Der Finanzdienstleister

Das Magazin des DBV
1/2016

Ulrich Probst und Erhard Pfeiffer vor der AR-Wahl in der ING DiBa

Commerzbank: Ohne gute IT läuft kein Geschäftsmodell

Filialwelt: Der Umbau fordert großen Tribut

THEMEN		SEITE
Titelthema	**ING DiBa: Der Bank die richtige Balance geben**	2-3
IT / Technik	**Commerzbank: Durch den Code wandern**	4-6
Arbeitsrecht	**Digitalisierung: Aus der Bedrohung ein Werkzeug machen**	6-7
Bankberuf	**Filialbanken: „Meinen Beruf gibt es in dieser Form nicht mehr“**	8-9
	Berliner Bank: Schlaflose Nächte	9
Rat und Tat	**Deutsche Bank: Fragen und Antworten zur Strategie 2020!**	10-11
Arbeitswelt	**Gewerkschaft und Betriebsrat 2.0**	12-13
Aufgefallen	**Trauer am Arbeitsplatz: „Bewerten Sie nichts, sondern fragen Sie!“**	14-15
Organisation		16

DBV-Mitgliedern finden in unserem Vorteilsportal dauerhaft Rabatte und Vergünstigungen bei 500 Anbietern. Auf dieser Seite können Sie aus Angeboten zu günstigen Reisen, Autos, Sport- und Gesundheitsangeboten wählen, oder auch preiswerte Mode, Unterhaltungselektronik und Haushaltsgeräte finden: *http://dbv.mitgliedervorteile.com/*. Oder scannen Sie einfach den rechts stehenden QR-Code mit ihrem Smartphone. Melden Sie sich dann auf der Seite oben an mit Benutzername: dbv001, Passwort: vielfalt001. Viel Freude beim Entdecken…

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.

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE
FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
BAUMANN Walter
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
BRÄGER Karin
CHLEBNITSCHEK Gottlieb
FREUND Petra
HAMACHER Karl-Heinz
HEINRICH Norbert
JÄCKEL Andreas
LANGENSIEPEN Petra
MAGDZIAK Martin
ÖRS Bülend
SCHOCK Volker
SÖLTER Karl
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.
SZUKALSKI Stephan
TÖGEL 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
SCHAFFER 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.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de

Redaktion, verantwortlich für den Inhalt und Autor, wenn nicht anders benannt: Oliver Popp

Ständige Mitarbeiter:
Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

Fotos: Oliver Popp
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 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.

Abfahrt und Bahnhof

Stephan Szukalski

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

sicher sind Sie auch schon mit der Bahn gefahren: zu geschäftlichen Terminen, zur Familie oder in den Urlaub. Ich tue dies regelmäßig – und das aus der Erkenntnis, dass das für mich das sinnvollste Reisemittel ist. Die Vorteile der (im Normalfall) ordentlichen Zügigkeit von Stadtzentrum zu Stadtzentrum, die Möglichkeit des Arbeitens, der Zeitungslektüre, des Essens oder des Abschaltens während der Fahrt überwiegen für mich die Nachteile von Zugverspätungen, von einigen wirklich ärgerlichen Zugausfällen, von Gedränge und manchmal dem Ausfall von technischen Service-Leistungen in Zügen oder auf Bahnsteigen. Wir alle kennen Spotgeschichten über die Bahn, und doch nutzen viele von uns sie selbstverständlich.

Die grundsätzliche Organisation des Bahnbetriebs gehorcht einem bestimmten Takt, der sich im Zugfahrplan zeigt. Der Fahrplan enthält das Ziel, Unterwegshalte, Abfahrts- und Ankunftszeiten, das richtige Gleis und den zum Zweck passenden Zug (von Regionalexpress bis ICE), im Internet auch Preisangaben, auch den Service an Bord wie W-LAN-Nutzung, Fahrradmitnahme oder Kinderabteil. Kurz: Eine nötige und meist verlässliche Orientierung.

Ein Fahrplan ist auch für das Funktionieren anderer Wirtschaftseinheiten unerlässlich. Leider müssen die Beschäftigten in etlichen Finanzinstituten inzwischen Zweifel haben, ob es einen solchen Fahrplan bei Ihnen im Hause wirklich gibt und wenn ja, ob er eingehalten wird.

In der größten Bank in unserem Land – eben der **Deutschen Bank** – haben die obersten Konzernlenker vor einem Jahr im April 2015 angekündigt, dass es einen neuen Fahrplan, die Strategie 2020 geben soll. Und sie nannten dem Betriebspersonal wie auch Kunden, Investoren und Öffentlichkeit bis Ende Oktober schrittweise einige Ziele des geplanten Betriebs – die Geschwindigkeit und der Takt auf einigen Strecken, sprich Geschäftsfeldern, soll gleich bleiben oder sich erhöhen; andere geschäftliche Verbindungen werden dagegen zusammengestrichen oder in einigen Fällen eingestellt. Wo der Betrieb ausgebaut werden soll, soll sich auch der Service verbessern.

Abfahrts- und besonders Ankunftszeiten für die einzelnen Züge, also ein klarer Takt für die Zeit nach dem Konzernumbau, sind dagegen den Reisenden oft noch unklar. Insbesondere bleibt offen, ob Kunden und Investoren letztlich bereit sind, den Preis für die neuen und alten Leistungen zu bezahlen. Denn es ist auch für viele noch nicht absehbar, welche Betriebsmittel die Deutsche Bank genau wann und auf welchen Strecken bereitstellen will, und ob diese zum Einhalten des Fahrplans auch ausreichen, wenn den Zügen und Anlagen, sprich den Konzerneinheiten zusetzen. Personelle und technische Reserven sind jedenfalls schon stark ausgedünnt und werden laut Strategie 2020 per Saldo weiter zusammengestrichen. Nicht ohne Grund ist die Belegschaft der Deutschen Bank in großer Sorge, dass sie am Ende des Tages zumindest einen beachtlichen Teil des Preises selbst zahlen muss – in Form von stark erhöhtem Druck der Leitzentrale, die Leistung zu steigern, sich zu verändern, den Konzern-Zug per Altersvertrag, Abfindung oder nach Kündigung zu verlassen. Zum Glück genießt der Not-Fahrplan des Arbeitsrechts Bestandsschutz. Wir beantworten Ihnen auf den Seiten 10 und 11 die drängendsten Fragen, auf was Sie als Mitarbeiter/in der Deutschen Bank sich verlassen können und wie wir, der DBV, Ihnen dabei helfen werden.

Ein schlankeres, aber verlässlicheres Kursbuch fährt die **ING DiBa**. Die Direktbank ist damit am Markt erfolgreich und kann sogar Personal aufnehmen. Wichtig bleibt aber die Kontrolle über das richtige Gleichgewicht von Gas geben, bremsen und steuern in der deutschen Konzern-Lokomotive – und diese Rolle wollen Ulrich Probst und Erhard Pfeiffer für die Interessen der Beschäftigten übernehmen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in der Aufsichtsratswahl am 27. April (Seiten 2 und 3).

Lange Zeit schien die **Commerzbank** von der Erfolgsschiene abgekommen – schon bald, nachdem sie 2008 das Netz der Dresdner Bank übernommen hatte, dass vielfach im Parallelverkehr gegenseitig Kunden raubte. Fahrpläne wechselten dann im Jahresrhythmus, bevor die vorigen sich einspielen konnten. Ein realistisches Konzernziel konnten deshalb weder Öffentlichkeit noch Belegschaft erkennen. Nun legte der Vorstand wieder scheinbar eine Erfolgsbilanz mit großen Überschüssen vor. Es ist aber noch zu beweisen, dass dieses Betriebstempo nicht aus der Substanz herausgepowert wurde. So laufen Stellwerke und Leittechnik – die IT – der Commerzbank unter Voll-Last. Es müssen dringend neue Infrastruktur und Spezialisten her, um weiter einen sicheren Betrieb zu gewährleisten. Doch daran wird gespart (Seiten 4 und 5).

Es ist generell über alle Häuser hinweg unklar, wie die klassischen Zugflotten, sprich **Filialnetze**, angesichts niedriger Margen und hoher Regulierungskosten zukunftsträchtig betrieben werden können. Um im Bild zu bleiben – die neueren Vertriebskanäle online oder über soziale Medien können als Billigflieger und Fernbusse dem Platzhirsch Kunden abnehmen, weil sie mit einfacherem Aufbau niedrigere Preise für die gleichen Leistungen aufrufen können. Die Beschäftigten der angestammten Bankorganisation können aber auch mit zunehmender Digitalisierung Schritt halten – wenn sie sich beim Einstieg oder bei erkennbaren Veränderungen früh auf nachgefragte oder auf neue Technik gestützte Geschäftsfelder spezialisieren – gerade die Jüngeren haben hier gute Karten (Seiten 8 und 9). Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können trotz aller Umbrüche ihre Rechte wahren – wenn ihre Betriebsräte die Möglichkeiten neuer Technik nutzen (Seiten 6 und 7).

Ich bin fest davon überzeugt, dass die Banken **bessere Fahrpläne** in die Zukunft aufstellen, wenn die Arbeitnehmer und ihre Vertreter dabei effektiv mitwirken können. Die Signale stehen nur auf Grün, wenn alle im Betrieb an der richtigen Stelle nach dem persönlichen Vermögen und der Befähigung dazu anpacken können.

Ich wünsche Ihnen auf alle Fälle, dass Sie auch in Zukunft mehr als nur Abfahrt und Bahnhof verstehen!

Ihr Stephan Szukalski

ING-DiBa: Der Bank die richtige Balance geben

Sie begleiten die Bank seit Langem – und kennen das niederländische Oranje daher in allen Varianten. ***Ulrich Probst*** *und* ***Erhard Pfeiffer*** *sind Mitarbeiter der* ***ING DiBa*** *– und wollen sie nun auch mitgestalten. Am 27. April 2016 sind* ***Aufsichtsratswahlen*** *in der Bank – und die beiden Bayern wollen Verantwortung als oberste Aufseher übernehmen. So sehen sie nach der Wahl ihren Auftrag: Sich stark machen für eine Mitsprache im Sinne ihrer Kolleginnen und Kollegen, wenn der Kurs der Bank gesetzt wird.*

Beide sind dabei schon seit einigen Jahren im Betriebsrat aktiv. „Der Aufsichtsrat ist nun ein logischer Schritt, um unsere Einflussmöglichkeiten und Vernetzung zu komplettieren", begründet Ulrich Probst die Kandidatur des Duos. „So können wir auf Augenhöhe mit dem Vorstand im Gespräch sein und die Geschäftspläne während ihres Entstehens einsehen und mitgestalten", sieht der 49-jährige Oberfranke nun einen großen zeitlichen Vorteil des im Aufsichtsrat möglichen Handelns.

Im Aufsichtsrat der deutschen ING DiBa stellt das Management seine Quartalszahlen, aber auch die **langfristigen Absichten** vor – betreffend alle drei Standorte: Frankfurt als Hauptsitz, Nürnberg und Hannover. Inzwischen arbeiten fast 4000 Beschäftigte im wachsenden Unternehmen – was den Entscheidungen auch der Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat eine immer größere Tragweite gibt. „Die Bank hat eine Strategie, aber die muss in unseren Augen begleitet werden. Das bedeutet für uns, die drei Pole Eigentümer, Kunden und Mitarbeiter fortwährend auszubalancieren, denn die Ziele sind dort nicht immer dieselben", beschreibt Ulrich Probst seine Erwartung.

Die neue Rolle will er mit hohem Einsatz auch in der Freizeit ausfüllen – um Anregungen von Kollegen zu sammeln und im Aufsichtsrat einzubringen, vor allem aber, um sachgerechte eigene **Impulse geben** zu können. Und, um im Rahmen des rechtlich Erlaubten – ein Aufsichtsrat hat weitgehende Verschwiegenheitspflichten – den Mitarbeitern eine Orientierung über die Arbeit des Gremiums zu geben.

Ulrich Probst und Erhard Pfeiffer verbinden dabei ihre Überzeugungen – das Vertrauen in die gute Arbeit der viertausend „Klein-Unternehmer" im Unternehmen ING DiBa, der Glauben an ausgewogene Vereinbarungen mit der Geschäftsführung und das Eintreten für die Gemeinschaft. „Wir sind fraglos unterschiedliche Lebenswege gegangen und sind da im Detail auch zu unterschiedlichen Positionen gekommen. Aber diese jeweils andere Sicht mancher Dinge ist ja auch gut, um sich gedanklich nicht immer wieder im Kreis zu drehen", sieht Ulrich Probst eine positive Grundlage für ihre Arbeit im Aufsichtsrat.

Er selbst, Jahrgang 1966, stammt aus dem ländlichen Lautertal bei Coburg, wo man sich kennt und vertraut. Mitte der 1990er Jahre steigt der gelernte Offizier in die Vermögensverwaltung ein und betreut ein größeres lokales Familienportfolio. Er besucht nebenher einige betriebswirtschaftliche IHK-Fortbildungen und holt so den Großteil der „Banklehre" nach. Ende 1999 wechselt er schließlich zum damaligen Quelle-Bank-Nachfolger Entrium Direct Bankers in Nürnberg: „Da hat mir meine gute Praxis im Wertpapierhandel geholfen", meint Ulrich Probst. Bis heute ist er telefonischer Kundenbetreuer mit Schwerpunkt Wertpapier und Steuern. Im Jahr 2003 erfolgt die Übernahme durch die Amsterdamer ING-Gruppe und von da an wird als DiBa firmiert.

Seit nunmehr 17 Jahren führt er vielfältige Kundenaufträge aus. „Das Entscheidende ist: Wir stellen den Kunden die Informationen zur Verfügung, dass er seine Anlage-Entscheidung leichter treffen kann. Die Grenze zur echten, ausführenden Beratung überschreiten wir dabei nicht." Der Coburger ist seit seiner Jugend mit Anlagen an der Börse aktiv, bis hin zu Währungsgeschäften und Optionsscheinen. „Ich wollte immer genau wissen, wo genau mein Geld gerade ist und was es da macht. Allgemein – ja, ich höre nicht auf, **Fragen zu stellen**, und will die Zusammenhänge besser verstehen", beschreibt er seinen wesentlichen Antrieb. 2010 bis 2014 studiert er deshalb berufsbegleitend mit Erfolg Wirtschaftsrecht.

Bereits seit 2002 wirkt Ulrich Probst im Betriebsrat der DiBa, dabei nie freigestellt und somit immer auch mit fester Verbindung zu den Kollegen und Abläufen. Zusätzlich engagiert er sich seit über 10 Jahren auch im **europäischen Betriebsrat** (EBR) der Gruppe, zusammen mit Vertretern aus 15 Ländern. Hier kommen ihm auch seine Fremdsprachen-Kenntnisse zu Gute.

Besonders der EBR macht ihm deutlich, wie wichtig Kontakte und das Denken über Standorte hinaus sind. „Wir hören dort einige Pläne des Konzerns eher als im nationalen Betriebsrat. Wir erfahren da auch von den EBR-Kollegen, wie bestimmte Pilotprojekte zum Beispiel in den Niederlanden oder Italien wirken. Wir sehen auch, dass die Geschäftsführung von den Arbeitnehmern manchmal ganz verstanden wird und, was global gut gemeint ist, lokal eine ganz andere Wirkung entfalten kann." Ein aktuelles Thema ist die Zusammenarbeit und **Zentralisierung** einiger Funktionen im Konzern, mit der **möglichen Verlagerung von Arbeitsplätzen** in der IT, im Ser-vice-Center oder auch in anderen Bereichen. Der EBR wird vom Amsterdamer Management nur informiert, die echte Mitbestimmung geschieht auf nationaler Ebene. „Es ist entscheidend, dass wir die Infos von weiter oben in unsere Arbeit hier in Deutschland einbringen können. Auch deswegen sind unsere drei Standorte für die Zukunft gesetzt."

Es muss dafür gekämpft werden, dass die Arbeit in diesem Umfang in Deutschland bleibt. „Insbesondere die **Sonn- und Feiertagsarbeit** muss bei uns möglich bleiben", blickt Ulrich Probst mit Sorge auf eine erfolgreiche Klage gegen die entsprechende Ausnahme-Genehmigung in der hessischen

Gewerbeordnung. Die Bank mit ihrem Rund-um-die-Uhr-Geschäftsmodell, aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich fest auf die Arbeit auch außerhalb von Werktagen eingestellt. Damit verbunden sind zum Teil steuerfreie Zuschläge: „Im Durchschnitt machen diese Zusatzverdienste netto 200 Euro aus, bei etlichen Kollegen auch deutlich mehr. Sie rechnen fest damit in ihrer Lebensführung." Das Dienst-System sei inzwischen auch ordentlich geregelt und wird fair gehandhabt. Es gebe auskömmliche Freizeit-Ausgleiche, die beispielsweise gut für Weiterbildung, die Betreuung Angehöriger oder auch unterschiedlichste Ehrenämter hergenommen werden. „Durch die Klage von außen könnte die Arbeit aber bald bundesweit sehr schematisch auf die Werktage beschränkt werden, was unseren Wünschen nicht gerecht wird", sieht Ulrich Probst dann auch die Gefahr der Auslagerung etlicher Arbeitsplätze ins Ausland, wo weiter sonntags gearbeitet werden darf.

Dies zeigt die **Wechselwirkung der nationalen und europäischen Arbeitsgesetze** – auf die die Arbeitnehmervertreter langfristig nur Einfluss nehmen können, wenn sie ebenfalls übergreifend agieren. Auch deswegen ist die Beteiligung im Aufsichtsrat der ING DiBa ein unerlässlicher Teil der Interessenvertretung für die Belegschaft in Frankfurt, Nürnberg und Hannover. „Wir sind inzwischen gewöhnt an die Einflussnahme der Group. Es geht dem Arbeitgeber vor allem darum, wo in Europa **am günstigsten produziert** werden kann, besonders die IT und das Back-Office betreffend", stellt Erhard Pfeiffer fest. Der 57-Jährige hat bereits seit 1994 Erfahrungen in der Bank in den verschiedensten Verantwortlichkeiten sammeln können. Seit 2010 ist er in unterschiedlichen Funk-tionen in der Gremiumsarbeit unterwegs. 2010 bis 2014 Betriebsratsvorsitzender am Standort Nürnberg, zudem von 2011 bis 2014 als Gesamtbetriebsratsvorsitzender und seit 2015 stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. „Diesen Weg hatte ich so nie erwartet", blickt er auf einen langen Weg in der Bankenwelt zurück.

Aufgewachsen an der Donau zwischen Regensburg und Ingolstadt, steigt er nach der Lehre und einem BWL-Studium an der Fachhochschule Regensburg mit 26 Jahren in den Bankensektor ein. Erste Adresse ist die BMW-Bank in München und sein Auf-gabengebiet die Kunden- und Händlerfinanzierung von BMW-Fahrzeugen im Bundesgebiet. Mit 30 wechselt er in die Firmenberatung der damaligen CC-Bank in der Oberpfalz und baut eine Vollbank-Filiale in Regensburg auf. Er ist seit 1994 als Führungskraft dann beim Aufbau der **Quelle-Bank** in Nürnberg dabei, „eine heiße Zeit mit einem kleinen Team im

Ulrich Probst und Erhard Pfeiffer wollen für die Kollegen in der Bank einiges nach vorn bringen. *Foto: O. Popp*

schwankenden Geschäft der Konsumentenkredite und des Kreditkartengeschäftes"

Ab 1998 firmiert die Quelle-Bank neu unter Entrium-Direct-Bankers und er ist dabei, als die Bank sich 2002 für die Übernahme durch die ING herausputzt. Unter neuen Banknamen bleiben die Kredite sein Metier – in der Prozessbegleitung vom Neugeschäft über die Mahnung bis zum Inkasso aller Produkte. Er leitet in Frankfurt von 2006 bis 2008 das Ressort Debitorenmanagement – ein oft schwerer Job angesichts persönlicher Schicksale in der Kundschaft. Seine Neigung, bei sinnvollem Neuen „Ja" zu sagen, bringt ihn schließlich 2010 zum Betriebsrat. „Ja, ich wollte da mitmachen, mal etwas von der anderen Seite bewegen. Und ich kann auch ohne Titel gut arbeiten und habe eben Jahre als Führungskraft ausgesetzt, was mein Chef erstmal überrascht hat", schmunzelt Erhard Pfeiffer über seinen Tapetenwechsel.

Für manche Schubladendenker ist er als früherer Chef und nun Betriebsrat schwer zu fassen. „Das Wichtigste ist, die Emotionen draußen zu lassen. Es ist nicht unredlich, in beide Richtungen einen Draht zu haben, zu Führungskräften und zu den Kollegen. Das hat bei mir ein **stark sachliches Vorgehen** gefördert, und das konnten dann auch meine Verhandlungspartner akzeptieren." Das heißt für ihn im Betriebsrat nun, nicht gleich mit dem Gesetzbuch zu drohen, sondern in echten Verhandlungen einen Kompromiss mit der Arbeitgeberseite zu suchen.

Ein denkbares Thema im Aufsichtsrat ist für Erhard Pfeiffer die Strategie der Geschäftsführung zur Digitalisierung. Die ist für viele in der Bank nicht recht erkennbar. „Was machen wir mit den Kollegen, die in dieser neuen Welt nicht mehr so schnell mitkommen können oder wollen, und deren alte Tätigkeiten langfristig wegfallen? Darauf brauchen wir eine Antwort. Da müssen wir auch nicht in Ängste ausbrechen, sondern die betreffenden Mitarbeiter frühzeitig **vorbereiten**, und ein Budget für individuelle Lösungen schaffen", registriert er einen wichtigen Punkt auf der Agenda. Beide, der „Senior" und der „Junior", sehen genügend Denkanstöße für die To-do-Liste im Aufsichtsrat – aber genauso viele Ansätze zu Lösungen.

Oliver Popp

Commerzbank: Durch den Code wandern

Lange haben Bastler, Programmierer und Spieler auf diesen Rechner gewartet: 1983 kommen die ersten Sinclair ZX Spectrum auf die deutsche Ladentheke – nach dem Commodore C64 der meistbenutzte Rechner in dieser Zeit. Der kleine Schwarze – im Grunde eine etwas höher bauende Tastatur – hat es auch ***Carsten Fischer*** *angetan. Der damals 14-Jährige leiht sich ein Gerät aus und beginnt, Zahlen und Befehle zu kleinen Programmen zusammenzuschreiben. Diese Passion ist der rote Faden auf dem Lebensweg des inzwischen gestandenen* ***Technikers*** *in der* ***Commerzbank****.*

„Seit diesen Tagen habe ich immer gewusst, wo ich beruflich hin will", bekennt der 1969er Jahrgang, der in Warburg (Westfalen) auf dem Land zwischen Kassel und Paderborn aufwächst und dort heute wieder – mit Familie – lebt. Als Junior macht er noch in der Schule Informatikkurse in Pascal, schließt sein Abitur ab und will zum bib in Paderborn, ein privates Bildungszentrum, das auf Informatik-Berufe spezialisiert ist. Doch die Kosten sind zu hoch.

Darum bewirbt sich Carsten Fischer zunächst vor dem Wehrdienst pro forma 1990 bei verschiedenen Banken – der Onkel arbeitet in der Commerzbank, und die Eltern wollen auch, dass der Bub eine grundsolide Banklehre macht. Bei einem Rechenzentrum der bayerischen Genossenschaftsbanken in München gelingt ihm dann wunschgemäß der Einstieg in die IT. Schnell schafft er hier die Ausbildung zum DV-Kaufmann (Datenverarbeitung) unter anderem zum Cobol-Programmierer und wird 1994 direkt in die Rechenzentrale übernommen. „Wir waren in der Ausbildung schon meist Jungs, aber auch einige Mädels. Die Frauen waren disziplinierter als wir, haben das teils als ‚Duales Studium' durchgezogen; andere sind dann meist in den Vertrieb oder in die Buchhaltung gegangen. Wir Männer sind eher direkt in die Programmierung. Ich vermute, wir können uns etwas besser fokussieren, durch den Code wandern, wenn man manchmal bis zwei oder drei Stunden an einer fraglichen Stelle nach dem Fehler suchen muss", beschreibt er eine wichtige Qualität der Arbeit.

Carsten Fischer ist in München einer der Entwickler der **EC-Kartenverwaltung** der Geno-Banken – den laufenden Betrieb verbessern, neu ausgegebene Karten schneller autorisieren, Folgebestellungen vereinfachen. Der Job ist für ihn gut zu schaffen – aber auf Dauer doch zu weit weg von der Heimat. Deshalb bewirbt er sich 1997 in der Commerzbank und startet dort in der Verwaltung der MFC-Karten. Auf diese Multi-Funktions-Chipkarten können Kunden und Händler digitales Geld laden – und eben das dahinter stehende Buchungssystem hält unter anderem der Warburger am Laufen, zusammen mit vier anderen im Team. „Die Händler waren nie das Problem – aber unsere interne Buchhaltung ist uns bei Unstimmigkeiten auf die Füße gestiegen. Wenn zum Beispiel mal 7 Cent im System verloren gingen, dann konnte man sich schon mal den Wolf danach suchen. Für eine exakte Bilanz sind die aber ebenso wichtig wie große Beträge", beschreibt er die schwierigen Fälle. Er sieht sich als eigentlich ruhigen Menschen – aber mit Druck umgehen fällt auch ihm schwer. „Man entkommt dem Druck aber nur, wenn man die Lösung findet. Darum bin ich nie wirklich verzweifelt, sondern habe mir gesagt: ‚Komm, wir haben es sonst auch immer gepackt, und also werden wir es auch diesmal hinbekommen, wenn wir nur genau genug prüfen'", bewies Carsten Fischer in vielen Fällen Geduld.

Im Jahr 2000 schwillt die IT-Blase immer weiter an, und viele Mitarbeiter/innen auch in der Commerzbank haben das Gefühl, besser mal was Neues in der Technik zu lernen, um für die Bank weiter „aktuell" zu bleiben. So auch der Westfale, der in Frankfurt als „Lead Designer" ein **eBanking-Projekt** übernimmt – zigtausende Kundendaten aufbereiten und etwa für neue Vertriebskanäle zugänglich machen, für die Berater/innen in den Filialen die Risiken in diesen Finanzdaten einfacher abschätzbar zu machen. Also ein Wechsel weg von der akribischen Bildschirm-Arbeit hin zur Leitung von Kollegen und Budget-Verantwortung. „Ich habe diese Jahre als ‚kontrollierte Offensive' gesehen, um mit Rudi Völler zu sprechen. Als Projektleiter musst du noch stressresistenter sein

Die Commerzbank setzt ein deutliches Zeichen in der Frankfurter Skyline. Eine gut funktionierende IT ist die Voraussetzung für Strahlkraft auch in Geschäftsmodell.
Foto: Nikolas17 / Nikolas Scheuer

Carsten Fischer ist Fachmann im technischen Risiko-Management. Foto: O. Popp

als ohnehin. Das hieß für mich, fachlich sattelfest zu werden in neuen Systemen wie Java Script oder Visual Basic, zugleich Motor und Mittler zwischen dem eigenen und anderen Teams zu sein und auch zu den Etagen weiter oben", beschreibt Carsten Fischer seine Verantwortung bis 2008. Und lange fühlt er sich in dieser Struktur gut aufgehoben und erfährt echte Unterstützung von seinen direkten Chefs.

Es ist aber die Zeit, in der die technische **Infrastruktur** auch in der gelben Bank immer **komplexer wird** und ein ursprünglich kleiner, gut funktionierender Kern wie ein Blumenkohl um neue Funktionen wächst – damit aber auch weniger berechenbar, fehleranfälliger wird. Mit Millionenaufwand treibt die Bank Projekte voran – „SingleSignOn", „Optimierung Kundentypologie", zu MiFID oder auch „KonzernPerson" stehen nacheinander auf Carsten Fischers Auftragsliste, monatelange Projekt-Weiterbildungen mit Abschlüssen (IPMA). „Ich lerne wirklich gern etwas Neues und probiere mich alle paar Jahre an anderer Stelle aus. Doch es soll schon Sinn ergeben", bemängelt der Projektchef manche Richtungsänderung der Konzernstrategen, die gerade ab etwa 2006 mit beinahe permanenten **Umstrukturierungen der Bank-IT** beginnen, die eigentlich schon mit den Funktionserweiterungen genug zu tun hat.

Die Projektleiter wie er müssen für immer mehr geradestehen, ohne dass sie selbst mehr disziplinarische Kompetenz erhalten, etwas anzuordnen. Etliche werden befördert, ohne einen Cent mehr Gehalt zu bekommen. „Deswegen, aber vor allem wegen der Familie und unseren drei Kindern habe ich mich dann 2009 dazu entschlossen, aus der Projektleitung auszusteigen und wieder in die Programmierung zu gehen", begründet Carsten Fischer seinen vorerst letzten großen Wechsel, der mit der IT-Integration der Dresdner Bank-Systeme in die Commerzbank zusammenfällt.

Der größte Vorteil bis heute: Als **Entwickler** kann er nun in **Tele-Arbeit** in Warburg arbeiten, und ist nur Donnerstag und Freitag am festen Arbeitsplatz gegenüber der Frankfurter Messe, wo freitags während der Jour Fixe alle wesentlichen Dinge im Team ausgetauscht werden. „Es ist nicht übertrieben zu sagen: Das gute soziale Miteinander ist in den Teams, die ich kenne, geblieben. Die meisten Chefs sind entgegenkommend, zum Beispiel in Familienangelegenheiten. Das Arbeiten in meiner IT-Abteilung ist sehr **vielfältig** und aktuell auch so **kollegial**, wie ich es davor noch nicht erlebt habe und wie es sicher nicht typisch ist im faktenbasierten IT-Geschäft", lobt Carsten Fischer das Betriebsklima – zu dem er fraglos auch selbst positiv beiträgt.

Organisatorisch ist er nun einem Entwickler-Pool zugeordnet, aus dem sich die Fachabteilungen der Bank über Projekte für ihre Erfordernisse bedienen. Das heißt, dass der 46-Jährige und seine Kollegen einen Terabyte großen Daten-Pool betreiben und diesen je nach Auftrag durchforsten – neudeutsch auch **Big Data**, Data Warehouse oder Data Mining genannt. Die Arbeit erinnert an Goldschürfen und die Kollegen um Carsten Fischer durchsuchen also die Daten der Bank für das **Risiko-Management**, dass wir nach den eigenen Auflagen und den Vorschriften der externen Bankaufseher erfüllen müssen. Carsten Fischer macht hier die Daten durchschaubar, welche Risiken die Kunden eingegangen sind und welche Risiken dann aufsummiert auf die Bank zukommen. Diese RMDB (Risk Management DataBase) stellt den konzernweiten Datenhaushalt für die Risikosteuerung bereit. Über die RMDB werden die ökonomisch und regulatorisch risikorelevanten Rechenkerne angesteuert und die Ergebnisse der Rechenkerne verarbeitet, Risikosysteme mit Daten versorgt und Auswertungsbestände für ad-hoc-Analysen bereitgestellt.

Doch ein **typischer Tag** umfasst noch mehr Aufgaben. Er beginnt 6:45 Uhr mit dem längeren Hochfahren des heimischen PC, und dem Routine-mäßigen Prüfen von eventuellen Fehlern und Abbrüchen in der Produktion. Dann eine Kaffeepause, das Arbeiten an der alle zwei Monate nötigen größeren Produkt-Aktualisierung (Release-Wechsel) oder auch das Vorbereiten von Tests für neue Programme, ob sie auch stabil und wie gewünscht laufen. Anschließend Mittagessen mit der Familie, nachmittags zum Beispiel Beantworten von Anfragen mittels Telefon, Outlook und Chat zu Neuerungen und Engpässen in Produktionsabläufen der Bank. „Ich empfinde das als wirklich erfüllend, denn es ist **keine Fließband-Arbeit**, obwohl das anderswo schon seit Jahren so angekündigt wird. Stattdessen eine agile Ent-

wicklungs- und Reparaturtätigkeit mit wenig bürokratischen Regeln von weiter oben und mit einem je nach Bedarf kurzfristig wechselnden Team, das das aufgetretene Problem schnell operativ löst."

Der **Wechsel** ist insofern eine Konstante in der Karriere von Carsten Fischer. „Der Vorteil in einem Großunternehmen ist eben, dass ich es nicht verlassen muss, um etwas ganz Anderes zu machen. Und wenn man sich umschaut und anbietet, bekommt man auch sehr bald die **Chance** dafür", sieht der dreifache Familienvater seine Zukunft weiter in seinem Mikrokosmos des Data Warehouse der Commerzbank-IT.

Den **Makrokosmos der Technik** der Bank sieht allerdings nicht nur er **skeptisch**. Viele Systeme sind zunehmend komplex, laufen mit hohem Aufwand und dennoch einer tendenziell sinkenden Zahl von Mitarbeitern. Es ist eine falsch verstandene Loyalität, wenn sich die Kollegen immer weiter mit nicht leistungsanerkennenden Bezahlung und Arbeitsbedingungen begnügen. „Wir sollten uns nicht so widerspruchslos abspeisen lassen", verweist Carsten Fischer etwa auf Vorgesetzte, die hart arbeitenden Mitarbeitern auch nach Jahren kleinste Gehaltssteigerungen verweigern (müssen?), so dass diese sich „mehr Netto" mit dem Umzug in kleinere Wohnungen erkaufen.

Auch der **Bonus** ist kein Quell der Freude: Bis 2003 bedeutete er für Tarifangestellte recht konstant ein 14. Monatsgehalt, dann wurde er in eine Variable umgewandelt und erlaubt nun im Ergebnis der jüngsten Betriebsvereinbarung der Bank, bei einem Null-Konzernergebnis auch den individuellen Bonus auf null zu senken. Fragen löst auch das fixe Ziel des Vorstandes aus, die **IT-Kostenquote** bis 2020 auf 60 Prozent des Ertrages zu senken, die derzeit noch 72 Prozent ausmacht. „Das hilft uns als Selbstzweck doch überhaupt nicht und ist höchstens unter größten Schmerzen zu erreichen. Wollen wir das wirklich?", sieht er es als völlig legitim an, wenn die Beschäftigten der Bank ihre Ansprüche im Kleinen wie im Großen konsequenter nach außen tragen.

Weniger Formalismen und **mehr Vertrauen** in der Zusammenarbeit zählen in seinen Augen unbedingt dazu – genau wie eine höhere Wertschätzung speziell in Form einer stärkeren direkten finanziellen Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenserfolg. „Weil ihre Produkte nicht (körperlich) greifbar sind, sehe ich kaum eine Branche, die stärker als die Banken abhängig ist von einer funktionierenden IT", woraus Carsten Fischer eine starke Ausgangsbasis der Techniker in den Verhandlungen um die Zukunft der Beschäftigten in der Commerzbank ableitet.

Oliver Popp

Digitalisierung: Aus der Bedrohung ein Werkzeug machen

Betriebsräte sind an vielen Stellen gefordert, die Rechte der Beschäftigten zu wahren. Die Arbeitgeber auch in der Finanzbranche digitalisieren ihre Unternehmen mit neuen Systemen und Arbeitsweisen – dadurch entsteht eine Zahl neuartiger Arbeitsplätze, per Saldo werden aber schon heute absehbar mehr (klassische) Stellen gestrichen. Weniger offensichtlich öffnet die Technisierung auch ein neues ***Einfallstor für*** *andere* ***Benachteiligungen*** *der Interessen der Arbeitnehmerseite. Doch können Betriebsräte lernen, wie sie mit dieser Entwicklung Schritt halten können.*

Im Grunde ist Digitalisierung im Finanzsektor nicht neu – die SB-Zonen gibt es bereits seit 30 und das Online-Banking seit etwa 15 Jahren. Es ist vielmehr die zweite große Welle der Entwicklung, die nun für große **Hoffnungen** einerseits und große **Befürchtungen** andererseits sorgt. Die Kommunikation und einfache Geschäftsprozesse mit Kunden laufen vermehrt über soziale Medien wie Facebook und Twitter, virtuelle Robo-Advisor geben Anlage-Empfehlungen, mittels Big Data werten Geldhäuser die Datenspur des Verhalten ihrer Kunden aus, um neues Geschäft zu generieren. **Prof. Dr. Peter Wedde** beobachtet diese Technisierung seit 30 Jahren – als gelernter Jurist, als Professor für Arbeitsrecht und Recht in der Informationsgesellschaft im Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften der Frankfurt University of Applied Sciences sowie als wissenschaftlicher Leiter eines Forschungsinstituts, dass sich auch mit Technikfolgeabschätzung befasst. „Die Grundfesten des deutschen Arbeitsrechts stellen den Betriebsräten nach wie vor wirksame Abwehr- und Gestaltungsrechte zur Verfügung. Aber die Umsetzung in der Praxis ist oft schwer, und wir sind alle in einem Lernprozess", weiß er um die Anstrengungen, die vor den Betrieben liegen.

Immer mehr Unternehmen richten interne **„Social Business-Plattform"** ein, die ähnlich wie etwa bei Facebook neue Kooperationsformen ermöglichen, wie etwa die gleichzeitige Bearbeitung von Dokumenten oder spontane Chats zwischen Kollegen. Ähnlich der E-Mail-Nutzung wird hier eine neue Arbeitskultur entstehen – mit guten und schlechten Folgen. „Welche **Kontrolle** soll dabei zum Beispiel erlaubt sein – soll der Chef dabei stets zugucken?", fragt Prof. Wedde aus Arbeitnehmersicht. Wenn Vorgesetzte auf der Basis von Zielvereinbarungen nur noch das Endergebnis abnehmen, brauchen sie den Prozess dahin nicht zu überwachen, wenn sie die Selbstständigkeit ihrer Mitarbeiter ernst nehmen. „Eine gute Lösung wäre dann, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam realistische Ziele

vereinbaren sowie wirklich autonome Prozesse, die ohne ‚Zwischenchefs' funktionieren. Stattdessen gibt es oft nur eine scheinbare **Eigenverantwortlichkeit**, die sich auf variable Arbeitszeiten oder Bonussysteme geschränkt." Von heute aus gesehen wirkt das auf viele wie eine Traumwelt – aber langfristig denkende Unternehmen sollten in diese Richtung handeln.

Der Kampf um Arbeitnehmer-Rechte beginnt oft mit der Art des **Umgangs mit persönlichen Daten**. Mitarbeitern wird nicht immer vermittelt, eigene oder anvertraute Daten in jeder Hinsicht streng zu schützen. Oder sie machen durch steigendes Arbeitspensum, sich wiederholende Routinen und mangelnde Rechtskenntnisse in der Arbeit mit Kundendaten Fehler. „Wer ist zum Beispiel haftbar, wenn auf Twitter ein Geschäft aus Kundensicht falsch angebahnt und später von ihm angefochten wird? Die Bank wappnet sich – und dann ist es eine Frage der Ausle-gung der bestehenden Regeln und des Willens, ob sich das Haus auch vor die betreffenden Mitarbeiter stellt", sieht der Forscher einen großen **Graubereich**.

Die Einhaltung von Regeln, die sogenannte Compliance, müssen die Finanzinstitute gegenüber den Aufsehern der BaFin & Co. inzwischen streng beachten, da Verstöße hohe Strafen und Imageschäden nach sich ziehen können. Den Schutz ihrer Mitarbeiter und die Absicherung, dass sie sich regeltreu verhalten und sicher arbeiten können, sehen viele Arbeitgeber dagegen, ebenso wie die Einhaltung von Datenschutzvorgaben, manchmal als „weiche", verhandelbare Vorgabe oder gar als Hemmschuh. „Kooperative Geschäftsführungen lassen Betriebsräte mitreden beim **Datenschutz**. Andere verweigern das unter dem Verweis, dass BR hier kein Mitbestimmungsrecht haben, was zunächst mal stimmt. Doch bei den technischen **Einrichtungen für Leistungs- und Verhaltenskontrolle**, die ja im Zuge der Digitalisierung auch immer mehr anwachsen, haben Betriebsräte eines der stärksten Mitbestimmungsrechte überhaupt", sagt Prof. Peter Wedde unter Hinweis auf § 87 Absatz 1, Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG, der Betriebsräten bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen ein wirksames Beteiligungsrecht zuweist.

So informierte ein Unternehmen nun, wenige Tage vor Ende März 2016, den Betriebsrat, am 1. April (!) eine neue Personalinformations-Software einführen zu wollen – die BR-Beteiligung könne ja nachgeholt werden. Und es ist so, dass buchstäblich jede **Software** schon aufgrund protokollierter Login-Daten ein Kontrollpotenzial hat. „Jeder BR könnte eine einseitige Einführung von mitbestimmungspflichtiger Software per einstweilige Verfügung bei Gericht wirksam stoppen und so eine **Vereinbarung erzwingen**. Das ist das Herz der Mitbestimmung, und auf dieser Klaviatur sollten Betriebsräte lernen zu spielen."

Prof. Dr. Peter Wedde. *Foto: privat*

Am besten fahren die Betriebsräte, die sich aktiv mit ihren Rechten beschäftigen, die die **Folgen** einer Entwicklung oder einer Entscheidung des Arbeitgebers **versuchen abzuschätzen** oder etwa per Gutachter abschätzen zu lassen. „Die Digitalisierung im Betrieb ist zugegeben sehr komplex. Es gibt zum Beispiel nicht die ideale **EDV-Rahmen-Betriebsvereinbarung**. Wenn es zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine gute Vertrauensbasis gibt, können sich BR mal auf eine Pilotregelung zur Digitalisierung einlassen und auf Basis der hierbei gewonnenen Erkenntnisse anschließend eine Betriebsvereinbarung abschließen. Wenn es ein vertrauensvolles Miteinander nicht gibt, dann sollten Betriebsräte davon freilich die Finger lassen und vorab auf dem Abschluss einer umfassenden Regelung bestehen", stellt Peter Wedde klar.

Betriebsräte können die Digitalisierung auch für sich nutzen. Sie können sich in **Internet-Foren** schnell Fachlösungen für drängende Probleme finden. Sie können ein kostengünstiges und aktuelles **ePaper** als Mitarbeiter-Info mailen, statt teurer und langsam auf Papier. Und nicht zuletzt können sie sich ausbedingen, die technischen **Erfassungssysteme** ihres Arbeitgebers **selbst zu nutzen**, um etwa Überstunden-Massierungen statistisch zu erfassen und Einspruch zu erheben, wenn viele Beschäftigte eines Bereiches noch zwischen 20 und 22 Uhr eingeloggt sind. Die Frage ist auch hier wiederum, ob genug Vertrauen vorhanden ist, damit die vom Arbeitgeber bezahlten Netzwerk-Administratoren dem BR einen echten Zugang schaffen – das kann in der Praxis auch das BetrVG kaum erzwingen.

Die bewährte Stärke bleibt insofern modern: Selbstbewusste Betriebsräte und Gewerkschaften arbeiten gut zusammen und sind tief in der Belegschaft verwurzelt – dann können die Arbeitnehmer mit der Digitalisierung mithalten. Dies besonders angesichts der neuen **europäischen Datenschutz-Grundverordnung**, die noch im April 2016 im Europäischen Parlament verabschiedet werden und nach nationalen Umsetzungen ab Sommer 2018 in ganz Europa Gesetz sein wird. In einigen Punkten wird der deutsche **Standard** des Datenschutzes erhalten, in entscheidenden Punkten aber **verwässert**. Demnach dürfen einzelne Arbeitnehmer der weitergehenden Erfassung ihrer Daten doch zustimmen, genauso, wie durch eine Betriebsvereinbarung vom Datenschutzstandard nach unten abgewichen werden kann – beides ist als Folge von individuellem und kollektivem Druck des Arbeitgebers denkbar. „Ich sehe im Europäischen Parlament derzeit keine breite Unterstützung der spezifischen Interessen von Arbeitnehmer. Dies mag daran liegen, dass es im Europäischen Parlament seit Längerem eine konservative Mehrheit gibt, die sich vorrangig den Interessen der Wirtschaft verpflichtet fühlt", unterstreicht Prof. Wedde.

Oliver Popp

Filialbanken: „Meinen Beruf gibt es in dieser Form nicht mehr“

Früher kamen viele Kunden einmal pro Woche in die Filiale – heute manchmal nur noch einmal im Jahr. Dazu kommen die steigende Regulierung und die niedrigen Zinsen, die den Aufwand steigern und die Erträge schmälern. Zum einen ändert das die ***Arbeitsweisen*** *in der Finanzwelt. Onlinebanken bieten ihre Dienste inzwischen rund um die Uhr an und ziehen so Kunden an. Darauf müssen die Filialbanken reagieren, viele weiten ihre Angebote in und außerhalb ihrer Zweigstellen aus. Zum anderen wirkt sich das auch auf den* **Ausbildungsberuf** *„Bankkauffrau/-mann“ aus. Der wird immer stärker auf den Vertrieb zugeschnitten, und die Neueinsteiger sind dort immer früher angehalten, sich auf einen bestimmten Geschäftsbereich bzw. eine Anlageform zu spezialisieren.* ***Wolfgang Ermann****, Vorsitzender des DBV-Regionalverbandes Süd und gelernter Filialbanker, beobachtet die Entwicklung seit über 30 Jahren – mit gemischten Gefühlen.*

Den Beruf, den ich gelernt habe, gibt es in dieser Form nicht mehr. Wer zu meiner Zeit Bankkaufmann lernte, der verstand sich im besten Fall als **lebenslanger Begleiter** seiner Kunden, vom ersten Sparkonto über die Baufinanzierung bis hin zur Altersvorsorge. Mag sein, dass die Leute das heutzutage überhaupt nicht mehr wünschen. Aber davon abgesehen: Es wäre auch gar nicht mehr möglich! Die Regulierer haben die **ganzheitliche Beratung** faktisch **abgeschafft** – weil Generalisten heute nicht mehr in der Lage sind, das von den Aufsehern geforderte Spezialwissen aller Teilbereiche bei sich zu bündeln.

Wolfgang Ermann. *Fotos: O. Popp*

Doch der Reihe nach: Ich betreue seit mehr als 10 Jahren Kolleginnen und Kollegen im Bankgeschäft als Betriebsrat, und kenne dieses selbst aus meiner eigenen Zeit als gelernter Bankkaufmann und Kundenberater seit 1985. Der **Strukturwandel** in unserer Branche kam zunächst schleichend, zum Beispiel mit der Automatisierung der Filialen / mit den SB-Zonen und später mit dem Onlinebanking. Richtig heftig wurde es aber erst in jüngsten Jahren – und zwar aus drei Gründen: Erstens hat sich das Verbraucherverhalten radikal verändert. Früher erledigten die Kunden selbstverständlich ihre Bankgeschäfte in direkter Absprache und kamen entsprechend oft in die Filiale – heute treten immer mehr andere, technikgestützte Zugangswege an diese Stelle. Der zweite Faktor ist, wie schon angedeutet, der Regulierungswahn. Wer heutzutage im Kundengeschäft arbeiten will, den zwingen die vielen neuen Auflagen alle zwei Monate zu irgendeiner Schulung. Der dritte Grund sind die niedrigen Zinsen. Sie verändern alles. Denn weil die Banken mit ihren Einlagen und Krediten immer weniger verdienen, steigt die Notwendigkeit für die Branche und letztlich für die Berater, die Erträge im Provisionsgeschäft weiter auszubauen. Lebensversicherungen und Bausparverträge stehen dabei im Fokus. Das liegt nicht jedem.

Gerade viele altverdiente Kollegen haben darum die **Lust verloren**. Manche versuchen nur noch irgendwie rauszukommen – zum Beispiel über den vorzeitigen Ruhestand. Jüngere Kollegen fürchten unterdessen, dass sie in der Filiale, in der sie ausgebildet wurden, womöglich keine Zukunft mehr haben. Wer flexibel ist, der sieht zu, dass er der **Spezialisierung** in der Filialbank folgt oder auch in einem telefonischen Kundenberatungszentrum unterkommt. Manche von den Jungen wechseln aber auch einfach die Branche.

Früher war Banker ein „9-to-5“-Job, sehr gut mit der Familie vereinbar. Auch das hat sich für viele Kollegen geändert. Ein Beispiel: Bekannte deutsche Onlinebanken unterhalten große Call-Center. Da wird **rund um die Uhr** gearbeitet, in einem fließenden Schicht-Rhythmus, an sieben Tagen die Woche. Der moderne Verbraucher wünscht das so. Aus „9-to-5“ ist „24/7“ geworden. Die IT-ler dieser Banken können übrigens Wochen voraus genau abschätzen, zu welchen Zeiten wie viele Kunden anrufen. Entsprechend werden die Schichten bestückt. Dass da mal ein Kollege fünf Minuten durchschnaufen kann, weil gerade niemand in der Leitung ist – eine Seltenheit.

Im Moment wird auf Bundesebene diskutiert, ob es mit der Öffnungsklausel der Gewerbeverordnung überhaupt vereinbar ist, dass Bankgeschäfte zum Grundbedürfnis der Deutschen gehören, welche auch sonntags bereitgestellt werden dürfen. Nur: Wenn das zukünftig verboten würde, dann verlegen Banken Ihre Call-Center in das

Perspektive:
Wolfgang Ermann betreut Bankbetriebe von Nürnberg aus.

Ausland. Deshalb denke selbst ich als langjähriger Gewerkschafter inzwischen: Auf Basis fairer Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen wird man in Deutschland immer ausreichend Bankkaufleute finden, welche zu Randzeiten und an Wochenenden arbeiten wollen, vor allem wegen der -teilweise auch steuerfreien- Zuschläge.

Was man bei allem Wehklagen aber auch sagen muss: Die meisten Filialbanken haben ihre **Personalplanung** rechtzeitig an den sinkenden Bedarf angepasst. Dass es in der Branche mal zu einer regelrechten Entlassungswelle kommt, kann ich mir darum nicht vorstellen. Und dadurch, dass viele ältere Kollegen wie beschrieben, vorzeitig ausscheiden, tun sich auch immer wieder attraktive Lücken für die nachrückende Generation auf. Als Bankkaufmann kann man also durchaus noch Karriere machen – auch wenn der Beruf nicht mehr derselbe ist wie früher.

Wolfgang Ermann

Berliner Bank: Schlaflose Nächte

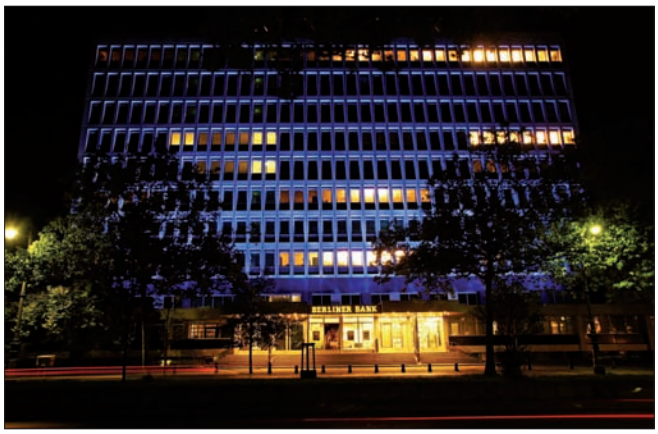
*Eine traditionsreiche Marke unter den deutschen Banken soll bis Ende 2017 von der Bildfläche verschwinden – die **Berliner Bank**. Dieser Fakt ist bereits seit November im Grundsatz bekannt, und nur das Ende eines Jahre während schmerzlichen Abbau-Prozesses innerhalb des Deutsche Bank-Konzerns. Die noch 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den 37 Standorten haben gehört, dass sie in der Deutschen Bank aufgehen. Mehr wissen sie bisher nicht, und alles bleibt vage. Im Zuge der Strategie 2020 schweben sie wie alle anderen Konzern-Beschäftigten deshalb zusätzlich in **Unsicherheit**.*

Das innerliche Grübeln beherrscht die meisten Kollegen. „Wir wissen manchmal gar nicht mehr, was der Tag uns bringt. Wir sind wir personell so dünn besetzt wie noch nie, schaffen es aber immer irgendwie, für unsere Kunden da zu sein. Von denen kommen einige schon seit Jahrzehnten zu uns. Weil wir eine **ehrliche Ansprache** haben, weil wir das halten, was wir versprechen“, meint eine langjährige Mitarbeiterin. Eine solche langfristige Ansprache von der Bank vermisst nicht nur sie. „Es ist einfach demotivierend, und dann bringt man eben weniger Umsatz als vorher. Der Druck der kurzfristigen Ziele bleibt aber. Da ist es schwer, abends überhaupt Schlaf zu finden“, beurteilt sie das Ergebnis einer längeren Entwicklung.

2006 hatte die „blaue“ Deutsche Bank die „gelbe“ Berliner Bank (BB) aus der in schwere Schieflage geratenen und notgeretteten früheren **Berliner Bankgesellschaft** herausgekauft. Schon damals war für die Berliner allerdings keine vernünftige Strategie der Deutschen Bank erkennbar. „Man hatte das Gefühl, dass wir als günstige Gelegenheit wegen unseres soliden Kundenstamms gekauft wurden, aber auch als **Testfeld** für neue Produkte, bevor sie im Konzern eingeführt werden“, sagt ein anderer Mitarbeiter. Doch bekam die „BB“ dafür kaum jemals die nötigen personellen und technischen Reserven. Ganz im Gegenteil begann schon bald die anfangs 1200 Köpfe zählende **Belegschaft** durch Verfügungen aus Frankfurt zu **schrumpfen**, und das Berliner Management musste ebenso wie die Belegschaft um jedes sinnvolle neue technische System, sogar jeden Berater-Tisch und selbst jede Beratungsunterlage im typischen Berliner Bank-Gelb bei den neuen Herren nachbetteln. Dieses Gefühl, „vergessen“ zu werden, zieht sich bis heute durch.

Mit ihrer weiterhin guten Leistung konnten die Berliner den schleichenden Verfall nie wirklich selbsttätig aufhalten. Die **Entscheidungen** fielen stets **woanders** und wurden auch nur selten vorab mit dem Betroffenen abgestimmt. Deswegen fehlt nun auch der Glaube, dass nach dem **Wegfall der Marke** der Wechsel der BB-Mitarbeiter in andere Konzern-Einheiten gleichberechtigt läuft, wenn es zu einer 1:1-Entscheidung zwischen ihnen und den angestammten Deutsche Bank-Kollegen in Berlin kommt. „Wir haben nur die Gewissheit, dass wir uns am besten selbst helfen können und müssen“, sieht ein Mitarbeiter die Kraft des Zusammenhalts, die ihnen in der Bank schon öfter half.

Oliver Popp



Die Berliner Bank geht in der Deutschen Bank auf.

Deutsche Bank: Fragen und Antworten zur Strategie 2020!

Die neue Strategie der Deutschen Bank wird im April ein Jahr alt – möglicherweise betroffenen Mitarbeitern stellen sich nach wie vor viele Fragen. Wir versuchen, hier einige der häufigsten, die derzeit an uns herangetragen werden, zu beantworten.

Mein direkter Vorgesetzter hat durchblicken lassen, ich sei vom Stellenabbau betroffen, und sollte mich doch am Besten schon mal auf offene Stellen bewerben!

Ihr Vorgesetzter scheint mehr zu wissen, fragen Sie ihn am besten gleich nach den Lottozahlen vom nächsten Wochenende! Aber im Ernst: Derzeit weiß Ihr Vorgesetzter nur, wie groß die Organisationseinheit, die er derzeit leitet, nach Umsetzung der Struktur nach Vorstellung der Bank sein soll. Ob das tatsächlich so kommt, ist Gegenstand der Verhandlungen mit den Betriebsräten. Erfahrungsgemäß werden im Zuge solcher Interessenausgleichsverhandlungen noch eine Vielzahl von Veränderungen an den ursprünglichen Plänen vorgenommen. Selbst die Frage, ob Ihr heutiger Vorgesetzter tatsächlich auch in Zukunft noch für die Einheit zuständig sein wird, ist in vielen Fällen noch nicht final geklärt.

Wie sieht denn ein realistischer Zeitplan für den Prozess aus?

Das hängt von vielen Faktoren ab. Neben dem Verhandlungsverlauf ist auch der Bereich, in dem Sie beschäftigt sind, maßgeblich, da die Betriebsräte gar nicht alle Themengebiete gleichzeitig verhandeln können. Für PBC ist vor Ende des 2. Quartals nicht mit einem Abschluss der Verhandlungen zu rechnen. Es würde uns zumindest nicht wundern, wenn sich diese auch noch in das 3.Quartal hineinziehen könnten. Erst nach dem Abschluss eines Interessenausgleichs kann der Stellenbesetzungsprozess starten.

Soll ich mich denn jetzt schon auf offene Stellen bewerben?

Das hängt natürlich davon ab, wie sehr sie an der möglichen Stelle interessiert sind. Reine Panik oder „Sprüche“ Ihres Vorgesetzten sind ein schlechter Ratgeber. Entscheiden Sie ausschließlich danach, in wie weit die neue Stelle zu Ihren Wünschen und Zielen passt. Auch im möglichen neuen Bereich ist ein Stellenbesetzungsverfahren zumindest wahrscheinlich. Es spricht aber vieles dafür, dass derzeit ausgeschriebene Stellen dauerhaft erhalten bleiben, und ein an Ihnen interessierter neuer Vorgesetzter auch beim Stellenbesetzungsverfahren an Ihnen festhalten dürfte. In jedem Fall aber lohnt sich bei einem Vorstellungsgespräch die Frage, ob und wie stark die neue Abteilung betroffen ist.

Wie sieht das Stellenbesetzungsverfahren eigentlich aus?

So ganz genau kann man das noch nicht sagen, da die Verhandlungen wie gesagt derzeit noch andauern. Es spricht aber vieles dafür, dass sich in den betroffenen Bereichen alle Mitarbeiter – etwa durch Ausfüllen eines Bewerbungsbogens – auf die verbleibenden Stellen bewerben müssen, auch wenn der bisherige Arbeitsplatz erhalten bleibt. Die Details werden aber sicher nach Abschluss durch die Betriebsräte und die Bank kommuniziert – insofern keine Angst, dass Sie was verpassen!

Kann ich in einer solchen Phase überhaupt in Urlaub gehen?

Sie wären überrascht, wie viele Mitarbeiter der Bank nicht nur für zwei bis drei Wochen, sondern im Zuge von z.B. Krankheit, Erziehungsurlaub, Abordnungen, unbezahltem Urlaubs/Sabbaticals und vielen anderen Gründen auch für etliche Wochen oder gar Monate nicht im Hause sind. Alle diese Kollegen müssen für ein Stellenbesetzungsverfahren mitgenommen werden. Außerdem gibt es im Rahmensozialplan, der gerade erst verlängert wurde, eine vierwöchige Entscheidungsfrist, die einzuhalten ist. Uns ist aus der Vergangenheit kein einziger Fall bekannt, dass in ähnlichen Situationen (die ja unter dem gleichen Regelwerk abgewickelt wurden) auch nur ein Mitarbeiter wegen Urlaubs nicht berücksichtigt wurde. Unser Rat: Gehen Sie in Urlaub, wie das geplant war, und versuchen Sie in der Zeit möglichst wenig über das Thema Veränderungen nachzudenken. Nach Ihrer Rückkehr ist erfahrungsgemäß noch Zeit genug dafür.

Muss ich mich denn überhaupt bewerben?

Das hängt nicht zuletzt von Ihren persönlichen Zielen und Plänen ab. Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz erhalten wollen, empfehlen wir dringend die Mitwirkung am Verfahren. Die Bewerbung dokumentiert Ihre Entschlossenheit, Mitarbeiter der Bank zu bleiben. Sie sollten in diesem Fall auch in Gesprächen mit Vorgesetzten und Personalabteilung niemals schwanken, oder gar andeuten, dass Sie für Abfindungen ansprechbar wären. „Wackelkandidaten“ zu bearbeiten, ist eine Spezialität jedes Personalers. Auch Ihr Vorgesetzter, der ja ebenfalls das Ziel verordnet bekam, die Einheit zu verkleinern, wird sehr genau hinhören, wenn Sie laut über Aufhebungssummen nachdenken. Vor diesem Hintergrund ist die Beteiligung am Stellenbesetzungsverfahren ein wichtiger Schritt zum Arbeitsplatzerhalt.

Ich bin an einer Altersregelung interessiert. Sollte ich mich jetzt schon dazu äußern?

Sollten Sie an einer Altersregelung ernsthaft interessiert sein, spricht vieles dafür, schon jetzt beim Vorgesetzten den Hut in den Ring zu werfen. Die Konditionen für Vorruhestand und Altersteilzeit stehen bereits fest. Sollten Ihnen die Details nicht geläufig sein, empfehlen wir ein Gespräch mit Ihrem zuständigen Betriebsrat. Dazu gilt in der Deutschen Bank das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit: Das heißt, Sie können zu einem entsprechenden Angebot nein sagen, die Bank ist aber andererseits nicht dazu verpflichtet, eines zu geben. Sich frühzeitig zu äußern, erhöht die Chancen, auch zum Zuge zu kommen.

Ein Warnung sei an dieser Stelle aber auch gegeben: Unsere Antwort auf die Frage beginnt nicht ohne Grund mit dem Hinweis: „Sollten Sie an einer Altersregelung ernsthaft interessiert sein…“. Wir haben es in der Vergangenheit immer wieder erlebt, dass sich Kollegen locker nach Altersregelungen erkundigt haben, eher um das Thema zu verstehen, als aus ernsthaftem Interesse. Die Folge war fast immer, dass sich Personalmitarbeiter dann auf die Kollegen gestürzt haben, um einen „Abschluss“ zu erzielen. Unterschätzen Sie nicht die Professionalität Ihrer Personalabteilung!

Wenn der Preis stimmt, würde ich auch einen Aufhebungsvertrag unterschreiben! Was tun?

Sprechen Sie mit Ihrem Betriebsrat, bevor Sie an den Vorgesetzten oder die Personalabteilung einen Hinweis geben. Ihr Betriebsrat kennt den aktuellen Sozialplan, und kann Ihnen eine Indikation geben, wie hoch eine Abfindung mindestens sein muss. In manchen Fällen ist ein Aufschlag auf den Sozialplan möglich, etwa bei besonderen sozialen Härten oder einer Schwerstbehinderung. Wir befürchten aber, dass angesichts der aktuellen Lage der Bank die Bäume nicht mehr ganz so hoch in den Himmel wachsen, wie dies in der Vergangenheit der Fall war. Ihr örtlicher Betriebsrat sollte aber eine sinnvolle Einschätzung geben.

Ansonsten empfehlen wir, VOR UNTERSCHRIFT des Aufhebungsvertrages mit dem Entwurf zum zuständigen Arbeitsamt zu gehen, und sich eine Auskunft einzuholen, was diese Unterschrift für Ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld bedeuten würde. Die regionalen Arbeitsämter gehen in der Praxis oft sehr unterschiedlich mit diesen Sachverhalten um. Daher ist vor Aussagen von „fachkundigen“

Stephan Szukalski. *Foto: privat*

Kollegen in der gleichen Lage wie Ihrer Vorsicht geboten. Was bei deren Arbeitsamt gilt, muss bei Ihrem noch lange nicht gelten. Zu weiteren sozialversicherungsrechtlichen Themen, z.B. die Auswirkungen einer Sperre durch das Arbeitsamt auf Ihre Krankenversicherung, sowie allgemeine Fragen der Vertragsgestaltung können DBV-Mitglieder auch gerne eine Rechtsberatung durch den DBV (kostenlos) in Anspruch nehmen. Sprechen Sie unsere Rechtsstelle telefonisch oder per Mail dazu an!

Unterschreiben Sie jedenfalls nichts, dessen Auswirkungen Sie nicht verstehen. Bei Aufhebungsverträgen gilt fast immer: Unterschrieben ist unterschrieben, und nachträgliche Änderungen sind fast immer unmöglich. Besonders perfide sind nach unserer Ansicht die Anlagen zum Aufhebungsvertrag, mit denen Sie bestätigen, dass Sie auf sozialversicherungsrechtliche Belange hingewiesen wurden. Konkret besteht die „Beratung" der Bank in der Regel ausschließlich darin, dass Sie sich kundig machen sollen. Tun Sie das auch – bevor Sie unterschreiben! Risiken und Nebenwirkungen gehen nämlich ausschließlich zu Ihren Lasten, und einige Monate ohne Arbeitslosengeld, oder ohne Krankenversicherung, können sehr unangenehm werden!

Wenn ich beim Stellenbesetzungsverfahren durchs Raster falle: Kann ich gekündigt werden?

Für DBV-Mitglieder sind Kündigungen bis Juli 2017 tariflich ausgeschlossen, sofern Sie in den ehemaligen Plattformeinheiten beschäftigt werden (also KSG, DB Direkt, KEBA). Für andere Bereiche der Bank gilt dieser tarifliche Kündigungsschutz nicht. Allerdings hat der Konzernbetriebsrat administrative Hürden in den Rahmeninteressenausgleich eingebaut, die Kündigungen sehr erschweren. Außerdem sieht das deutsche Arbeitsrecht eine Sozialauswahl vor, die dem Arbeitgeber weitere erhebliche Hürden auferlegt. Die Deutsche Bank hat kaum Erfahrung mit Sozialauswahl, und darf nicht auf Mithilfe der Betriebsräte, etwa durch einen Punktekatalog hoffen, die betriebsbedingte Kündigungen rechtssicher machen würden. Insofern glauben wir nicht daran, dass es tatsächlich dazu kommt, bzw. dass im Falle einer Kündigung diese vor dem Arbeitsgericht Bestand hätte. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass die Bank Kündigungen nicht ausschließt, und eine endgültige Garantie niemand geben kann.

Wie gehe ich mit dem Stress und der Angst in dieser unsicheren Zeit um?

Nichts von dem, das gerade in der Bank passiert, hat mit Ihnen als Mensch oder Person zu tun. Ihre Arbeitsleistung, Ihre Ziele und Erfolge – oder auch Misserfolge, sind nicht die Ursache für die neue Struktur. Die Bank verändert sich wieder einmal – wenn wir ehrlich sind, hat sie das in den letzten Jahren ständig getan. Nur, weil jetzt gerade ständig in der Zeitung darüber zu lesen ist, hat sich an der Langzeit-Situation noch nichts geändert. Bislang sind Sie damit klar gekommen, lassen Sie sich auch jetzt nicht davon verrückt machen. Es hilft, sich vor allem mit den Situationen zu beschäftigen, die sich tatsächlich stellen, und nicht mit denen, die sich vielleicht stellen könnten. Sicher ist: Die Journalisten, die jede Woche Zeilen über die Deutsche Bank füllen müssen, wissen auch nicht mehr über das, was in der Bank passiert. Im Zweifel sind Sie als Mitarbeiter sogar besser informiert, bzw. können Informationen besser einordnen.

Fakt ist aber, dass Sie als Mitarbeiter fast immer auf Ihr Einkommen aus Ihrem Arbeitsverhältnis angewiesen sind. Da ein neues, gleichwertiges Arbeitsverhältnis nicht auf den Bäumen wächst, sind Ängste und Sorgen vorprogrammiert. Das ist auch ok, lassen Sie sich aber nicht von diesem Gefühlen beherrschen. Wer aus dem Bauch heraus panisch reagiert, macht Fehler. Wichtig sind die harten Fakten. Hier ein paar davon, die Sie sich gelegentlich vor Augen führen sollten:

1. **Sie haben einen gültigen Arbeitsvertrag!** Dieser endet erst, wenn Sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, oder anderweitig zur Beendigung beitragen. Dieser Schritt will also wohlüberlegt sein. Unterschreiben Sie nichts, nur um Ihre Ruhe zu haben. Dieser Rat kommt Ihnen vielleicht komisch vor, aber Sie wären erstaunt, wie oft wir als Banken-Gewerkschaft mit den schlimmen Folgen solcher Kurzschlussreaktionen zu tun haben. Viel häufiger übrigens, als mit betriebsbedingten Kündigungen.
2. **Sie haben sich nichts zu Schulden kommen lassen!** Das wäre aber eine wichtige Voraussetzung, um Ihnen zu kündigen. Betriebsbedingte Kündigungen halten wir in der jetzigen Situation für sehr sehr unwahrscheinlich. Sollte sich die Bank auf diesem schmalen Grat begeben, sind wir ziemlich sicher, Ihnen helfen zu können, wenn Sie uns nur lassen.
3. **Ihr Vorgesetzter hat Ziele, die Personalabteilung hat Ziele!** Sehen Sie also zu, dass Sie nicht Teil des Bonusgesprächs vom nächsten Jahr werden. Die gute Nachricht dabei ist: Das kann eigentlich nur passieren, wenn Sie einen Aufhebungsvertrag ungeprüft unterschreiben.
4. **Sie sind Gewerkschaftsmitglied, und können sich auf Ihren Rechtsschutz verlassen!** Nicht unerheblicher Teil davon ist die Beratung – wenn es um die Ausgestaltung oder Grundlagen von Verträgen geht, um sinnvolles Verhalten in der aktuellen Situation, Auswirkungen auf Rente oder Krankenversicherung … Wenn Sie noch kein Gewerkschaftsmitglied sind, sollten Sie es in der jetzigen Situation schnellstens werden. Übrigens ist ein dezenter Hinweis in Personalgesprächen, die unangenehmer werden, dass man als Gewerkschaftsmitglied über Rechtsschutz verfügt, und sein gutes Recht auch durchzusetzen weiß, manchmal bereits ganze Jahresbeiträge wert.

Was bringt mir denn eine Gewerkschaftsmitgliedschaft in der jetzigen Situation?

Die für die Bank gültigen Tarifverträge gelten rechtssicher nur für Gewerkschafts-Mitglieder. In besonderem Maße gilt das für die Kündigungsschutz-Tarifverträge in der ehemaligen Plattform. Die Tatsache, dass Sie als Nicht-Gewerkschaftsmitglied bislang genauso behandelt wurden, wie Gewerkschaftsmitglieder, heißt gerade in kritischen Situationen gar nichts.

Neben diesem tariflichen Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern können Sie aber auch einfach und unkompliziert zu allen Fragen rund um den Arbeitsvertrag fachkundige Antworten bekommen. Gerade wenn es darum geht, ob und wie Ihr Arbeitsvertrag beendet wird, ist der Blick von außerhalb der Bank, noch dazu von jemandem, der auf Ihrer Seite steht, Gold wert.

Sie haben weitere Fragen?

Wir sind sicher, dass wir auch mit diesem umfangreichen Katalog nicht alles beantworten konnten. Stellen Sie als DBV-Mitglied gerne Ihre individuellen Fragen: ***info@dbv-gewerkschaft.de***. Bitte teilen Sie uns dabei immer mit, in welchem Bereich der Deutschen Bank, bzw. in welchem Tochterunternehmen Sie beschäftigt sind, da die rechtlichen Rahmenbedingungen sich teilweise erheblich unterscheiden können. Wir versprechen Ihnen eine schnelle, fachkundige und natürlich strikt vertrauliche Antwort!

Stephan Szukalski

Serie „Mein Leben als Arbeitnehmer: Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit 2.0

Wer hinter dem Titel dieses Beitrages ein Plädoyer für ein ***Update*** *in der Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit erwartet, der sollte weiterlesen! Alle anderen, die der Auffassung sind, dass die heutige Form der Gewerkschafts- und Betriebsarbeit auch weiterhin Bestand hat, der sollte sich anderen medialen Inhalten zuwenden.*

Die Herausforderungen in der Finanzdienstleistungsbranche sind mannigfaltig, und sehr viele Arbeitnehmer/innen sind mindestens einmal in Ihrem Berufsleben von **Um- und Restrukturierungsmaßnahmen** betroffen – oft ist dies noch weitaus häufiger der Fall. Dennoch interessieren sich nur sehr wenige Beschäftigte für die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Die Gründe dafür sind neben wirklichem Desinteresse auch oftmals die Unkenntnis, wie Frau oder Mann eigentlich Betriebsrat oder Gewerkschaftler wird. Sicherlich bieten in der heutigen Zeit die modernen Medien genügend Material, um sich über die formelle Seite der Aufgabe zu informieren. Und da liegt auch die Krux in der Geschichte.

Gewerkschafts- und Betriebsarbeit ist überwiegend davon geprägt, dass wir mit den Kolleginnen und Kollegen sprechen und sie mit Sachargumenten überzeugen. Die Verbindung zwischen der Fachkenntnis und deren Anwendung findet im Gespräch statt. Diesen **Switch zwischen Theorie und Praxis** beherrschen aber schon heute viele Betriebsräte nicht mehr.

Als ich mir die ersten Gedanken für diesen Artikel gemacht habe, war ich auf der Rückfahrt von einer Betriebsratssitzung und stand unter den Eindrücken, die die Sitzung auf mich gemacht hat. Der Vorsitzende hielt einen **Monolog** – und wenn eine Diskussion stattfand, dann nur zwischen dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter. Die übrigen Betriebsräte waren bloß anwesend. Eine **Diskussion** als Grundlage für eine Meinungsbildung in Verbindung mit einer entsprechenden Meinungstiefe **fand nicht statt**. Häufig kommt es aber auch vor, dass der BR-Vorsitz einen Monolog hält, weil die übrigen Betriebsräte schweigen. Simpel ausgedrückt könnte man sagen, dass die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb halt nicht die richtigen Kolleginnen und Kollegen in „ihren“ Betriebsrat gewählt haben. Dies träfe aber nur auf einen sehr geringen Prozentsatz zu. Denn oftmals stellen sich ja immer wieder die gleichen Kollegen zur Wahl und diese werden

mit dem Argument gewählt, dass sie ja über ausreichend Erfahrung verfügen, um die übrigen Kolleginnen und Kollegen zu vertreten.

Betrachten wir die Situation einmal aus einem anderen Winkel. Was wäre denn, wenn bei jeder Betriebsratswahl ein gewisser Prozentsatz an Betriebsräten automatisch ausscheiden würde und dadurch gewissermaßen immer eine **Blutauffrischung** stattfindet? Neue Ideen und Gedanken würden im Gremium Einzug halten, vielleicht ändern sich auch Mehrheitsverhältnisse – kurz gesagt es käme frischer Wind in die Betriebsratsarbeit!

Betriebsratsarbeit der Zukunft zeichnet sich durch gute Organisation, Aufgabenteilung, gute Teamleistungen, hohe Meinungsvielfalt, gutes Fachwissen, hohes Maß an Konfliktfähigkeit, Gelassenheit im Umgang mit schwierigen Situationen und sehr vielen Gesprächen aller Betriebsräte mit den Kolleginnen und Kollegen in der Firma aus.

Robert Piasta. *Foto: privat*

Da viele dieser Anforderungen in der Vergangenheit wenig Beachtung fanden und damit in der Folge teilweise fast verloren gegangen sind, ist der Weg zurück sehr steinig und lang.

Und wie sieht es heute bei der **Gewerkschaftsarbeit** aus? Die Gewerkschaften sind in meinen Augen schon einen Schritt weiter. In den vergangenen Jahren hat dort eine spürbare **Verjüngungskur** begonnen. Neue Macher und Entscheider rücken schneller auf als bisher und bekommen früher Verantwortung übertragen, **müssen** dieses **Vertrauen** aber auch durch messbare Leistung **rechtfertigen** – indem sie zeitnah und sachgerecht etwas für die Mitglieder, sprich für ihre Auftraggeber erreichen. Zum Beispiel in Form von Tarifverträgen, die für ganze Arbeitnehmer-Gruppen tatsächlich Mängel in den Bedingungen der Arbeit vor Ort beseitigen, oder in Form der Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen im persönlichen Konfliktfall.

Diese Erneuerung ist umso bemerkenswerter, da ja Gewerkschaftsarbeit zum überwiegenden Teil – sieht man von den hauptamtlichen Funktionären einmal ab – eine ehrenamtliche Tätigkeit ist. In den Gewerkschaften ist erkennbar, dass der zukünftige Weg nur über eine Verjüngung der aktiven Mitglieder gestaltbar ist.

Die Aufgabe bleibt freilich, dass die Gewerkschaften ihren **Organisationsgrad** gerade in der Finanzdienstleistungsbranche nachhaltig deutlich erhöhen müssen. Einer aktiveren Spitze muss auch eine vielfältige, streitbare wie auch kompromissfähige Basis folgen. Die Gewerkschaftsarbeit sehe ich dabei als absolut vergleichbar mit den Qualitäten der Betriebsratsarbeit, die ich eben bereits erwähnt habe.

Wer meine letzten Artikel aus dieser Serie gelesen hat, kennt meine Überzeugung, dass wir den Wandel der Arbeitswelt nur gemeinsam bewältigen können. Dies gilt für unser Wirken als Arbeitnehmer-Vertreter/innen spezialisiert in den örtlichen Betriebsräten und in den übergreifenden Gewerkschaften, als auch im **verzahnten gemeinsamen Auftreten** – mit dem Wissen, was die Beschäftigten wirklich wollen. Nur ein hoher Organisationsgrad in den Unternehmen und eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und der Gewerkschaft sichert den Kolleginnen und Kollegen eine lohnenswerte Zukunft in der Arbeitswelt.

Robert Piasta

piasta@dbv-gewerkschaft.de

Trauer am Arbeitsplatz: „Bewerten Sie nichts, sondern fragen Sie“

***Ulrich Welzel** war viele Jahre Vermögensberater in der Postbank, als 2008 drei Erben zu ihm kommen. Es geht um die Zukunft des gut dotierten Depots des verstorbenen Familienvaters – sollen sie in der Bank auf neuen Namen verlängert werden? Es kommt wie so oft: Die Erben ziehen trotz vieler Erklärungen bald den Großteil des Geldes zu einer anderen, ihrer Bank ab. „Ich konnte nur ein Drittel für unsere Bank ‚retten‘. Da erst fiel mir ganz bewusst auf, dass ich nicht die richtigen Worte gegenüber den Hinterbliebenen gefunden habe, dass aber auch keine Führungskraft bei uns wirklich wusste, wie trauernde Angehörige von Kunden sensibel empfangen werden sollten. Das lernt niemand in der Bankausbildung.“*

Es ist der Wendepunkt in seinem Leben. Vier Tage lang hadert er auch beim Abendbrot in der Familie mit dem Trauerfall und seiner Unfähigkeit, das persönliche Schicksal angemessen mit dem Geschäftlichen zu verbinden. Die Arbeitsanweisung für den „betreuenden“ Berater gegenüber den Angehörigen ist, sehr kurz gefasst: Herzliches Beileid – Wo ist der Erbschein – Neuanlage. Nun wird ihm klar – das professionelle Muster taugt kaum, es provoziert im Gegenteil Missverständnisse. Jedes Jahr gehen den Banken auf diese Weise hunderte Millionen Euro verloren, es gilt die Gleichung „Kunde tot = Bankverbindung tot“. „Da habe ich mich gefragt: Bleibe ich auf der Beraterseite, oder werde ich zum Mensch?“

Der Münchner entscheidet sich fürs Umdenken und Umlernen. Noch 2008 bildet er sich zum Nachlass-Planer weiter, ein erster Schritt. „Viel reden gegenüber Trauernden heißt eben nicht, automatisch viel zu bewegen. Ich darf auch als Berater mal sagen, dass mir die Worte fehlen. Manchmal ist das sogar der Anfang von einem aufrichtigen neuen Kontakt. Das können nur wenige in der Bank intuitiv, aber alle können es lernen“, blickt Ulrich Welzel zufrieden auf das erste Training zurück.

Im Jahr 2009 verlässt er die Bank und wird bald selbst **Trainer** für Führungskräfte von Unternehmen, wie **Trauer in der Kundschaft** zu entsprechen ist. Er wechselt die Perspektive, wird Demenzhelfer, Hospizbegleiter und später Krisen-Interventionshelfer. Heute sind auch Betriebsräte in seinen Seminaren zu Gast, wenn er über das Bewältigen von **Trauer** auch **im Kollegenkreis**, am Arbeitsplatz spricht. „Es erschien mir nur folgerichtig, auch den Mitarbeitern und ihren Beratern eine Orientierung zu geben, die bei Tod und schwerer Krankheit ihrer Kollegen oder im Familienkreis genauso unsicher und ratlos dastehen wie bei Kunden“, sieht Ulrich Welzel einen hohen Bedarf an empathischer Trauerarbeit.

Es sind kleine Gruppen von acht oder zehn Betriebsräten, die ihn buchen. „Es ist sehr persönlich, viele bringen Trauerfälle aus ihrem Betrieb mit. Verlust und Trauer gelten oft als unangenehme **Störfälle**, die schnell abgearbeitet werden sollen, damit die Firma wieder reibungslos funktioniert. Gerade mit so einem brachialen Vorgehen entstehen aber oft langfristige **unterschwellige Konflikte**, die das Miteinander im Betrieb und damit die Leistungsfähigkeit des ganzen Unternehmens beschädigen“, erinnert sich Ulrich Welzel etwa an zwei Vorstände, die wegen einer deplatzierten Äußerung des einen im Trauerfall des anderen fünf Jahre lang nicht miteinander redeten. Lange fand niemand die Zeit oder die Courage, beide einmal zu fragen, was denn die Ursache für das Schweigen ist.

Reden, **sich abstimmen** ist allgemein wichtig im Betrieb – im Fall des Todes oder einer sehr schweren Krankheit ist es das Entscheidende, um eine gute Entwicklung zu nehmen. So sollten sich Betriebsrat, Geschäftsführung und Teamleitung zusammensetzen und einen Fahrplan schreiben. „Im Falle des Todes eines Kollegen sollten sie gemeinsam Kontakt zur betroffenen Familie aufnehmen und einen Termin zum **Kondolieren** ausmachen. Es sollten nicht mehr als zwei Leute zur Familie gehen, sie nicht überfallen, sondern sich eventuell eine halbe Stunde **Zeit nehmen** für einen Kaffee dort. Das Doppel aus dem Betrieb sollte die Trauerbekundung nicht nur mündlich geben, sondern auch schriftlich. Das ist der Hauptanker für die Familie und gibt unglaublich starken Halt“, rät Ulrich Welzel. Das sollte keine gekaufte Trauerkarte sein oder ein formaler Briefkopf – besser ein schönes, schlichtes Papier mit einer handschriftlichen Botschaft.

Niemand kann in der **Ausnahme-Situation** wissen, was das Beste für die Angehörigen ist, empfiehlt der Trauer-Experte den Mitarbeitern der Firma, die die erste Trauerhilfe leisten: „Bewerten Sie nichts, sie wissen nämlich kaum etwas. Fragen Sie nach dem Überbringen der Nachricht die Familie, die Hinterbliebenen eher: ‚Wie geht es Ihnen, dir im Moment? Was kann ich für Sie, für dich tun?‘“ Die einfache, **ehrliche Geste** zählt – nicht nur beim Kondolieren, sondern auch beim Aufsetzen einer **Traueranzeige** in der Zeitung oder beim Halten einer **Trauerrede** bei der Beerdigung. Diese letztere Aufgabe ist nicht einfach, weil sie den oder die Verstorbene(n) einfühlsam persönlich würdigen soll, ohne unterschwellig anzuecken. Darum widmet Ulrich Welzel dieser Aufgabe auch einen eigenen Part in seinen Trauer-Seminaren. „Ich habe gestaunt, wie viele gute, individuelle Rede-Vorschläge meine Teilnehmer da entwickelt haben. Idealerweise schult das auch weitergehend fürs Leben.“

Getroffen sind die Hinterbliebenen nicht nur als Familien-Mitglieder, sondern auch als Kollegen – und deren gute Freunde im Team selbst. „Ich rate der Gruppe, sich bei Erhalt der Todesnachricht erst einmal Zeit zu nehmen, sich zu finden. Das heißt: **Arbeit einstellen**, Ruhe walten lassen, Termine absagen im engsten Umfeld des oder der Gestorbenen oder des

Trauerhilfe: Kleine Gesten zählen. Foto: monropic/fotolia.com

Krisenberater: Ulrich Welzel. Foto: O. Popp

Angehörigen. Dafür hat jeder Kunde auch in der Bank Verständnis, wenn man es erklärt." Es gibt auch **kein Schema F**, das immer funktioniert, sondern jede trauernde Gruppe muss selbst die eigenen Rituale der Bewältigung finden. „Männer trauern oft anders als Frauen. Männer ziehen sich oft zurück oder stürzen sich später erst recht in die Arbeit, während Frauen häufig reden, angesprochen werden wollen. Das alles sollten Chefs oder Betriebsräte aber eben nicht bewerten", betont der Wegbegleiter.

Betriebsräte sollten Führungskräfte darum entschlossen darauf hinweisen, Kollegen nicht zu verletzen – denn die innerliche Kündigung der Trauernden ist manchmal nicht weit weg, wenn die kleine, aber **falsche Reaktion** des Chefs in schwerer Lage das ohnehin gefüllte Fass zum Überlaufen bringt. Solche Reaktionen wie „Kopf hoch, das wird schon wieder" oder „Meine Oma hatte das auch" sind vielleicht gut gemeint, aber völlig kontraproduktiv, so Ulrich Welzel: „Es ist für Führungskräfte einfach sinnvoll, sich externen Rat zu holen, statt kurz angebunden bitter zu enttäuschen – oder gar noch eigene Ziele mit der Trauer zu verbinden. So weiß ich von Chefs, die betriebsöffentlich kondoliert haben, in der dabei fast ausgesprochenen Haltung, dass sich das ja auch positiv auf ihre eigene Karriere auswirken wird."

Stattdessen lebt gute Trauerarbeit im Betrieb von kleinen, durchdachten Lösungen. „Im familiären Trauerfall sitzen die Betroffenen in den ersten Tagen im Beruf oft **allein gelassen** in der Kantine, weil die anderen Kollegen nicht wissen, was und wie sie mit ihnen reden sollen. Dann sollte sich die Gruppe einen festen Plan machen – wer geht mal ein paar Minuten mit der betroffenen Person zum Kaffee-Automaten, zur Raucherpause, um den Block oder eben zum Essen. Das hilft."

Ist ein Kollege gestorben, kann auf den Arbeitsplatz ein kleines Foto, Blumen oder auch eine Kerze gestellt werden. „Da sollte auch ein Pate für den **Tisch der Trauer** bestellt werden, der in der Gruppe ausgewählt wird, der zum Beispiel das Blumenwasser wechselt. Nach zwei Wochen kann der Tisch dann auch wieder aufgelöst werden, und nach der Zeit des Abschieds kann es auch wieder weiter gehen", beschreibt der Trauerbegleiter ein angemessenes Vorgehen. Bewährt hat sich auch, ein **Kondolenzbuch** auszulegen – in einer Bank im Südwesten Deutschlands schrieben die Mitarbeiter in einem Todesfall nicht weniger als 30 solcher Bücher voll. „Das gab der Familie über Jahre Kraft, alle Trauer und Scham hinter sich zu lassen."

Oft ist es auch sinnvoll, den **Arbeitsplatz** der / des Gestorbenen anschließend komplett zu **verändern** oder zu verlegen. Das sollte jemand nicht unmittelbar Betroffenes entscheiden. „Die Hinterbliebenen sollten vom Team auch eingeladen werden, an den nicht veränderten Schreibtisch des Gestorbenen zu kommen, und dort persönliche Dinge abzuholen. Das Team braucht auch einen Abschied. So haben Kollegen für eine Gestorbene Abschiedsgrüße auf Papierboote geschrieben und den Main heruntergeschickt. Oder Steine gesammelt und bemalt, oder Grüße dem Feuer übergeben."

Von Trauer tief Getroffene brauchen ihre Zeit der **Verarbeitung**. Vorgesetzte sollten Ihnen währenddessen oder nach ihrer Rückkehr zumindest zeitweise einen anderen Arbeitsplatz oder eine andere Arbeitszeit anbieten, wenn sie es wünschen. „Unter anderem in der Sparkasse Ludwigsburg und Augsburg können sich Betroffene in existenziellen Krisen fünf Stunden freistellen lassen, zum Beispiel für ein Gespräch bei einer speziellen Trauer-Psychologin. Das ist eine kleine Geste der Geschäftsführung, aber sie wirkt", gibt Ulrich Welzel ein anderes Beispiel.

Er sieht in seinen Lehrgängen immer wieder das tiefer gehende Interesse der Betriebsräte. Im Falle von längerer Krankheit gibt es gute Regelungen im **betrieblichen Eingliederungs-Management** (BEM), wie Kollegen an einen passenden Arbeitsplatz zurückkehren können – aber für tiefe Trauer steht im BEM so gut wie nichts Konkretes: eine Lücke auch vielen dahin ausgerichteten Seminaren der großen Anbieter. Trauerbegleitung ist sehr persönlich und nur schwer in feste Standards zu pressen, die sich im Betrieb leicht bearbeiten und bei den Kassen leicht abrechnen lassen. „Doch mit einem festen Willen ist die Hilfe auch hier zu organisieren. Eine gute Trauerarbeit ist nach innen und außen ja auch ein nicht zu unterschätzendes Aushängeschild für die Firma, die das in die Hand nimmt. Ein Beitrag zu einer **menschenwürdigen Kultur** in den Unternehmen."

Die Position eines Mitarbeiters im Betrieb spielt dabei keine Rolle. So kam eine 87-jährige Kundin in eine Bank und eröffnete einem 17-jährigen Auszubildenden, dass ihr Mann gestorben ist. Der Azubi sagte, dass er nicht weiß, was er sagen soll, nahm die alte Frau in den Arm und brachte sie dann ruhig zu einem älteren Berater. „Vor diesem Jungen habe ich großen Respekt, und stelle sein Verhalten gern in meinen Seminaren als Vorbild vor. Ansonsten warne ich im Trauerfall vor Körperkontakt, aber in dem Fall war das eine Enkelsituation und damit voll in Ordnung."

Die Arbeit als Trauerberater und -helfer hat den Münchner über die Jahre dabei nicht abstumpfen lassen, sondern eher sensibler gemacht. So könnten es auch andere handhaben: „Nach Gesprächen mit Betroffenen, nach Seminaren wasche ich mir Hände und Gesicht, und tanke viel Frischluft. Das ist Achtsamkeit im Kleinen." Trauer kann Menschen dazu bringen, ihr Leben bewusster zu leben. „Wenn es mir gelingt, dass Betriebsräte in existenziellen Krisen von Kollegen sicher und wertschätzend auftreten können, dann ist das für mich die beste Bestätigung."

Oliver Popp

Am 8. / 9. Juni 2016 richtet die FAZ eine Fachtagung „Trauer am Arbeitsplatz" in ihrer Berliner Redaktion (Mittelstraße 2) aus. Infos unter: ***t.klatte@faz.de***

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 höhergruppiert wurden oder nun außertariflich arbeiten, teilen Sie uns dies bitte mit, damit wir Ihre Beiträge anpassen können.
Die Beitragstabelle abhängig vom Monatsgehalt finden Sie auf der rechts nebenan stehenden Seite unten links.

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
Berger Straße 175
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	€ 7,00
2.	bis € 2.127,- brutto	€ 12,00
3.	von € 2.128,- bis 3.342,- brutto	€ 17,00
4.	von € 3.343,- bis 4.700,- brutto	€ 22,50
5.	ab € 4.701,- brutto	€ 26,50

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 nachhaltiger formuliert werden können.

Überschaubare Ziele bilden Vertrauen und Übersicht.

DBV der kompetente Partner für Finanzdienstleister

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf

DIALOGPOST
Ein Service der Deutschen Post

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 ☐ vierteljährl. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV | Unterschrift / Datum