln Betriebsräte und entscheiden Gerichte auch in den Fällen, in denen es keinen Sozialplan gibt“, berichtet Sigrid Betzen.

Funktionierende Betriebsräte sind ein unerlässliches Bindeglied auch zwischen Gewerkschaft und Mitarbeiter/innen. „Die Betriebsräte haben meinen absoluten Respekt. Die meisten erfüllen ihr Amt für die Kollegen aus tiefer Überzeugung. Gerade in den kleineren Banken müssen sie deutlich härter gegen uneinsichtige Leitungen kämpfen als in geregelteren großen Instituten. Speziell in den kleineren Häusern sind sie noch dazu neben ihrer eigentlichen Arbeit nicht freigestellt für BR-Aufgaben. Deshalb nehme ich mir für sie besonders Zeit.“

So sind die **Zuschläge für Mehrarbeit** oft ein strittiges Thema. Der Arbeitgeber muss sich die (notwendige) Mehrarbeit vorab vom Betriebsrat genehmigen lassen. Das wird in manchen Fällen „vergessen“. Außerdem muss die Mehrarbeit binnen vier Wochen in Freizeit abgegolten werden. Ist das begründet nicht möglich, müssen vergleichbare Zuschläge ausgezahlt werden. Woran es auch nicht selten hapert. „Doch die Mitarbeiter überlegen es sich genau, ob sie ausstehende Mehrarbeitszuschläge wirklich einklagen angesichts des allgemeinen Stellenabbaus in der Branche“, weiß Sigrid Betzen auch um Grenzen des Wirkens der Arbeitnehmer-Vertreter in der Praxis.

Häufig prüft sie auch die Rechtmäßigkeit von **Zielvereinbarungen**. „Die bestehen oft nur aus quantitativen Vertriebsergebnissen und sind direkt an Geld, also Bonus gebunden. Noch dazu sind sie oft schlecht begründet und mangelhaft kommuniziert. Das führt zu Streit, den die Führungskräfte leicht vermeiden könnten, wenn sie ihre Leute rechtzeitig und gut informieren würden.“ Die DBV-Arbeitsrechtlerin prüft bei Konflikten, ob sich der Arbeitgeber an die Betriebsvereinbarung dazu gehalten haben, die in aller Regel

Kriterien festschreibt. Wer normal gearbeitet hat und dennoch von einem zum nächsten Jahr nicht mehr x Euro, sondern (nahe) Null als Zielbonus erhält (gerade, wenn andere weiterhin kassieren), kann zu Recht davon ausgehen, dass da etwas nicht stimmt. „Es können schon solche Faktoren wie eine lange Krankheit auftreten, dass die variable Vergütung komplett wegfällt“, gibt Sigrid Betzen ein Beispiel eines Verfahrensgegenstandes.

Im Jahr 2015 gab sie auch acht **Betriebsräten** Starthilfe bei der **Gründung**. Diese ersten Schritte erfordern stets intensive Begleitung. Besonders zur ersten Wahl haben die Beginner Unsicherheiten, wenn sie nicht sogar Steine in den Weg gelegt bekommen. „Am Anfang haben einige Geschäftsführungen Angst vor ‚aufässigen‘ Betriebsräten und denken, dass sie die Arbeit im Betrieb stören könnten. Aber das ist nicht so, schon weil sie meist seit vielen Jahren im Betrieb sind und dort auch bleiben wollen. Und sie haben vom Gesetz her den Auftrag, sich stets für das Wohl des gesamten Unternehmens einzusetzen“, verweist die BR-Begleiterin darauf, dass die Betriebsräte in die Belegschaft hinein erklärend und vermittelnd der Leitung ja auch Arbeit abnehmen. Doch diese Erkenntnis verfestigt sich bei manchen Chefs erst nach einiger Zeit.

Eine soziale Ader und den Willen zum klugen Mitgestalten bringen die meisten neuen Betriebsräte mit. Und sie sind dem Arbeitsrecht – ihrem Werkzeugkasten – aufgeschlossen. Die Ausstattung für grobe und feine Arbeiten liefern die Seminare des DBV. Sie sind ab sofort in der neuen **DBV-Bildungs-GmbH** zusammengefasst, deren Angebote alles Wissen vermitteln, das in der täglichen Arbeit im Betrieb von Belang ist. Neben dem Konzentrat in Form der aufeinander aufbauenden Reihe „Kollegen erfolgreich beraten“ entsteht hier auch ein Katalog an neuen Themen, die je nach Interesse der Seminar-Gruppe individuell gestaltet werden können. „Damit können wir auch mit unseren Weiterbildungen dem Anspruch des DBV gerecht werden, stets schnell und fachkundig für unsere Mitglieder da zu sein“, wirbt Sigrid Betzen, die nun auch Geschäftsführerin der Bildungs-GmbH ist und wie unsere anderen Referenten selbst noch viele Trainings in deutschen Geldinstituten geben will.



Eine genaue Fall-Prüfung gibt es an allen Arbeitsgerichten.

Foto: O. Popp

Oliver Popp

DBV-Treffen: Große Vielfalt an Themen

Der Deutsche Bankangestellten-Verband lädt seine Mitglieder regelmäßig zu regionalen informellen **Erfahrungsaustauschen und Stammtischen** auch abseits der satzungsgemäßen Tagungen und Versammlungen. Damit wollen wir den Meinungsaustausch noch intensiver gestalten. Im vergangenen Herbst haben wir das Konzept erstmals erweitert um einen thematischen Schwerpunkt: Am 6. Oktober trafen sich Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Versicherung, private und öffentliche Banken am neuen NS-Dokumentationszentrum in München.

Es war eine ergreifende Führung durch eine Zeit der wachsenden Spannungen und Radikalität von Gesellschaft und Politik schon während der Weimarer Republik, die im Nationalsozialismus nach 1933 in das Verbot freier Organisationen – auch des DBV – mündeten, in das Brechen von Grundrechten und schließlich in die Entmenslichung des ganzen Volkes. Es ermöglichte, zuvor unvorstellbar im Lande Goethes und Kants, dass abertausende Nachbarn und Andersdenkende öffentlich in den Tod getrieben werden konnten. Großformatige Dokumente in Bild und Ton zeigten in bedrückender Dichte, wie diese Entwicklung für viele erst unmerklich und dann immer schneller in den Abgrund führte. Aber auch, wie lange die Bundesrepublik nach 1945 brauchte, um sich dieser Geschichte und ihren Wunden wirklich zu stellen – bis heute. Unsere Teilnehmer/innen fragten viel und nahmen anschauliche Erklärungen des Führungsleiters mit, die haften bleiben.

Die Sinne zu schärfen und sich einzusetzen für eine freie und gerechte Grundordnung ist eine der Fähigkeiten, die auch unsere Betriebsräte für ihre täglichen Aufgaben in den Banken und Versicherungen brauchen. In München bot der Stammtisch nach der Führung viel Raum für Berichte aus den Häusern und Lösungsansätze

für ein großes Spektrum an Themen. So zum Beispiel, ob die meisten Bankkunden schon viel „digitaler“ sind, als es manchem Bankinstitut lieb ist? Besteht deshalb ein großer Nachholbedarf an noch mehr digitalen Angeboten in den Filialen und ein entsprechender Schulungsbedarf für die Beschäftigten? Oder erwarten Vorstände von Großbanken mit ihren groß vermarkteten Onlinekanälen zu viel von ihren doch eher bodenständigen Kunden, und dünnen ihre Filialnetze zu stark aus? Pauschale Antworten gibt es da nicht.

Es erhoben sich im gemischten Kreis aber auch einige Detail-Fragen. Etwa: Welchen Kunden darf ich als Berater/in eigentlich noch telefonisch zum Anbahnen eines Verkaufstermins anrufen? Denn das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) untersagt seit 2010 etliche **Praktiken der Geschäftseröffnung**, die früher als selbstverständlich und unbedenklich galten. Deshalb ist eine Empfehlung, dass die Vertriebssteuerungen in den Instituten überhaupt einmal verbindlich feststellen, welche Kunden einer telefonischen Kontaktaufnahme für Neugeschäft überhaupt zugestimmt haben. Das muss das Haus leisten – die einzelnen Bankberater sind damit überfordert. Im Zweifelsfall müssen dann auch Vertriebsziele gesenkt werden, damit die Berater/innen nicht im ungünstigsten Fall mit haftbar gemacht werden.

Ganzjährig und nicht nur in Bayern suchen Betriebsräte und betroffene Mitarbeiter die Unterstützung des DBV bei offensichtlich **zu niedriger Eingruppierung**. Oft müssen das zudem Mitarbeiter/innen erdulden, die nur einen befristeten Vertrag haben – und sich deswegen noch weniger als ihre unbefristeten Kollegen wehren (können). Zu niedrige Eingruppierungen sind vor allem in Genossenschaftsbanken zu finden. In den meist kleinen Instituten haben Betriebsratskollegen einen schweren Stand, und sie können nicht in dem Maß Durchsetzungskraft gewinnen, dass sie konsequent gegen diese Lohndrückerei vorgehen können. Wir bitten deswegen Betroffene und Betriebsräte, uns wann immer möglich Tarifverstöße zu melden, damit wir belastbare Daten sammeln. Wir werden auch den Arbeitgeberverband AVR in die Pflicht nehmen, seine Mitgliedsunternehmen zu einer leistungsgerechten Bezahlung anzuhalten.



Anschaulich:

Die DBV-Führung durch das NS-Dokumentationszentrum.

Foto: O. Popp

Wolfgang Ermann / Oliver Popp

Keine Lust auf Ihre Steuererklärung? Wir helfen!

Wer kennt das nicht: Das Jahresende rückt näher und damit auch die Erkenntnis: Die Steuer ist noch zu machen, und das Finanzamt mit seinen Fristen wartet nicht! Wo sind all die Quittungen für die Werbungskosten oder andere große und kleine Dinge von der Spende bis zur Medikamenten-Rechnung, die steuermindernd angesetzt werden können? Habe ich überhaupt alle steuerrelevanten Einnahmen und Ausgaben im Blick, zum Beispiel einen auch geringfügigen Nebenverdienst? Erst recht, wenn ich neben der normalen Beschäftigung als Arbeitnehmer/in auch noch die Einkünfte als selbstständige(r) Unternehmer/in deklarieren muss, die die Steuererklärung komplett verändern können.

Aus gutem Grund hat der DBV sich bislang aus Ihrer Steuererklärung herausgehalten. Auch wenn wir uns „ganz gut auskennen“, unsere Kernkompetenz liegt in arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Fragen. Außerdem wollten wir auch gar nicht erst in Verdacht kommen, dass wir Ihre Gehaltsdaten für eigene Zwecke nutzen, z.B. um Ihnen „gute“ Angebote von Versicherungen oder gar für Steuersparmodelle zu vermitteln. Sicher hätten uns Ihre Gehaltsdaten im Eigeninteresse schon interessiert – etwa um zu prüfen, ob Sie satzungsgemäß Beiträge zahlen. Aber wir haben uns bewusst dafür entschieden, Ihnen lieber zu vertrauen.

Nachdem eine Unterstützung aus den eigenen Reihen bei Ihrer Steuererklärung also nicht in Frage kam, haben wir uns nach anderen Lösungen für Sie umgesehen. Dabei sind wir auf die **Vereinigte Lohnsteuerhilfe e.V.** (vlh) gestoßen, die seit über 40 Jahren ihren Mitgliedern, inzwischen fast eine Million Arbeitnehmer, bei der jährlichen Steuererklärung hilft.



Mit dem DBV: Steuererklärung leichter gemacht. Foto: fotohansel / fotolia.com

Aufgrund eines Rahmenvertrags verzichtet die Vereinigte Lohnsteuerhilfe bei DBV-Mitgliedern auf die ansonsten vorgesehene Aufnahmegebühr. Die Beratungsgebühr ist nach Einkommen sozial gestaffelt und überschaubar. Dafür haben Sie dann das gute Gefühl, bei Ihrer Steuererklärung alles richtig gemacht zu haben. Und keine Posten vergessen zu haben, die sie hätten absetzen können.

Für die Jahre 2015 und 2016 ist die Kooperation zunächst auf 5 Beratungsstellen in Frankfurt am Main beschränkt, die zentral gelegen und gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind. Sollte das Angebot angenommen werden, planen wir, dieses in gleicher Form auf ganz Deutschland auszudehnen.

Haben Sie Interesse, auch schon vorab in anderen Regionen als Rhein-Main? Schreiben Sie uns dann einfach eine kurze E-Mail an: popp@dbv-gewerkschaft.de! In unserer Geschäftsstelle Mitte beantwortet Ihnen unser Kollege Oliver Popp gerne Fragen zur Vorgehensweise, nennt Ihnen die Adressen der Fachleute und schickt Ihnen, wenn nötig, unbürokratisch eine Bestätigung zu, mit der Sie sich bei der vlh als DBV-Mitglied ausweisen können. Ihr DBV-Mitgliedsausweis reicht natürlich ebenfalls aus.

Kleiner Tipp zum Thema noch von uns: So vergessen Sie nie wieder, Ihren Gewerkschaftsbeitrag von der Steuer abzusetzen!

Stephan Szukalski

BR-Mitbestimmung bei BaFin-Kontrollen

Wertpapierberater/innen kennen den wachsenden Aufwand in der Kundenberatung nur allzu gut. Schon die firmeneigene Administration, sprich die Vor- und Nachbereitung, verschlingt oft genauso viel Zeit wie das eigene Gespräch. Dazu kommen die externen Größen: die neue Finanzmarktrichtlinie MiFID II, das Anlegerschutzgesetz, die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als Institution in Sonderheit. In großer Tragweite verlangt die BaFin etwa den Nachweis der „Sachkunde des Mitarbeiters in der Anlageberatung“ im § 1 der WpHG-Mitarbeiteranzeigeverordnung. Mitarbeiter in der Wertpapierberatung müssen namentlich benannt werden (in den dortigen § 7 und 8), und die Angaben müssen in einer Datenbank gespeichert werden (§ 9).

Weniger spürbar für die meisten Mitarbeiter sind in aller Regel die Maßnahmen, die die BaFin bei der Erfüllung ihrer Überwachungsaufgabe unternimmt. Wie sich bei dem diesjährigen **Kontrollschwerpunkt „Vertriebsvorgaben“** zeigt, können diese aber durchaus mit den Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte und damit mit den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes kollidieren.

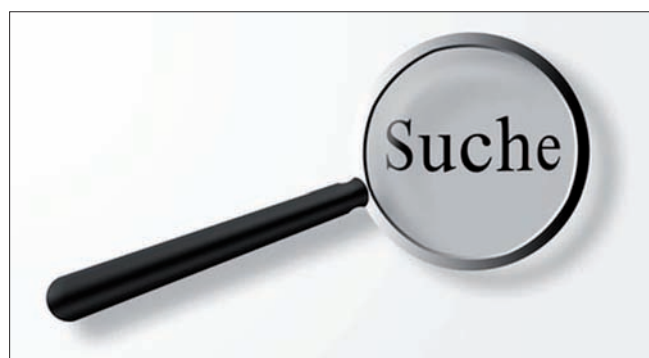
Eine Filialleiterin in einer größeren Bank, nennen wir sie Maria Müller, staunte nicht schlecht, als sie das Mail einer internen Abteilung las: die BaFin habe für dieses Jahr den Kontrollschwerpunkt „Vertriebsvorgaben“ angesetzt. Es solle geprüft werden, ob es Belege dafür gäbe, dass unzulässiger Druck auf Vertriebsmitarbeiter ausgeübt werde, der dazu führen könne, dass Kundeninteressen beeinflusst würden. Dazu würden bei einer Stichprobe die Mails von Vertriebsführungskräften verschiedener Hierarchie-Ebenen untersucht, die im Zusammenhang mit Vertriebsmaßnahmen stünden. Dies solle in drei Schritten geschehen, so das BaFin-Schreiben weiter. Zunächst würden alle Mails ohne erkennbaren geschäftlichen Bezug aus den Emailpostkästen herausgefiltert. Danach würden mit Hilfe bestimmter Stichworte einschlägige Mails gesucht und die so

gefundenen Mails schließlich überprüft, indem sie gelesen werden.

Da Frau Müller auch Mitglied des Betriebsrats ist, berichtete sie in der nächsten Sitzung davon. Die Mitglieder waren alarmiert: Zum einen gibt es in dem Betrieb eine Betriebsvereinbarung, die den **Zugang zu Email-Postkästen** durch Dritte streng regelt und die von der BaFin überhaupt nicht erwähnt wurde. Zum zweiten erinnerte die Prozessbeschreibung fatal an Berichte über geheimdienstliche **Ausspäh-Aktionen**. Schließlich erschien der ganze Vorgang wie ein Paradebeispiel für einen Verstoß gegen § 87 (1) des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), in dem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aufgezählt sind. Da heißt es im Satz 6: „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht; (...) mitzubestimmen: (...) 6. Einführung und Anwendungen von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.“

Unverzüglich untersagte die Arbeitnehmervertretung in einer Email an die Personalabteilung die weitere Durchführung der BaFin-Prüfung im Betrieb und forderte den Arbeitgeber zu Verhandlungen auf, um ihr Mitbestimmungsrecht ausüben zu können. Die postwendende Antwort des Arbeitgebers war: Es handele sich um eine behördliche Anordnung, daher gäbe es kein BR-Mitbestimmungsrecht.

Ist das wirklich so? Eine schnelle Recherche ergab die „klare“ Antwort, dass es auf den Einzelfall



E-Mail-Scan: Die BaFin prüft die Institute mit wechselnden Schwerpunkten immer genauer. Foto: Israfil Sen / fotolia.com

Kontrollauftrag: Der Betriebsrat kann Informationen über Prüfungen einfordern.

Foto: Erwin Wodicka / bilderbox / fotolia.com

ankommt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind dort begrenzt, wo auf den Arbeitgeber durch „gesetzliche Regelungen (...) wie Bundesgesetze, Landesgesetze, (...) Verwaltungsakte und Anordnungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften (...)“ (Heise, v. Steinau-Steinrück, Thüsing, Tillmanns u.a.: „Grenzen der Mitbestimmung durch Gesetz“) unmittelbarer Zwang ausgeübt und ihm somit „die Dispositionsmöglichkeiten“ (ebenda) genommen werden. Die bräuchte er aber, um zum Beispiel Verhandlungsergebnisse umzusetzen, die im Rahmen der Mitbestimmung zustande gekommen sind. Anders sieht es aus, wenn eine behördliche Anordnung erfolgt, der Geschäftsleitung aber die Art und Weise der Umsetzung überlassen bleibt. In so einem Fall bleiben auch die Mitbestimmungsrechte bestehen.

Im vorliegenden Fall galt es also, herauszufinden, wie genau die „behördliche Anweisung“ der BaFin aussah. Schon beim ersten Lesen war klar: der Bank blieb keine andere Möglichkeit als die angekündigte Vorgehensweise, weil die genau so von der BaFin verlangt wurde. Somit existierte kein für die Mitbestimmung notwendiger Handlungsspielraum des Arbeitgebers. Seine Aussage, dass er auf behördliche Anweisung handle und daher die Mitbestimmung außer Kraft sei, stimmte in diesem Fall.

Also alles in Ordnung? Nein. Zwar war in diesem Fall tatsächlich keine Mitbestimmung möglich, aber der betroffene Betriebsrat musste viel Arbeit und Zeit aufwenden, um sich davon überzeugen zu können, weil der Arbeitgeber zunächst nicht umfassend informierte. Darüber hinaus ist noch immer zu klären, was eigentlich passiert, wenn im Rahmen der BaFin-Prüfung Kolleginnen und Kollegen auffallen. Wie wird wer informiert? Werden diese Informationen gespeichert? Wenn ja, wer hat wo Zugang zu den Daten? Wie werden die Informationen vom Arbeitgeber genutzt?

Es sind also immer noch wichtige Fragen offen, deren Beantwortung noch eine Menge Arbeit für Unternehmen und Betriebsrat erfordern.



Hinweise für die betriebsrätliche Praxis

Die BaFin hat unter anderem eine Überwachungs- und Kontrollfunktion. Ist Ihr Institut davon betroffen?

Wenn ja: Lassen Sie sich von der Geschäftsleitung über Thema und Art der Untersuchung sowie den betroffenen Personenkreis informieren (siehe § 80 BetrVG).

BaFin-Untersuchungen erfolgen auf **behördliche Anordnung**. Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass es keine Mitbestimmung gibt und damit der Betriebsrat sich rauszuhalten hat. Nur wenn die Anweisung dem Arbeitgeber keinerlei Spielraum bei der Umsetzung lässt, gibt es auch keinen Spielraum für die Mitbestimmung, aber immer noch die Informationspflicht des Arbeitgebers. Lassen Sie sich also die entsprechenden Unterlagen vom Arbeitgeber vorlegen.

Die BaFin-Prüfung ist beendet; es gibt ein Ergebnis. Und was passiert jetzt? Welche Schlussfolgerungen zieht der Arbeitgeber für Arbeitsabläufe, -inhalte, -verteilung etc.? Sind einzelne Mitarbeiter im Prüfungsbericht namentlich genannt worden? Was plant der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang? Auch wenn die BaFin-Untersuchung und ihre Durchführung nicht mitbestimmungspflichtig sind: Die sich gegebenenfalls anschließende Beseitigung vom Moniten / Beschwerden, die Umsetzung von Empfehlungen und weitere Maßnahmen sind es mit hoher Wahrscheinlichkeit. Bleiben Sie dran!

Lebensversicherungen: Der klassische Kundenberater stirbt aus

*Nicht erst seit diesem Jahr kämpfen die deutschen Lebensversicherungen ums Überleben. Die hohen Garantie-Zinsen auf Altverträge zehntausender Kunden müssen nach wie vor geleistet werden, obwohl sie angesichts der derzeitigen Niedrig- und Nullzinsen von den Versicherern in den Eigenanlagen nicht mehr erwirtschaftet werden können. Anziehende Zinsen und Neugeschäft sind nicht in Sicht. Die Folge ist, dass einige Unternehmen wie die Axa, die Signal Iduna oder auch die Talanx mit Umstrukturierungen erheblich **Personal einsparen** wollen – die übrigen Versicherer werden wohl in ähnlichem Maße folgen. Eine Perspektive, die Kundenberater/innen und Betriebsräte allerorten mit großer Sorge erfüllt.*

Die Entwicklung kam für die Unternehmen dabei im Ausmaß überraschend. Denn viele Lebensversicherungen (LV) laufen über 30 Jahre und mehr. Und vor 20 Jahren war zwar die Gewissheit da, dass Zinsen schwanken. Aber nicht, dass sie über einen langen Zeitraum auf nahe Null gehen, oder sogar in die Negativzone. Noch um die Jahrtausendwende waren die Lebensversicherungen der Gewinnbringer schlechthin in der Gesamtbilanz der Konzerne.

Inzwischen sind sie die roten Zahlen in jeder Abschlussrechnung. Nur wenige Versicherer haben solche rentierlichen Eigenanlagen im Rückhalt wie die Allianz, deren Beteiligungen an alternativen Anlagen wie transeuropäischen Gasleitungen oder großen Windparks hohen kontinuierlichen Ertrag bringen. Somit kann etwa der Allianz-Schatzbrief für die Lebensversicherungs-Kunden auch heute einen Zins von 4 Prozent bringen, die Gestellungskosten im Haus tragen und darüber hinaus etwas internen Verdienst leisten.

In den meisten anderen Versicherungen liefern die sinkenden Erträge dagegen die entscheidende Entscheidungsgrundlage für die nur noch zahlengetriebenen Geschäftsführungen – Kosten sparen als Allheilmittel. In die Hände spielen ihnen dabei die neuen Online-Kanäle. Kunden stellen sich ihre Produkte selbst über eine App zusammen oder vergleichen die Preise über Portale wie Check24 auf einen Blick, statt wie früher üblich ein oder zwei Geschäftsstellen der Versicherer für eine direkte Beratung aufzusuchen. Damit haben die klassischen Kundenberater/innen in vielen Fällen ausgedient. Zudem sind viele Versicherungs-Produkte soweit standardisiert, dass sich die Bearbeitung nach Vorlagen und Mustern in einfache Prozess-Schritte aufteilen lässt. Dafür brauchen die Häuser dann auch nicht mehr Fachleute mit Tarifgruppe 3 oder 4, sondern schnell Angelernte, die in die niedrigste Tarifgruppe eingruppiert werden.

Darüber hinaus müssen auch die weiterverarbeitenden Kollegen im Back Office um ihre Stellen fürchten. Denn es schrumpft nicht nur das Volumen von „vorn“. Sondern das Management weitet sein Argument des Kostendrucks auch für Automatisierungen aus. Immer mehr Maschinen verarbeiten die von den Kunden selbst oder einzelnen Mitarbeitern angelegten Verträge über Nacht in Sekunden-Bruchteilen und ohne Nachzuschlag – in der so genannten „Dunkelverarbeitung“. Dafür werden einige gute Programmierer und Administratoren gebraucht, die den Rechnerpark aufbauen und pflegen – aber



Kunden stellen sich immer öfter selbst Angebote online zusammen und schmälern damit das Geschäft der klassischen Kundenberater.

Foto: VRD / fotolia.com



Bei größeren Umstrukturierungen kann der Betriebsrat mehr mitgestalten. Doch bleibt das Mandat der BR oft zu begrenzt.

Foto: DOC RABE Media / fotolia.com

nicht mehr der große Stamm an erfahrenen und (noch) auskömmlich bezahlten Sachbearbeitern.

Die Betriebsräte der Branche stellen sich dem schon laufenden oder drohenden Stellenabbau entgegen. Doch sie müssen erkennen, dass ihre Macht begrenzt ist. Die unternehmerische Entscheidung der Konzerne, ob eine LV-Sparte gekürzt, geschlossen oder womöglich an ausländische Investoren verkauft wird, können die Arbeitnehmer-Vertreter/innen nicht verhindern. Wenn Menschen in großem Ausmaß ihren Arbeitsplatz verlieren sollen, können sie die Einhaltung bestehender Sozialpläne einfordern. Das heißt etwa in Form eines konzernweiten Stellenbesetzungsplans, nach dem die von Entlassung Bedrohten eine neue Stelle an anderer Stelle im Konzern angeboten bekommen, bevor Externe zum Zug kommen. Oder, dass Ältere und Schwerbehinderte besonders geschützt sind.

Im LV-Bereich arbeiten jedoch zu viele, als dass sie alle von den BR vermittelt an anderer Stelle adäquat beschäftigt werden können. Denkbar wären Versetzungen einer Anzahl Kollegen in das Geschäft mit den Krankenversicherungen, zumal die KV als Personenversicherungen fachlich ähnlich zu verkaufen und zu bearbeiten sind. Doch ist auch dieser Zweig derzeit nicht am Wachsen, sondern eher von großer Konkurrenz geprägt. Blicke als Alternative innerhalb der LV vom Innendienst zum Makler, sprich in den Außendienst. Naturgemäß ist auch dort die Kapazität begrenzt – und zudem mit erheblichen Einbußen beim Gehalt verbunden. Betriebsräte schätzen, dass der Verlust durchaus ein Drittel des bisherigen Einkommens ausmachen kann, mit großer Spannweite je nach Vertriebs Erfolg der jeweiligen Versicherungs-Agentur.

Lediglich junge Einsteiger könnten von den Umstrukturierungen profitieren. Sie steigen oftmals mit der untersten Tarifgruppe in

den Innendienst ein und leben in der Aussicht, sich über die Jahre in höhere Tarifgruppen hochzuarbeiten. Doch diese Entwicklung ist schon seit längerem sehr langsam und alles andere als verbindlich. Die Arbeitgeber nutzen jede Gelegenheit, um Tätigkeiten so zu zurechtzuschneiden, dass einfache Service- und IT-Aufgaben auf dem Papier im Vordergrund stehen und so Höhergruppierungen erschwert werden.

Gleichfalls seit einigen Jahren sind die Versicherer bestrebt, ihre IT in kostengünstigere Gesellschaften auszulagern. Langjährige (und teure) Experten am angestammten Standort werden zum Gehen genötigt, oder zum Wechseln an einen neuen Ort unter Verlust von Teilen des Besitzstandes. Zusammen mit neu Angelernten sind sie dann jedoch für den Vertrieb örtlich und rechtlich nicht mehr so leicht greifbar, was in der Praxis gerade bei Technik- und Software-Umstellungen auftretende Fehler und Pannen weniger beherrschbar macht. Damit müssen dann an beiden Orten schnell Aushilfen angeworben werden, um den normalen Arbeitsfluss und vereinbarte „Service-Levels“ zu gewährleisten. Unterm Strich hat damit das Unternehmen die anfangs nominell eingesparten Kosten wieder ausgegeben – und lässt nicht selten zerrüttete Prozesse und Arbeitsbeziehungen zurück.

Die Betriebsräte denken diese Fehlentwicklungen in den Lebensversicherungen voraus – treffen aber beim Arbeitgeber allzu selten auf echtes Gehör. Geld und Einsparungen lassen sich betriebswirtschaftlich leicht fassen, die Fachkompetenz der Mitarbeiter/innen und die Betriebssicherheit des Geschäftes dagegen nur bedingt. Betriebsräte handeln sich viel Arbeit und Ärger ein, wenn sie die Geschäftsführer auf eine langfristig denkende Planung hinweisen. Doch sie haben keine Alternative, als das immer wieder zu tun, und sich über kleine Erkenntnis-Fortschritte zu freuen. Ihre Arbeit wird in den nächsten Jahren unerlässlich sein.

Oliver Popp

Helfen Sie uns!

Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?

Dann füllen Sie bitte das Formular aus und schicken es an folgende Adresse:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20
40210 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

Kreuzstraße 20
40210 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
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
Kreuzstraße 20
40210 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 _____