

Finanzwelt: Das Digitale kommt – für Jede(n) anders

TARGOBANK: Die Lücken füllen

INTER-Versicherung: Ein lohnendes Anpacken



| THEMEN | | SEITE |
|--------------------------|---|--------------|
| ▶ Reportage | Targobank: Ganz oder gar nicht | 2-3 |
| ▶ Titelthema | Die Digitalisierung in der Branche kommt... | 4-5 |
| ▶ Aus dem Verband | Gewerkschaften: Im Großen und im Kleinen wirksam sein! | 6-7 |
| ▶ Altersvorsorge | BVV: Zukunftssicherung mit großer Mehrheit beschlossen | 7 |
| ▶ Tarifvertrag | Private Banken: Mäßiger Tarifabschluss | 8-9 |
| ▶ Tarifvertrag | Reisebank: Abschluss dank geschlossenem Auftreten | 9 |
| ▶ Aufgefallen | Inter-Versicherung: Handlungsspielraum nicht nur auf dem Papier | 10-11 |
| ▶ Recht so | Arbeitsrecht: „Der Anwalt kann nur so stark sein wie sein Mandant“ | 12-13 |
| ▶ Arbeitswelt | Serie „Mein Leben als Arbeitnehmer“: Quo vadis Tarifvertrag? | 14-15 |
| ▶ Organisation | | 16 |

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

FEIKES Ursula – Verhandlungsführerin
 BAUMANN Walter
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 BRÄGER Karén
 CHLEBNITSCHKEK Gottlieb
 FREUND Petra
 HAMACHER Karl-Heinz
 HEINRICH Norbert
 JÄCKEL Andreas
 LANGENSIEPEN Petra
 MAGDZIAK Martin
 ORS Bürend
 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
 BETZEN Sigrid
 ERMANN Wolfgang
 GRIGGEL Stefan
 LÄTZSCH Holger
 LINDEN Stefan
 MAGET Jürgen
 PASTA Robert
 REHMISCH Steffen
 RIEDEL Michael
 SCHAFFER Monika
 SCHILLER Silke
 SCHULZ Christian
 TER BRAAK Gerhard
 VOSSBRECHER Jürgen
 WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
 HORNUNG Unver
 KADNER Thomas
 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 unbeding-
 t 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.



DBV-Mitglieder 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 Benutzernamen: dbv001, Passwort: vielfalt001. Viel Freude beim Entdecken...

Besuchen Sie uns online ...

...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.



Plan und Wirklichkeit

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Sommer ist normalerweise die Zeit des Urlaubs und des Durchatmens. Auch viele Betriebsräte in der **Deutschen Bank** hatten vermutlich zum Jahresanfang so geplant. Doch 2016 kommt alles anders. Seit Ende Juni zwischen Management und Arbeitnehmer-Vertretern die Teil-Interessenausgleiche für die meisten Einheiten des Konzerns geschlossen wurden – sozusagen die Leitlinien der Strategie 2020 in der Bank – herrscht praktisch Freizeit-Sperre für die Betriebsräte.

Nun müssen zum Beispiel in der Filialorganisation (als größter Bereich) die Betriebsräte zusammen mit den jeweiligen Geschäftsführungen und Personalabteilungen (HR) das ausgehandelte Konzept umsetzen. Derzeit kommen die Stellenbesetzungs-Verfahren in Gang: In dieser Variante, die eine große Anzahl von Kollegen betrifft, muss sich jede(r) einzelne Betroffene auch auf ihre / seine bisherige Stelle neu bewerben. Das bringt zwangsläufig erhebliche Verunsicherung mit sich. Der Sinn der Konzepte „**Filialschließung**“ und „**Strategie 2020**“ ist schließlich der Wegfall von Tausenden von Arbeitsplätzen. In der Filialwelt sollen es in anderthalb Jahren etwa 2500 Stellen weniger sein. 188 Filialen schließen und werden mit größeren Zweigstellen zusammengelegt.

Die Umsetzung dieses schwierigen Werks fordert von allen Beteiligten, und gerade von den Betriebsräten viel. Lösungen sind gefragt – und die werden für jeden einzelnen Mitarbeiter anders aussehen. Die Kollegen, die in den Filialen bleiben können, müssen ausgewählt werden: Bereits dieser einfache Schritt ist keine leichte Aufgabe. Parallel zu dieser Auswahl muss eruiert werden, wer aus der vorhandenen Mannschaft Interesse an Aufhebungsverträgen oder Vorruheständen zeigt, und wie das in das Gesamtbild passt. Die (wenigen) offenen Stellen sind gleichzeitig im Auge zu behalten, vielleicht passt ja einer der Übrigbleibenden auf eine solche.

Die Deutsche Bank hat eine Menge Geld und Personal bereitgestellt, um Alternativen zum bisherigen Arbeitsverhältnis anzubieten, der soziale Werkzeugkasten der Bank wurde gemeinsam mit den Betriebsräten gut vorbereitet. Es gibt umfangreiche Jobbörsen, Ringtausche, Weiterbildungen und Umschulungen, andere Stellen an anderem Ort falls nötig mit vollem Nachteils-Ausgleich, die eine Perspektive für die Beschäftigten in der Bank erhalten, die bleiben wollen.

Dies alles muss sich freilich in der Praxis bewähren. Bis in den Herbst hinein werden die Arbeitnehmer-Vertreter an der Seite der Betroffenen Gespräche mit der Bank führen – gute, gründliche Lösungen müssen dabei vor schneller Umsetzung stehen. Der DBV unterstützt die Betriebsräte – vor allem aber auch die betroffenen Mitglieder – damit Konzern-Manager nicht auf die Idee kommen, einfache Lösungen zu präferieren.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass auch einmal Trennungsgespräche forciert werden, wenn einzelnen Führungskräften die vorgesehenen sozialen Lösungen zu „aufwändig“ erscheinen. Dann werden ahnungslose Kollegen gebeten, mal kurz zu einem Plausch beim „Chef“ vorbeizukommen. Und dann sitzt diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter einem Dreigespann aus direktem Chef, einem Geschäftsführer und einem Personalvertreter gegenüber, die ein „unwiderstehliches“ Angebot fürs Ausscheiden haben – der / die Betroffene muss nur schnell einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Oder es wird damit gedroht, auf diese Weise noch Schlimmeres zu verhindern.

Die Betriebsräte informieren derzeit die Kollegen, sich nicht auf dieses Abservieren einzulassen, das sich später auch arbeitsrechtlich nicht mehr aus der Welt schaffen lässt, weil ja schriftlich fixiert. Der richtige Weg ist, sich nicht unter Druck setzen zu lassen, und zum nächsten Termin ein Betriebsratsmitglied mitzunehmen.

Die Betriebsräte in der **TARGOBANK** mussten an vielen Stellen überhaupt erst ein Netz an brauchbaren Betriebsvereinbarungen knüpfen und einen Gesprächsfaden zum Management spannen, um ernstgenommen zu werden. Die Bank kommt aus langer Eigentümerschaft der Citibank – die US-Amerikaner kennen keine Betriebsräte und taten sich entsprechend schwer, eine Interessenvertretung für die Belegschaft verstehen zu können oder zu wollen. Seit 2008 ist nun die französische Großgenossenschaftsbank Crédit Mutuel am Steuerrad. Auch der neue Eigner erwartet hohen Ertrag der deutschen Tochter – doch hat er die Tür zur Mitbestimmung



Stephan Szukalski

der Arbeitnehmer weiter geöffnet. So gibt es verbesserte Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen zum Beispiel im großen Dienstleistungszentrum der Bank in Duisburg, das weit über die üblichen Banköffnungszeiten hinaus arbeitet. Doch fehlt der Schutz eines Tarifvertrages als Dach, und es ist noch zu klären, ob die Bank bereit ist für die geplante Omnikanal-Bank – mehr auf den Seiten 2 und 3 in dieser Zeitschrift.

Auch in der **INTER-Versicherung** ist einiges neu. Traditionell vor allem als privater Krankenversicherer aktiv, ist der Bereich „Leben“ bei den Mannheimern ein eher kleiner Bereich – deshalb schlagen die Nullzinsen auch nicht derart tiefe Wunden wie bei anderen Versicherungen, die bereits zu Hunderten Arbeitsplätze abbauten und dies auch weiterhin tun. Die noch stabile Basis kann aber die Fragen der Branche nicht überdecken, denn zum Beispiel die Solvency-II-Regulierung schlägt mit ihren Vorschriften und Kosten auch in der INTER in alle Bereiche voll durch. Auch die Pläne der Geschäftsführung für eine weit flexibilisierte Arbeitszeit und die oft unrealistischen Zielvereinbarungen der Vorgesetzten müssen vom Betriebsrat auf ein faires Maß zurückgeführt werden. Dagegen haben die Arbeitnehmer-Vertreter eine sinnvolle Vereinbarung „Handlungsspielraum“, die fast allen Mitarbeitern eine transparente, zusätzliche Vergütung bereitstellt (Seiten 10 und 11).

Ihnen wünsche ich nun einen schönen Sommer – möglichst ohne weitere Regenperioden und ohne großen Ärger mit Vorgesetzten und Kollegen!

Ihr Stephan Szukalski

TARGOBANK: Ganz oder gar nicht

Es waren die Bergleute und Stahlkocher, die das **Ruhrgebiet** 150 Jahre lang prägten. Eine harte Arbeit in der Zeche oder im Walzwerk, mit langen Schichten und kurzen Freizeiten. Dennoch waren sie stolz auf die Arbeit, die „Maloche“, denn sie haben gesehen, was sie mit eigener Hände Arbeit gemeinsam schaffen können – das grundaufrechte Herz der deutschen Produktion, Städte aus dem Nichts. Privilegien oder Vermögen gehörten für die meisten nicht dazu. Nun, nachdem hiesige Kohle und Stahl zu teuer für den Weltmarkt geworden sind, versucht das Revier mit Fördergeldern und unterschiedlichem Erfolg eine neue Basis zu finden – die Entwicklung ist vielgestaltig, „diversifiziert“, und noch im Werden. Neue Eckpunkte gibt es aber schon: Duisburg zum Beispiel ist ein Bankenstandort geworden, den kaum jemand kennt.

Neben dem Hauptbahnhof steht dort nämlich als neue Landmarke das Dienstleistungs-Zentrum der **TARGOBANK**, in dem fast 2000 Mitarbeiter/innen das Rückgrat des Geschäftes der expandierenden Filialbank bilden. „Wir sind die Malocher der Bank“, sagt Matthias Zatcher durchaus mit Stolz auf das Aufbauwerk der vergangenen 20 Jahre. Selbst im „polnischen“ Ruhrgebiet in der Region Katowice – dem „Schwarzen Land“ – aufgewachsen, fand er sich nach Umzug in den 1990er Jahren schnell im deutschen Revier zurecht. „Es schlagen schon zwei Herzen in meiner Brust, zum Beispiel, wenn jetzt während der Fußball-EM Deutschland gegen Polen spielte. Doch Duisburg ist inzwischen ganz klar meine Heimat.“

Als Student nimmt Matthias Zatcher im Jahr 2000 einen Nebenjob in der Duisburger TARGO Dienstleistungs GmbH (TDG) an (damals noch unter dem Namen Citicorp) und arbeitet 20 Stunden pro Woche im **Call Center**. Es ist ein typischer Werdegang im neuen Betrieb, viele Quereinsteiger tun es ihm zu dieser Zeit gleich. „Wir haben da am ‚Branch Phone‘ gesessen. Hierhin sind Filialkunden überregional durchgestellt worden. Wir haben Auskünfte zu allen Produkten gegeben,

vom Konto über den Stand der Ausführung von Aufträgen bis zur klassischen Telefon-Betreuung. Für weitergehende Dinge wie Vertragsfragen haben wir Termine in der Filiale vermittelt“, bemisst er sein Aufgabenfeld. Wer wie er zu Flexibilität im **24-Stunden-Betrieb** bereit ist, kann den Job durchaus mit Freude machen.

Nach einigen Jahren kommen die ersten Sonderaufgaben und bald darauf die Frage, ob er eine stellvertretende Teamleitung übernehmen will. „Und da habe ich mich für die Bank entschieden, ja. Vollzeit und mit Verantwortung, ganz oder gar nicht“, beschreibt Matthias Zatcher eine seiner Überzeugungen. Folgerichtig wird er **Teamleiter**, mit bis zu 30 Kollegen in der Gruppe, die er als Chef zu führen hat. „Ich habe nie über Zahlen geleitet, sondern über den persönlichen Kontakt und Austausch. Da half mir natürlich meine Erfahrung, wer ein disponierter Kundenbetreuer am Telefon ist. Mitarbeiter sind keine Maschinen und haben oft Gespräche mit schwierigen Kunden, bei denen es wirklich schwerfällt, immer freundlich zu bleiben. Trotzdem müssen wir als Teamleiter auf die allgemeine Höflichkeit unserer Kollegen achten, und das der nächste Kunde an der Leitung von dem Konflikt davor nichts merkt. Der Umgang mit **Stress-Situationen** war und ist ein wesentlicher Teil der Arbeit im Call Center.“

Keine Führungskraft freut sich in seinen Augen auf einen Konflikt, niemand ist Chef geworden, um etwa Trennungsgespräche zu führen. Und doch gehört das dazu. „Ohne Vermittlung geht nichts, und dazu muss man selbst auch ausgeglichen sein. Ich glaube, ich habe das **Interesse am ganzen Unternehmen**, am Großen und am Kleinen. Und das hat mich wohl auch zum Betriebsrat gebracht“, begründet der Mittvierziger seinen Schwenk in die Mitarbeitervertretung. Als



Der Komplex der Targobank ist in Duisburg nicht zu verfehlen. Den Kurs der Bank wollen die Betriebsräte stärker mitbestimmen. Foto: Charles / flickr.com



Matthias Zatcher gehört seit langem zur Stamm-Besatzung. Foto: O. Popp

ihn 2010 Kollegen zum **Betriebsrat** (BR) ansprechen, ist er bereit, mitzumachen. 2011 wechselt er aus der Teamleitung in die Freistellung als Betriebsrat.

Auch nach sechs Jahren hält er dort seinen Stil aufrecht: „Ich bin ich geblieben. Auch als BR heißt das zuzuhören, anstatt die ratsuchenden Mitarbeiter mit Lösungsvorschlägen zu erschlagen. Mir hilft auch, oft mit dem Kopf des Anderen zu denken, mich ins Gegenüber oder andere Parteien hineinzuversetzen“, umschreibt er seine Methode, verfahrenere Situationen zu entwirren.

Fragen und Konflikte gibt es wie in anderen Häusern viele. Die Klärung einer fairen Verteilung von Arbeitszeiten, Unterstützung bei Jahresbeurteilungen, Begleitung von Mitarbeitern zu Gesprächen mit Personal und Vorgesetzten – das sind Kernthemen für den Betriebsrat Matthias Zatcher. „Oft heißt es, den oder die Einzelne zu bestärken, wenn er / sie sich nicht allein traut, wenn Vertrauen fehlt“, sieht er sich auch als **Beziehungscoach** im Beruflichen.

Das Netz an **Betriebsvereinbarungen** ist auch in der TARGOBANK eine gute Grundlage. „Aber wir sind im Übergang von der analogen in die digitale Welt. Da muss ständig viel angepasst werden, und

es gibt für uns als Betriebsrat **keine Chance zum Ausruhen**. Egal, ob es um die Vereinbarung zum Urlaub oder zur Zugangskontrolle für unsere Gebäude geht. Mit neuem Recht und neuer Technik entstehen Unklarheiten und Lücken, auf die wir antworten müssen, um den Kollegen ihre Arbeitsbedingungen zu sichern.“

Matthias Zatcher ist im BR im Speziellen Leiter des BEM-Ausschusses. BEM, **das betriebliche Eingliederungs-Management**, meint die Wiedereingliederung von Mitarbeitern in den Betrieb, die mindestens sechs Wochen im Jahr krankgeschrieben waren, in einen (möglicherweise anderen oder geänderten) Job in derselben Firma, in dem sie dann langfristig ohne Überlastung gut arbeiten können. „Ich konnte an der BEM-Vereinbarung 2013 / 14 mitverhandeln, und ich glaube, wir haben da etwas Brauchbares auf die Beine gestellt.“ Auch in der TDG gibt es eine Zahl Kollegen von Jung bis Alt, die für fachgerechte Hilfe beim Wiedereinstieg dankbar sind. Zwei Drittel der Betroffenen nehmen inzwischen die Einladung des Arbeitgebers zu einem BEM-Verfahren an. „Das auch, weil das Integrationsteam aus Personalabteilung, Vorgesetzten und Betriebsrat / SBV, allesamt fachlich geschulte Helfer, sich streng an seinen Auftrag hält, den ausgefallenen Mitarbeitern den **Weg zurück ins Unternehmen** weit zu öffnen. Hier sind auch Führungskräfte, die sonst manchmal oberflächlich sind, sensibler für die Wünsche und Ansprüche der Kollegen“, berichtet Matthias Zatcher von seinen BEM-Erfahrungen. BEM ist Teil des betrieblichen Gesundheits-Programms „Ca va?“ (französisch: „Wie geht’s?“), in dem sich in der TARGOBANK Bausteine zum Beispiel für Ernährung, Bewegung und Achtsamkeits-Training zusammenfügen.

Der Duisburger ist auch Sprecher des Technologie-Ausschusses. „Wir wissen, wo wir da hingucken müssen: Datenschutz, Datensparsamkeit, wer darf welche Daten wie lange sehen. Dafür haben wir in den zugehörigen Betriebsvereinbarungen eine Zweckbestimmung von Daten definiert, dass zum Beispiel auf bestimmte Bestände die Compliance Zugriff hat, aber nicht die Führungskräfte“, nennt Matthias Zatcher wichtige Punkte. Die Geschäftsführung unterliegt ständig der Versuchung, **Daten auf Vorrat** zu speichern, nach dem Motto: Es kann ja nicht schaden. Technisch gesehen ist inzwischen fast alles kontrollierbar, denn jede Dateneingabe hinterlässt eine eindeutige, protokollierte Spur, die ausgewertet werden kann. Dann ist es Aufgabe des Betriebsrates, die Kontrolle von Mitarbeiterdaten so weit wie möglich zu beschränken, idealerweise auf das gesetzlich geforderte Mindestmaß. „Wir müssen den Datenschutz für unsere Kollegen immer wieder neu justieren und auch kontrollieren, wer da was auswertet“, spricht der Arbeitnehmer-Vertreter von einer bleibenden, aufwändigen Aufgabe.

Auch woanders bleibt viel zu tun. So ist klar, dass Fragen der Beschäftigten zu **Arbeitszeiten** nie abebben in einem Rund-um-die-Uhr-Betrieb, und nach Regelung verlangen. Besonders angesichts der Tatsache, dass in der TARGO Dienstleistungs GmbH kein überwältigender Tarifvertrag Schutz bietet und die Digitalisierung Forderungen nach ausgeweiteter Arbeit bestärkt. „Wir, Geschäftsführung und Betriebsrat, müssen in nächster Zeit auch klären, ob wir gut aufgestellt sind für die **Omnikanal-Bank**, die unser Eigner Crédit Mutuel im deutschen Geschäft ausbauen möchte. Es bleibt also genug zu tun. Insgesamt kann ich aber sagen, dass wir in einem vernünftigen Unternehmen arbeiten, in einem sehr akzeptablen Umfeld“, ist Matthias Zatcher nicht unzufrieden mit dem Erreichten – und optimistisch, dass der Weg weitergeht.

Oliver Popp

Die Digitalisierung in der Branche kommt ...

Das Schöne an der Digitalisierung ist, dass jeder etwas anderes darunter versteht. Für die einen sind es aggressiv angreifende Fintechs, für die anderen ist der immer stärkere Ausbau des Onlinegeschäfts zu Lasten der Filialen. Für die Dritten ist es die konsequente Weiterführung der Automatisierung bis an den Punkt, an dem sich Back- und Middle-Office (altmodisch Marktfolge) komplett erledigt haben. Für wieder andere ist es eine Kombination von allen Faktoren. Und die ganz Radikalen brauchen in Kürze gar keine Banken mehr. Sicher ist: Eines der Szenarien tritt garantiert ein, irgendwann und in irgendeiner Abwandlung. Und: Alle werden am Ende recht gehabt haben.

Fintechs

Da der Begriff „Digitalisierung“ offenbar nicht totzukriegen ist, lohnt es sich, etwas genauer hinzuschauen. Die auf den ersten Blick neuen Fintechs nannte man vor 15 Jahren noch „New Economy“ – ein Begriff, der angesichts der Unsummen, die versenkt wurden, aus der Mode gekommen ist. Viel verändert hat sich aber nicht. Es ist massenhaft Geld im Markt, das man für neue Ideen – „irgendwas mit IT“ - ausgeben will. Die Ideen sind dabei oft nicht mal besonders originell.

Bezahlen per Handy - applepay

Bezahlen mit Handy – eine Idee, die ebenso ansprechend wie hartnäckig erfolglos ist. Bereits 1998 gab es erste Produkte – überlebt hat keines. Vor 3 Jahren wurde dann applepay (und eine Vielzahl ähnlicher Produkte) aus der Taufe gehoben – ein Massenphänomen kann ich bislang nicht erkennen. Die dahinterstehende Technik mag



Fintechs versprechen unkomplizierte Geldtransfers und Anlagen. Offen bleibt in vielen Fällen, wer dafür garantiert. Foto: iconimage / fotolia.com

sich radikal verändert haben, die Nachfrage danach hat sich nicht in grundlegend gesteigert.

Zahlungsverkehrsportale – paypal und paydirekt

An der Stelle wird gerne auf paypal verwiesen: Ein Produkt, das zugegebenermaßen überrascht hat. Tatsache bleibt, dass es für weite Teile des Einzelhandels zu teuer ist, und sich nur aufgrund der Grundlast, die aus der Zusammenarbeit mit ebay stammt, rechnet. Aber – immerhin, es scheint so, als würden schwarze Zahlen geschrieben. Davon ist paydirekt, das Konkurrenzprodukt des Bankensektors, weit entfernt. Von Geldverdienen kann keine Rede sein, das Ganze kommt nur sehr langsam in Fahrt. Die beteiligten Bankenverbände scheinen überdies mehr damit beschäftigt zu sein, sich gegenseitig das Leben schwer zu machen, als zu kooperieren. Ob das jemals zur echten Konkurrenz von paypal werden kann? Spötter behaupten, dass an dem Tag, an dem die technischen Hürden soweit behoben sind, dass paydirekt alles kann, was paypal heute schon bietet, paypal seine Zahlungen bereits per Gedankenübertragung durchführt.

Geldanlage – weltsparen.de

Was gibt es noch? Produkte für den leidgeprüften Anleger, der auf seine Spareinlagen keine Zinsen mehr bekommt! Ein Beispiel ist weltsparen.de. Auf einer Internetplattform – analog dem bekannten „billiger-telefonieren.de“ - bekommt man aus ganz Europa Fest- und Tagesgeldangebote bis zu 2,5%. Die Anbieter sind Banken, die in der Regel ihren Sitz in Bulgarien, Portugal, Italien und vergleichbaren Ländern haben. Nichts gegen die dortigen Banken: Mich erinnert das Ganze aber fatal



Stephan Szukalski.

Foto: privat

an den Hype um die isländische Kaupthing-Bank vor gut 10 Jahren. Auch damals war der deutsche Sparer der Ansicht, im Inland nicht genug für seine Spargroschen zu bekommen, und suchte Alternativen. Besonders interessant schienen isländische Banken – u.a. Kaupthing. Nun, soweit mir bekannt ist, hat niemand – nach langer Zitterpartie – Geld verloren, dafür aber Schlaf und Nerven.

Fett- und Kleingedrucktes bei weltsparen.de liest sich wie folgt: „Mit Sicherheit die besten Zinsen“ und „garantiert durch die bulgarische / portugiesische / italienische Einlagensicherung“. Ich wage zu behaupten: Niemand, der bei Kaupthing schon dabei war, wird sich darauf einlassen. Aber vielleicht ist ja eine neue Generation herangewachsen, die ihre Lektion noch lernen muss?

„Crowdfunding“ – auxmoney.de

Tatsächlich neu ist die Idee von auxmoney.de. Die tägliche Werbung auf N-TV: Peter, Paul und Maria legen

Geld zusammen, damit Lisa sich ein neues Notebook kaufen kann. Die dankbare Lisa zahlt das dann mit Zinsen an Peter, Paul und Maria zurück, und alle freuen sich.

Hört sich so schön nach sozialer Tat an – Crowdfunding institutionalisiert so zu sagen. Was mich daran stört? Um damit anzufangen, frage ich mich, warum Lisa nicht zuerst zu ihrer Bank geht. Die bis zu 16,3 % Zinsen, die Lisa bei auxmoney zahlen muss, lassen die Frage jedenfalls naheliegend erscheinen. Es sei denn, die Hausbank gibt keine weiteren Kredite mehr, da Lisa längst pleite ist.

Offenbar machen bei anhaltend guter Wirtschaftslage derzeit nur die wenigsten Anleger Verluste mit auxmoney. Wenn man auf ähnlich niedrige Arbeitslosenquoten wie bisher setzt, kann das Konzept aufgehen. Das Problem bleibt, dass auch dann niemand garantiert, dass das Geld vollständig wieder zurückkommt. Worauf man sich als Kreditgeber außerdem einlässt, sind Kreditlaufzeiten von 60 Monaten und mehr. Man kann nur über die bereits zurückgezahlten Raten verfügen. Was man nicht kann, ist sein Geld – auch wenn man es braucht – vorzeitig zurückfordern.

Persönlich stößt mich ab, dass so getan wird, als ob es sich um ein unglaublich soziales Projekt handelt, um dann bis zu 16 % Zinsen und mehr vom Kreditnehmer herauszupressen. Als Anleger mag ich es nicht, das volle Risiko zu tragen, ob ich mein Geld zurückbekomme.

Die Gebühren von auxmoney von 1 % gehen übrigens immer zu Lasten des Anlegers, vollständig abgebucht bereits mit der ersten Rückzahlungsrate. Am Ende gewinnt also ganz sicher die Bank. Welche Bank? Die biw AG direktbank in Willich, die hinter auxmoney steht. Ohne Banklizenz geht dieses Geschäft nämlich nicht. Das trifft auf ziemlich viele Fintechs zu, auch wenn sie sich nach außen gerne als Anti-Banken gerieren.

Zukunft der Fintechs

Wie sieht die Zukunft aus? Viele Fintechs werden das Geld ihrer Wagniskapitalgeber bis auf den letzten Cent verbrennen, die Mäntel ihrer GmbH's nur noch zu Steuersparmodellen taugen. Einige wenige werden ihre Ideen an etablierte, richtige Banken verkaufen, und Kasse machen. Und ganz wenige Einzelfälle werden erfolgreich sein. Ob auxmoney und weltsparen dazu gehören, vermag ich nicht zu sagen. Sie scheinen mir aber insgesamt noch zu den erfolgversprechenderen Kandidaten in einem sehr unüberschaubaren Markt zu gehören.

Filialbanken und Marktfolge

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung nun auf die Filialbanken, und auf das Innenleben der Banken? Darüber sprechen wir in der nächsten Ausgabe!

Ihr Stephan Szukalski

Gewerkschaften: Im Großen und im Kleinen wirksam sein!

In fast allen Banken und Versicherungen hinterließen Sparbemühungen in den vergangenen Jahren tiefe Spuren. Tausende Beschäftigte mussten die Branche oder zumindest ihre gewohnte Stelle mit mehr oder minder passenden „Angeboten“ oder unter großem Druck verlassen oder wechseln. Die Arbeitsbedingungen und das Pensum änderten sich für alle, so dass der Beruf immer mehr Raum vom Leben greift. Viele Bankler/innen stehen dennoch Gewerkschaften – obwohl sie passgenaue und schnelle arbeitsrechtliche Hilfe leisten können – auch heute zurückhaltend, oft auch skeptisch gegenüber. Es ist keine Überraschung, dass der Organisationsgrad in den meisten Häusern der Finanzwirtschaft entsprechend niedrig ist. Jürgen Tögel (48), DBV-Vorstand und seit mehr als 25 Jahren im Betriebsrat der Deutsche Bank München, will Dienstleister (Gewerkschaft) und Kunden (Mitarbeiter) stärker zusammenbringen.

Haben Gewerkschaften in der Finanzwirtschaft ein geringes Gewicht?

Diese Meinung höre ich immer wieder. Auch mir ist sie nicht fremd, da ich selbst auch nicht als Gewerkschafter „geboren“ wurde. Ich glaube, es ist eher eine **Frage der Kultur**, dass der Organisationsgrad im Bankbereich mit wenigen Ausnahmen sehr niedrig ist. In Banken ist es halt nicht üblich, dass neu eintretenden Mitarbeiter/innen (insbesondere Azubis) wie z.B. in der Metall- und Elektrobranche sofort der Eintritt in die Gewerkschaft nahe gelegt wird. Mit steigendem Alter bleiben die „Neuen“ aber nicht grenzenlos und unwidersprochen leistungsfähig und -willig, sondern es treten andere Lebenspläne stärker nach vorn: eine Familie oder eigene Karriereziele, und nicht die des Unternehmens. Und dann entstehen nicht selten Konflikte, in denen sich manche Betroffene und Betriebsräte an uns als Gewerkschaft wenden. Wir werben natürlich dafür. Es könnten aber fraglos deutlich mehr sein. Viele, die im Betrieb einigermaßen zurechtkommen und sich noch sicher wähnen, suchen keine Unterstützung und kämpfen sich allein durch.

Was bedeutet das für die Gewerkschaftsarbeit?

Zum einen: Effektiver Druck auf die Arbeitgeber in Form von Streiks kann so nicht wirklich ausgeübt werden. Damit ist auch unsere Verhandlungsmacht in Tarifverhandlungen eingeschränkt. Zum anderen besteht in meinen Augen auch die Gefahr, dass der Austausch zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Belegschaft auf Dauer leidet, das heißt die gefühlte Wirklichkeit im Großen, Überbetrieblichen, gegenüber der im Kleinen, Betrieblichen drifft auseinander.

Wie ist das zu ändern?

Sicher dadurch, in dem eine Gewerkschaft für sich ein realistisches Arbeitsfeld definiert, in dem sie kompetent ist und die Erwar-

tungen ihrer Mitglieder erfüllen kann. Der DBV ist eine Fachgewerkschaft, die sich nur um einen bestimmten Berufsstand – die Betriebe der Finanzwirtschaft – kümmert und nicht ausufernd tätig wird. Ein großer Unterschied des DBV zu anderen Gewerkschaften ist, dass bei uns der überwiegende Teil der sogenannten „Funktionäre“ selbst als Betriebsräte in den Banken beschäftigt sind. Die wissen aus ihrer täglichen Praxis, wo der Schuh drückt und was gerade bei den Kolleginnen und Kollegen die dringlichsten Probleme sind.

Wie sieht denn diese Unterstützung konkret im Alltag aus?

DBV-Mitglieder haben zunächst einmal einen umfassenden **Arbeitsrechtsschutz**, vom ersten Tag an. Das heißt Beratung, und falls nötig Vertretung vor Gericht in allen Streitfällen zu Arbeitsvertrag oder Arbeitsbedingungen. Was aus meiner Erfahrung aber noch mehr genutzt wird ist der **Sozialversicherungs-Rechtsschutz**, sei es bei Verfahren zur Erlangung eines Schwerbehindertengrades oder auch nur der lapidare Streit mit einer Versicherung über Bestattungskosten von verstorbenen Angehörigen. Natürlich gehört auch das sogenannte Streikgeld zu den Leistungen, ebenso wie eine Lohnsteuerhilfe.

Klingt nach einer recht weitgehenden Absicherung. Ist das realistisch?

Wer bei uns in den Geschäftsstellen anruft, bekommt entweder gleich oder nach kurzer Zeit einen fundierten Rat, der primär die erste große Unsicherheit nimmt und mehr Klarheit über den weiteren Weg schafft. Ohne zeitraubende Weiterreichung. In meinen Augen ist das unser großer Vorteil. Man trifft sich ja zum Glück nicht sofort mit seinem Arbeitgeber vor Gericht. Viel öfter steht man als Mitarbeiter, aber auch als Betriebsrat oder Jugend- und Auszubildendenvertreter vor einer komplizierten arbeitsrechtlichen Frage und weiß partout nicht weiter. Mal geht es um ein Zeugnis, mal um einen Vorruhestandsvertrag, Probleme bei der Urlaubsgewährung – das wirkliche (Arbeits-)Leben eben. Dann ist man schon froh, jemand in der Hinterhand zu haben, der sich das Thema genau anhört, es unkompliziert einordnet und später das Schriftliche prüft oder einleitet. Und natürlich: Als DBV-Mitglied stärkt man die Sache der Arbeitnehmer und hilft, ihre Interessen in Wort und Tat besser durchzusetzen!

Wieviel muss ich denn dafür aufwenden, und ist das steuerlich absetzbar?

Die Höhe des Mitgliedsbeitrages ist bei uns abhängig vom Gehalt, jedoch nicht mit einem festen Prozentsatz. Sondern mit festen Beiträgen für bestimmte Einkommensgruppen. So liegt der monatliche DBV-Beitrag für Kollegen in der Tarifgruppe 9, 11. Berufsjahr, derzeit 4700 Euro brutto, bei 22,50 Euro. Alle Mitgliedsbeiträge sind auf unserer Internetseite im Detail zu fin-



Praxiswissen: Die Helfer/innen des DBV arbeiten selbst in den Betrieben der Finanzwirtschaft und wissen daher, welche Lösungen sinnvoll sind. Foto: O. Popp

den: www.dbv-gewerkschaft.de. Die Mitgliedsbeiträge sind als Werbungskosten komplett steuerlich absetzbar. Und obendrein: Mitglieder erhalten für die Werbung eines neuen Mitgliedes eine Prämie von 20 Euro.

Die Tarifgruppen sind ja Verhandlungssache. Wie aktiv ist der DBV hier?

Tarifverhandlungen sind die Domäne jeder Gewerkschaft und damit auch des DBV. Wir sind Tarifpartner für die Flächentarifverträge im privaten Bankgewerbe, und im Besonderen in den Genossenschaftsbanken, wo wir seit 2008 alleine verhandeln und die Abschlüsse verantworten. Ver.di hat sich dort aus verschiedenen Gründen zurückgezogen, wir sind jedoch offen für sinnvolle Vereinbarungen, die den Arbeitnehmern helfen. Ja, wir sind stolz auf unser Baby „**Geno-Tarifvertrag**“, denn wir haben hier einiges erreicht, was es sonst nicht gibt. Zum Beispiel einen Gesundheitstag, für den sich Mitarbeiter in Volks- und Raiffeisenbanken jährlich frei nehmen können, um aufwändige Vorsorge-Untersuchungen beim Arzt machen zu können. Oder die rentennahe Teilzeit, bei der die Kollegen ab drei Jahre vor der regulären Rente vier Stunden pro Woche weniger arbeiten können, von denen der Arbeitgeber zwei Stunden bezahlt. Ich finde, das ist ein guter Weg, geplant in kleinen Schritten aus dem Berufsleben auszusteigen. Neben dem Geno-Tarif haben wir eine große Zahl von Haustarifverträgen abgeschlossen. Am bekanntesten sind bestimmt die für die Tochtergesellschaften der Deutschen Bank: KSG / PBC Services, db-direkt, HRS und andere. Wir haben aktuell über 100 Tarifverträge mit Banken und Versicherungen vereinbart, die wir laufend darauf prüfen, wie sie im Sinne der Beschäftigten verbessert werden können oder müssen. So wie die meisten Kollegen selbst danach schauen, besser zu werden.

Kein Meister fällt vom Himmel. Hilft der DBV dabei, neue Fähigkeiten zu bekommen?

Wir bieten hauptsächlich **Inhouse-Seminare für Betriebsräte** an, zusammengestellt nach den Wünschen aus dem jeweiligen Haus. Themen sind Arbeitsrecht, Kommunikation und Rhetorik, aber auch Spezialthemen wie Konflikt-Management oder das Bewältigen von Mobbing. Aufgrund der deutlich gestiegenen Nachfrage an Seminaren haben wir im Jahr 2015 eine eigene DBV-Bildungs-GmbH gegründet, die



Jürgen Tögel.

Foto: privat

unsere Weiterbildungen noch mehr ausweitet. Wiederum als eines unserer Angebote, die wir ausschließlich zum Nutzen für unsere Kolleginnen und Kollegen gestalten.

Gespräch: Oliver Popp

BVV: Zukunftssicherung mit großer Mehrheit beschlossen

Der BVV, die **Altersversorgung für Beschäftigte in der Finanzwirtschaft**, hat seit seiner Gründung 1909 stets überzeugend und solide gewirtschaftet – und konnte seinen Mitgliedern im Ruhestand darum immer verlässlich gut dotierte Pensionen auszahlen. Nicht von ungefähr vertrauen der größten privaten Pensionskasse Deutschlands, die unter Mitwirkung des DBV entstand, derzeit fast 360.000 einzahlende Versicherte – und mehr als 100.000 Rentner profitieren bereits von den BVV-Leistungen als zusätzliche Säule zur gesetzlichen Altersversorgung.



Doch macht auch dem BVV die **Niedrigzins-Politik** der Europäischen Zentralbank zu schaffen. Wie bei allen anderen Pensionskassen laufen die höher verzinsten Anlagen der Vergangenheit allmählich aus. Und ähnlich rentierliche und zugleich sichere Papiere sind für die Neuanlage des BVV über Jahre nicht in Sicht. Deshalb stellte die Kasse am 24. Juni 2016 ihren versammelten Mitgliedern den Antrag, die **Verzinsung** für einen Teil der Rentenverträge **leicht senken** zu können. Über 90 Prozent der Delegierten stimmten in Berlin dann für diese Reform, da es keine wirkliche Alternative gibt. Betroffen sind die **Altverträge** mit nicht mehr verdienbarer Garantieverzinsung von 4 %, die bis Ende 2004 zustande kamen. Die Verzinsung für ab 1. Januar 2017 in diese Verträge eingezahlte Beiträge sinkt in Folge des Beschlusses nun effektiv auf 2,75 %.

Die Versicherten werden dieses Leistungsminus in ihrer Rente später allerdings nicht spüren. Denn alle **Arbeitgeber**, die BVV-Mitglieder sind (Banken, Versicherungen und Tochtergesellschaften) sicherten bisher zu, die Lücke in der Leistung durch zusätzlich eingezahlte Beiträge **vollauf** zu **kompensieren**, so dass die Versicherten die ursprüngliche, volle Rentenhöhe erreichen. Die Arbeitgeber sind nämlich die eigentlichen Rentenvertragspartner mit den Arbeitnehmern, der BVV legt die Beiträge „lediglich“ an. Wir haben die Arbeitgeber vorab mit Erfolg an ihre Einstandspflicht erinnert.

Falls sich einzelne Arbeitgeber entgegen den Absprachen jedoch weigern sollten, die Leistungslücke selbst voll aufzufüllen, gewähren wir DBV-Mitgliedern **Rechtsschutz**. Fragen Sie als Versicherte(r) darum ihren Betriebsrat, ob der Arbeitgeber die nötigen Zusatzbeiträge einzahl.

Nicht betroffen von der Änderung sind alle (niedriger verzinsten) BVV-Neuverträge ab 2005, ebenso wenig wie die bis Ende 2016 geleisteten Beiträge in die Altverträge und die schon laufenden Rentenleistungen.

Oliver Popp

Private Banken: Mäßiger Tarifabschluss

Als die DBV-Verhandlungskommission am 12. Juli 2016 nach der vierten Verhandlung die **Tarifeinigung** mit dem Arbeitgeberverband (AGV) unterschrieb, war alles andere als Begeisterung zu spüren. Die Teilnehmer der Runde drückten das aus, was später auch die Kollegen in den Betrieben empfanden: Der Abschluss liegt **deutlich unter den Erwartungen** und spiegelt in keiner Weise die gute Leistung der Beschäftigten wider, deren ungebrochener Einsatzwille den Ertrag fast aller Banken auch in Zeiten kaum vorhandener Zinsen weit im positiven Bereich hält. Echte Wertschätzung für die 205.000 Kolleginnen und Kollegen in den privaten und öffentlichen Banken sieht anders aus.

Das Fazit lautet aber auch: Besser dieser Abschluss als nichts. Denn **mehr war gegenwärtig nicht zu erreichen**. Der AGV war nicht von seiner ausschließlich düsteren Einschätzung der Lage und Zukunft der Geldinstitute abzubringen. Nullzinsen, Kundenzurückhaltung, Kosten durch Regulierung, Bedrohung durch Fintechs und Digitalisierung, der Brexit – dieser Mix steigerte sich weiter und erlaube keine große Bewegung bei den Gehältern, so die Arbeitgeberseite.

Das ist aber nur das halbe Bild. Denn zum einen hätten einige Häuser auf diese Erosion der Erträge schon in den vorigen Jahren noch konsequenter reagieren können – mit einer Erneuerung von veralteten technischen Systemen, mit der Änderung von zerstückelten, uneffektiven und fehleranfälligen Arbeitsabläufen, oder auch mit passgenaueren Produkten für heutige Kunden. Zum Zweiten sind andere Institute in dieser Entwicklung schon weit vorangeschritten – und stehen im Kerngeschäft bei



... ist oft ein probates Mittel...

weitem nicht so schlecht da, wie vom AGV beklagt. Die **Mitarbeiter/innen sind jedenfalls verlässliche Ertragsbringer** – das zeigen gute operative Zahlen und die wachsenden Arbeitsvolumen und -aufgaben in unverkennbarer Weise.

Ungeachtet dessen: Der Abschluss beinhaltet eine Erhöhung der Gehälter um 1,5 % ab Oktober 2016, eine zweite Stufe von 1,1 % ab Januar 2018 und eine dritte Anhebung um nochmals 1,1 % ab November 2018. Die Auszubildenden erhalten ein Vergütungsplus von 50 Euro ab Oktober 2016. Der Tarifabschluss läuft über 33 Monate bis Ende Januar 2019. Wir konnten die Altersteilzeit-Regelung bis Ende 2019 fortschreiben – ebenso die Langzeitkonten-Vereinbarung, die ein Ansparen von Überstunden und Gehaltsbestandteilen für eine längere Freistellung ermöglicht.

Die DBV-Tarifkommission hat für das kommende Jahr **2017** zwei Verhandlungsthemen vereinbart: die Verbesserung der **Bank-Ausbildung** und die Überarbeitung des überkommenen **Entgeltsystems**. Wir sehen es als unerlässlich, dass junge Banklehrlinge in allen Instituten wieder eine fachlich tiefe Ausbildung bekommen mit der Möglichkeit, alle Bereiche der Bank kennenzulernen – statt eine Zuspitzung auf den Vertrieb, wie es derzeit oft festzustellen ist. Zum anderen bedürfen die Tätigkeits-Beschreibungen des § 6 Manteltarifvertrag einer Aktualisierung. Nicht wenige tariflich definierte Aufgaben sind nämlich in den heutigen Banken kaum noch zu finden, währenddessen sich speziell im höheren Spektrum in der Praxis viele Tätigkeiten neu herausgebildet haben, die im Tarifkatalog so nicht aufgeführt sind und deshalb nicht immer adäquat bezahlt werden.

Eine Erkenntnis zeigte sich erneut klar in der Tarifrunde 2016: Ein guter Tarifabschluss bedarf der Beteiligung einer **möglichst starken Basis von Arbeitnehmern**. Das ist zum einen eine breit aufgestellte Tarifkommission aus vielen Häusern – die vor und während der Tarifrunde so viel wie möglich **Rückmeldung** von Ihnen als Kolleg/innen braucht: Was ist Ihnen wirklich wichtig, was fehlt Ihnen im Tarif? Sparen Sie nicht an Engagement und Kritik – es bestärkt letztlich die Wirksamkeit unserer Argumente am



Protest: Flagge zeigen wie hier in Berlin...

Fotos: O. Popp

Verhandlungstisch! Entweder direkt oder über den Betriebsrat Ihres Vertrauens sind alle Ihre Wünsche und Fragen willkommen.

Außerdem waren die Verhandlungen 2016 von einem langen Stillstand geprägt – erst beim dritten Treffen präsentierte der AGV ein Angebot, das zudem unakzeptabel niedrig war. Da hilft oft nur der **Protest von Mitarbeiter/innen auf der Straße**, um Arbeitgebern klar zu machen, wo die Leistung des Unternehmens erbracht wird und welche Bedingungen dafür nötig sind. DBV-Mitglieder zeigten in mehreren Bankstandorten Flagge und bekräftigten unsere Forderungen nach einer angemessenen Gehaltserhöhung und sozialen Absicherungen. Doch reichte dieser Druck nicht aus, um größere Fortschritte in den Verhandlungen zu erzielen. Eine stärkere Beteiligung von Beschäftigten bei den Aktionen kann ein stärkeres Umdenken des AGV bewirken – für ein komplettes Bild der Realität in den Betrieben.

Oliver Popp



...um am Verhandlungstisch zu besseren Tarifabschlüssen zu kommen.

Reisebank: Abschluss dank geschlossenem Auftreten

*Ungewöhnlich lange, nämlich mehr als drei Monate, mussten die Verhandler der DBV-Tarifkommission dranbleiben, um einen angemessenen Tarifabschluss für die Beschäftigten der Reisebank zu erreichen. Den Erfolg brachte letztlich **das hartnäckige, taktisch kluge Auftreten der lokalen Betriebsräte** als maßgeblicher Kern unserer Verhandlungsgruppe, die sich nicht vom Gegendruck der Arbeitgeberseite beeindrucken ließen, und die Abstimmung mit der ver.di-Tarifkommission, was alle Arbeitnehmervertreter/innen überzeugend an einen Tisch brachte.*

Die Eckpunkte der Vereinbarung sind ein Gehaltsplus von 2,3 Prozent ab Juli 2016, eine zeitgleiche Einmalzahlung von 500 Euro, eine zweite Erhöhung von 1,9 Prozent ab Juni 2017 sowie eine weitere Einmalzahlung von mindestens 200 Euro, die sich

bei Erreichen eines bestimmten Unternehmenserfolges auf bis 500 Euro erhöht. Die Regelung zur Altersteilzeit ist nun bis Ende Februar 2018 verlängert, und so lange gilt auch der Abschluss insgesamt (24 Monate).

Zum einen ist dies eine Anerkennung der außergewöhnlichen Leistung der Kolleg/innen, die die Bank für 2015 zum zweithöchsten Gewinn der Firmengeschichte verholfen haben. Zum anderen honoriert der Haustarif-Abschluss auch ansatzweise das **stark belastende Schicht-System**, in dem die Beschäftigten den oft großen Andrang von Kunden aus dem In- und Ausland in den kleinen und verlärmten Filialen in Bahnhöfen und Flughäfen bewältigen. Diese besonderen Bedingungen und die sich daraus ableitenden Wünsche und Sorgen drückten die Mitarbeiter auch auf zahlreichen **Postkarten** aus, mit denen die Tarifkommissionen die Meinung der weit verstreuten Belegschaft sammelten – und auf ein großes Interesse stießen. Auch die Vertreter der Bank mussten die geschriebenen Stimmen der Mitarbeiter während der Tarifrunde zur Kenntnis nehmen und einpreisen.

Wir bestärken das **gemeinsame Vorgehen aller Arbeitnehmer der Bank**. Es hat sich hier als brauchbarer Weg erwiesen, den Haustarifvertrag der Reisebank zu Gunsten würdiger Arbeitsbedingungen aufzustocken zu beginnen. Die Verbesserung von Schicht- und Feiertagszuschlägen sowie mehr Urlaub gehören für viele Kolleg/innen zu den Forderungen der nächsten Jahre, die das Arbeiten in der Bank entscheidend erleichtern könnten.

Oliver Popp



Aus vielen Filialen kam Unterstützung für die Verhandler. Foto: privat

INTER Versicherungsgruppe: Handlungs-Spielraum nicht nur auf dem Papier

Es sind 800 Frauen und Männer, die in der beschaulichen Mannheimer Oststadt für die INTER Versicherungsgruppe arbeiten. Bekannt ist die Assekuranz vor allem als (privater) Krankenversicherer – Zielgruppe waren über Jahrzehnte selbstständige Handwerker. Dieses Standbein bleibt bis heute die Grundlage für schwarze Zahlen. Hinzu kommen kleinere Gesellschaften für Lebens- und Sachversicherungen. Die Mitarbeiter arbeiten in zeitgemäßen, guten Bedingungen. Eine **Auslagerung** in tariflose Service-Gesellschaften und auch ein **Arbeitsplatz-Abbau** wie bei anderen Häusern – allein in der Rhein-Neckar-Region sind bei der ehemaligen Mannheimer Versicherung, der OVA und der MLP-Versicherung vierstellig Stellen weggefallen – sind **derzeit in der INTER keine Themen**. Doch zeigte die jüngste Betriebsversammlung klar die Meinung der Kollegen, dass es einiges zu tun gibt.

Zum ersten Mal trennte der Betriebsrat 2016 die wichtigste Bühne für die Beteiligung der Mitarbeiter von der Weihnachtsfeier ab und legte sie in die Mitte des Jahres. Für mehr Konzentration auf die Sachthemen, mehr Verbindlichkeit in einer Zeit, in der sich auch für die INTER immer mehr verändert, worüber diskutiert werden und Antwort gefunden werden muss. Die Regulierung durch Solvency II mit allen Kontroll- und Kapitalvorschriften betrifft die Versicherungen seit Anfang 2016 in vollem Umfang, das Konzept der Bürgerversicherung von diversen Politikern ist immer noch reaktivierbar und bedroht die starke Krankenversicherungs-Sparte des Unternehmens, und im Bereich Leben ist wegen Nullzinsen und Kunden-Zurückhaltung die Luft raus. Das sind die Zwänge von außen, die nicht ganz neu sind und die gesamte Branche betreffen.

Aber auch im Inneren des Unternehmens erheben sich Fragen. Der Betriebsrat und etliche der 500 anwesenden Kollegen wollten von der Geschäftsführung wissen, wie sie **praxistaugliche Vereinbarungen** und ein **gutes Miteinander** fördern will. Die Voraussetzungen dafür sind besser als in anderen Versicherern: Der Vorstand erwartet 2016 einen höheren Gesamtertrag als 2015, weil die ertragsstarken Geschäftsfelder wie Krankenversicherung oder Maklergeschäft die Rückgänge im Bereich Leben mehr als ausgleichen. Das Unternehmen will viel in die Technik (IT-Projekt Aladin mit 26 Millionen Euro über die nächsten 7 Jahre), die Geschäftsstellen und auch in die Ausbildung investieren. Der ohnehin marginale Personalabbau der vorigen Jahre ist 2016 durch vermehrte Einstellungen vollends gestoppt und dürfte durch die Wachstumsprogramme eher in einen Aufbau münden.

Diesen erhöhten Personalbedarf sieht die Geschäftsführung als Anlass, **weitaus flexiblere Arbeitszeiten** zu fordern, sprich die bestehende Betriebsvereinbarung Gleitzeit für alle Mitarbeiter zu ändern und das Direktionsrecht stärker zu nutzen. In der Betriebsversammlung betonte der Vorstand, dass sich der Betriebsrat bereits seit über einem Jahr weigere, über diese Änderung zu verhandeln. Die Arbeitnehmer-Verehrer – die das Für und Wider einer

Flexibilisierung selbst durchaus **kontrovers** diskutierten – machten deutlich, dass die bewährte Gleitzeit-Regelung und ihre Spielräume letztlich ausreichend waren, um alle Arbeitsspitzen abzarbeiten und Leistungs-Rückstände kurzfristig aufzuholen, und das dies mit den Reserven der Vereinbarung auch weiterhin so sein wird. Auch die bisherige freiwillige **Samstagsregelung** hat funktioniert – die Beschäftigten waren stets ausreichend zum Einsatz bereit. Deshalb traf die schwach begründete Arbeitgeberforderung auf Unverständnis und die Sorge, dass Mitarbeiter in einer neuen **Jahres-Personaleinsatzplanung** Nachteile erleiden könnten – glaubwürdig ausgeräumt hat der Arbeitgeber die Zweifel jedenfalls noch nicht.

Fragen des Auditoriums gingen auch in Richtung **Kompetenz der Führungskräfte**. Immer wieder wurden INTER-Kollegen zu wenig informiert über den Stand von Überstunden und Leistungserwartung, so der Tenor, und nicht selten später negativ beurteilt trotz mangelnder Kenntnis der Chefs, die sich in den Augen von etlichen Mitarbeitern zu wenig Zeit nehmen für Gespräche in beide Richtungen. Der Geschäftsführer räumte einzelne Mängel ein und forderte die Betroffenen auf, Ross und Reiter zu nennen, damit Abhilfe geschaffen werden könne. Immer wieder sprach der Vorstand vom „Prüfen“, ob Zielvereinbarungen, das Vorgehen bei der Einführung von neuen Produkten, die Genehmigung von Heim- und Teilzeit-Arbeitsplätzen oder der Gesundheitsschutz realistisch und angemessen organisiert sind. Betriebsrat und INTER-Mitarbeiter/innen erwarten, dass den **Worten bald Taten folgen**.

Ein Dauerthema in allen Unternehmen beschäftigt auch die INTER: die richtige tarifliche Eingruppierung und damit Bezahlung der Mitarbeiter. Seit einigen Jahren arbeitet der



Wichtiges Forum: Während der Betriebsversammlung fragten Beschäftigte nach, wie die Pläne der Geschäftsführung in der Praxis funktionieren sollen. Und sie brachten ein eindrückliches Bild der Arbeitswirklichkeit mit. Foto: INTER-Betriebsrat



Die INTER-Zentrale
in der Mannheimer Oststadt.

Foto: Rudolf Stricker

Betriebsrat zusammen mit der Personalabteilung daran, entstandene Schiefen zu korrigieren. Die Schwierigkeit ist wie anderswo auch, dass sich immer schneller wachsende **aktuelle Tätigkeitsprofile** nicht immer passgenau in den Gruppen des Tarifvertrages wiederfinden. Viele Aufgaben in den unteren Gruppen gibt es kaum noch, dafür werden die breiter gefächerten Anforderungen in den höheren Gruppen **nicht ausreichend abgebildet**. Solange eine grundlegende Modernisierung des Vertrags weit entfernt scheint – wegen der sehr unterschiedlichen Vorstellungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter in den Tarifverhandlungen – gilt es hier betriebsintern, noch genauer Aufgaben zu protokollieren und zu übersetzen, um die Praxis und den Vertrag besser in Einklang zu bringen.

Wesentlich für die finanzielle Wertschätzung ist auch die Betriebsvereinbarung (BV) „**Handlungs-Spielraum**“. Sie regelt, dass den Bereichsleitern jährlich ein Budget für eine **zusätzliche Gehalts-Komponente** der Mitarbeiter zur Verfügung gestellt wird. Davon profitieren seit einigen Jahren beinahe ohne Ausnahme alle Kollegen. Im Gegensatz etwa zur vorherigen Regelung der außertariflichen (AT-) Vergütung, wo einigen Mitarbeitern manche Berufsjahresstufe nicht korrekt ausgezahlt wurde, obwohl sie tarifvertraglich vorgesehen war. Zwar entscheidet auch nach der neuen BV „Handlungsspielraum“ der Vorgesetzte individuell (und nicht nach für den Mitarbeiter durchschaubaren Messgrößen), wer in seinem Bereich welche On-Top-Vergütung bekommt. Doch immerhin werden alle Einzelposten dem Betriebsrat zum Abgleich vorgelegt, was für akzeptable Fairness sorgt.

Die Mehrzahl der Kollegen in der INTER sind seit Jahren dabei, viele schon seit 20 Jahren und länger. Die einen kalkulieren als Aktuarien in der Versicherungs-Mathematik neue Produkte: Etwa im Bereich Leben galten Ende der 1990er Jahre noch 4 % Garantiezins, mit Überschuss-Beteiligung waren oft 7 % effektive jährliche Verzinsung für die Kunden drin, neben dem notwendigen Ertrag für die Versicherung. Inzwischen haben Nullzins und Regulierung nicht nur den Ertrag für beide Seiten getilgt, sondern auch für viele Zusatzschichten gesorgt. Das ohnehin klare interne Prinzip „Sicherheit vor Rendite“ wurde nochmals gestrafft, die Risiko-Tragfähigkeit wurde und wird von der BaFin im Rahmen von **Solvency II** fortwährend getestet, was für die „Zahlen-Lieferanten“ der Assekuranz neben dem normalen Geschäft ein echter Kraftakt war und bleibt. Die INTER hat

die Tests anstandslos bestanden, aber ob das in Zukunft so bleibt, muss das Marktumfeld zeigen. In jedem Fall sind nun alle Anlage-Klassen beschränkter, was wiederum den Außendienstmitarbeitern das Geschäft nicht leichter macht. Sie müssen als eigentliche Ertragsbringer die skeptischer werdenden Kunden von Produkten überzeugen, die reguliert immer risikoärmer sein müssen, dabei aber zwangsläufig weniger Ertrag bringen. Eine Zwickmühle, die nicht einfach zu bewältigen ist.

Umso wichtiger ist für das Unternehmen als Ganzes, dass die tragenden Geschäftsfelder intakt bleiben. Insbesondere ein grundlegender Umbruch der Krankenversicherung im Sinne einer von etlichen Politikern seit längerem geforderten „**Bürgerversicherung**“ würde die privaten Versicherer wie die INTER gefährden. Die Geschäftsführung erklärte dies zwar für recht unwahrscheinlich und attestierte, dass auch im Fall der Umsetzung die Arbeitsplätze in Mannheim und in den bundesweiten Filialen zunächst recht sicher seien. Doch auf lange Sicht sorgt eine staatlich verwaltete Einheits-Krankenkasse, in die alle Bundesbürger einzahlen, zur Erosion des Geschäftsmodells der privaten Krankenkassen, die ja von der Vielfalt ihrer Produkte leben – was die Kunden zu den Policen der privaten Anbieter greifen lässt, die für sie persönlich in Preis und Leistung am besten passen. Der große Topf einer Bürgerversicherung leistet dies nicht besser und bietet auch keineswegs die Gewähr, dass zumindest Standard-Gesundheitsleistungen für weniger Geld bei den Versicherten ankommen. Vielmehr zeigen **die Erfahrungen mit großen Monopolen**, dass erhebliche Reibungsverluste und Verwaltungskosten in einem schwer von außen kontrollierbaren Wasserkopf anfallen, der sich außerdem keinerlei auch produktiven Wettbewerb stellen müsste und also die medizinische Entwicklung in Deutschland hemmen könnte. Tausende der derzeit 75.000 Arbeitsplätze in privaten Krankenversicherungen wären beim Systemwechsel zu einer Einheitsversicherung in Gefahr, macht das Aktionsbündnis „Bürgerversicherung? Nein Danke!“ deutlich, in dem auch der INTER-Betriebsrat aktiv ist und das vom DBV unterstützt wird.

Das bisher erfolgreiche Wirken hier ist einer der Meilensteine des „neuen“ Betriebsrates, der sich nach der Wahl 2010 bildete. Zuvor hatten viele Mitarbeiter in Mannheim das Gefühl, dass das alte Gremium sehr im Verborgenen arbeitete und wenig konkret tat, besonders konfliktträchtige Themen scheute – ausgehend von der lange Zeit sehr komfortablen Lage des Hauses. Doch der Veränderungsdruck von außen kam. Eine im gleichen Jahr neu besetzte, dialogbereitere Geschäfts- und Personalführung gab den neuen Betriebsräten dann die glückliche Fügung, dass sich das nötige Anpacken auch lohnt. Ihr Neuaufbau hin zum **echten Dienstleister für die Belegschaft** war zwar mühsam und bleibt das teilweise auch. Aber die Fortschritte sind messbar, etwa in Gestalt der vorm Abschluss stehenden Betriebsvereinbarung „Videoüberwachung“, die einen Verhaltens- und Leistungskontrolle der Kollegen wirksam ausschließt. Oder eben mit der neuen Art der Betriebsversammlung, die die Fragen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt und sich nach deren Rückmeldung ständig verändern soll – verbindlicher, aber auch verständlicher und attraktiver. Dies kann ein Baustein sein, damit die INTER ein für alle gesundes Unternehmen bleibt.

Oliver Popp

Arbeitsrecht: „Der Anwalt kann nur so stark sein wie sein Mandant“

Das **Windhund-Verfahren** erlaubte keine Schwächen. Alle Mitarbeiter der Abteilung hatten vom Arbeitgeber am Vortag einen Aufhebungsvertrag auf den Tisch bekommen. Eine größere Abfindung aus einem Kontingent erhielt nur, wer Punkt 9 Uhr morgens eine Mail an die Personalabteilung schickte und die Annahme der Aufhebung erklärte. Wer eine Sekunde (!) zu spät war, ging leer aus und sollte trotzdem gehen – egal, welches Schutzniveau er / sie durch Berufs- und Altersjahre sowie Unterhaltungspflichten aufgebaut hatte. So war jedenfalls die Vorstellung des Arbeitgebers. „Zum Glück hatte eine Mitarbeiterin dieses völlig absurde, unzulässige Verfahren genau dokumentiert und kam dann zu uns. Wir konnten **erfolgreich dagegen klagen**. Das ist die beste Bestätigung für unseren Beruf“, schildert Stefanie Mori einen ihrer Fälle als Arbeitsrechtlerin in der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte GmbH (www.k44.de) in Frankfurt.

Seit Anfang 2015 sind Stefanie Mori und Anna Born nun **Anwältinnen** in der 8-köpfigen Sozietät, die sich auf die **Vertretung von Arbeitnehmern und Betriebsräten** spezialisiert hat und von Fachanwalt Dr. Norbert Pflüger geführt wird, der seit 33 Jahren die Rechte der Arbeitnehmerseite in Rhein-Main zu wahren sucht.

Die frühe Verantwortung des selbständigen Arbeitens hat beide gefordert, aber auch positiv überrascht. Stefanie Mori, deren Familie aus Italien stammt, begann 2007 mit dem Jurastudium und arbeitete nebenbei als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Sie entschied sich bald für eine Karriere im Arbeitsrecht: „Es sind oft Fälle, die schnell an die **Existenz der Betroffenen** gehen. Das geht mir nahe, das will ich nicht so geschehen lassen. Zugleich habe ich aber auch erkannt, dass die meisten Kündigungen oder wirtschaftlichen Nachteile mit guten Vereinbarungen recht einfach lösbar sind, wenn beide Seiten wollen.“

Kollegin Anna Born unterstreicht das: „Das **Arbeitsrecht** ist nicht so abstrakt, sondern **meist am Leben**, an den Menschen orientiert. Da vertreten wir nicht eine Elite, sondern alle, und das ist dann schon sehr überzeugend für mich.“ So

bearbeitet sie gerade ein **Statusverfahren**: In diesem Fall ist der Mandant erst als „freier Mitarbeiter“, also auf preisgünstiger selbständiger Basis in einem Unternehmen engagiert worden, arbeitet aber nun de facto als fester Angestellter mit genau bestimmten Aufgaben und Schichten wie normale Arbeitnehmer, ohne deren volles Gehalt und Rechte zu erhalten. Dieses unscharfe Diffundieren ist eine beliebte Masche der Arbeitgeber, um Geld für neue reguläre Beschäftigte zu sparen und zugleich die Stammkräfte mit Hilfe der Neuen unter Druck zu setzen: ‚Seht her, es geht auch für weniger!‘ Die erste Instanz hat Anna Born gewonnen. Nicht nur die Fälle, auch die Einsatzfelder für Arbeitsrechtler/innen sind vielfältig: Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften brauchen gute Juristen im Arbeitsrecht, aber auch Personalabteilungen und die Gerichtsbarkeit selbst.

Die allermeisten Verfahren betreffen Kündigungen. Dann gilt es meist, **Kündigungsschutzklage** für die Mitarbeiter zu erheben, um ihre Rechte bestmöglich zu verteidigen. Das heißt zu prüfen, ob der Arbeitgeber Kündigungsfristen eingehalten hat und ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Im Fall einer betriebsbedingten Kündigung setzt das beispielsweise voraus, dass eine unternehmerische Entscheidung zum Wegfall des Arbeitsplatzes geführt hat, für den Arbeitnehmer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr besteht und zuletzt auch die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Kurzum: Ist die Begründung der Kündigung in sich zweifelsfrei, fehlerhaft oder konstruiert? „Das ist ganz wichtig. Das Arbeitsrecht ist in Deutschland arbeitnehmerfreundlich, weil der Arbeitgeber die Wirksamkeit der Kündigung darlegen und beweisen muss. Arbeitnehmerschutzgesetze wie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Rechtssetzungen zum Mindestlohn oder zur Elternzeit haben bis heute unsere Position und nicht die der Arbeitgeberseite gestärkt“, meint Anna Born.

Zudem werden die meisten Fälle gar nicht ausgeurteilt. Sondern beide Seiten einigen sich in einem Vergleich während



Dreh- und Angelpunkt: In vielen Verfahren im Arbeitsrecht geht es letztlich um die Wiederherstellung würdiger Verhältnisse. Foto: O. Popp

eines Güetermins, den das Arbeitsgericht vor dem eigentlichen Kammertermin ansetzt. Die **Basis für eine Einigung** auf eine Abfindung ist oft recht gut. Denn das Vertrauen in eine produktive weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist häufig verwirkt, wenn der Arbeitgeber erst einmal die Kündigung und damit seinen Willen zur Beendigung erklärt hat. Gerade in kleinen oder familiär geführten Unternehmen, wo ein in Missfallen geratener Mitarbeiter nachfolgend stets am Pranger stehen würde. Deshalb streben die meisten Betroffenen auch bei unwirksamen Entlassungen nicht die Weiterbeschäftigung an, sondern eine hohe **Abfindung** und das möglichst unkomplizierte Wechseln zu einem neuen Arbeitgeber, auch mit Hilfe eines wohlwollenden **Arbeitszeugnisses**.

Viele Arbeitnehmer wollen auch gar nicht mehr für 30 Jahre und länger in der gleichen Aufgabe derselben Firma bleiben, sondern etwas Neues wagen. Doch sie wollen das selbst entscheiden und nicht in Folge von massivem Druck des Arbeitgebers. Genau das ändert sich aber fortwährend: Die Firmenchefs gehen immer forscher mit ihren Angestellten um. Nicht nur in Form von Auslagerung in Gesellschaften, die den alten, meist guten Besitzstand der Betroffenen zumindest langfristig reduzieren. „Die Arbeitgeber versuchen auch immer häufiger **außerordentliche Kündigungen** auszusprechen, auch wenn sie sie nicht begründen können. Denn wenn sich das Gerichtsverfahren dann in die Länge zieht, müssen die betroffenen Beschäftigten zum Beispiel ein dreiviertel Jahr auf eine Entscheidung warten, oft ohne Gehalt und vielleicht sogar ohne Leistungsbezüge der Agentur für Arbeit. Erst das Urteil schafft dann Klarheit, und das Unternehmen muss sehr wahrscheinlich ausstehende Gehälter nachzahlen. Aber das halten eben nicht alle unsere Mandanten durch. So eine krumme Tour macht mich echt sauer, obwohl ich nach außen Haltung bewahren muss“, meint Stefanie Mori. Eine Hilfestellung kann in diesen Fällen schon darin liegen, den ablehnenden Bescheid der Agentur für Arbeit anzugreifen. Das schafft erst mal eine Verschnaufpause.

Viele Arbeitnehmer kennen ihre Rechte nicht oder zu wenig, und sie haben nicht immer den Willen, sich entschlossen zu wehren. Der Rat der beiden jungen Anwältinnen ist: **Lass nicht alles mit dir machen – wir tun, was in unserer Macht steht!** „Aber der Anwalt ist immer nur so stark wie sein Mandant. Gerade, wenn im Kammertermin das Gericht dann doch eine Beweisaufnahme anordnet, wollen einige Zeugen nicht aussagen, aus Angst vor Konsequenzen für die eigene Karriere oder um Kollegen im Betrieb nicht zu schaden. Leider nehmen viele Betriebsräte ihre Beteiligungsmöglichkeit bei Kündigungen nur unzureichend wahr. Ihr Widerspruch stärkt aber die kündigungrechtliche Situation



Mit Augenmerk: Anna Born (l.) und Stefanie Mori.

Foto: O. Popp

des Arbeitnehmers immens“, betont Stefanie Mori das unerlässliche Zusammenwirken der Arbeitnehmerseite.

Es sind zuerst die **Betriebsräte**, die von den Arbeitgebern über ausstehende Kündigungen informiert werden und das **Recht auf Mitbestimmung** haben. Sie können früh prüfen, ob der Arbeitgeber gegen Vorschriften verstoßen hat, ob er eine eventuell durchzuführende Sozialauswahl eingehalten hat – und die Betriebsräte stehen als **Zeugen und Berater** den Beschäftigten zur Seite, zusätzlich zu den Volljuristen. Wenn sie ihre Rolle ernst nehmen. Nicht wenige BR finden sich aus Überforderung oder Unkenntnis in einer Zuschauerrolle ein. „Es kommt da sehr auf die Firmenkultur an. Es hilft uns immer, wenn in dem betreffenden Unternehmen die Interessenvertretung durch den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber keine Verhärtung der Fronten bewirkt, sondern der Beginn einer nötigen Klärung ist“, betont Anna Born.

Miteinander reden ist (fast) alles – die meisten Fälle kommen vor Gericht, weil es genau daran hapert. „Der Arbeitsalltag ist durch viele Telefonate und persönliche Gespräche mit unseren Hilfesuchenden geprägt“, beschreibt Stefanie Mori den Großteil des Arbeitstages. Da fällt es manchmal schwer, parallel längere Schriftsätze aufzusetzen. Die sind oft im juristischen Kern nicht so lang, aber sie müssen im Detail „sitzen“ – die Richter wollen überzeugt werden, erst recht die Gegenseite. Daneben gibt es die üblichen Formalien – aber eben auch den Austausch mit den sechs Kollegen in der Kanzlei, wie alles einigermaßen zu bewältigen ist. „Ich wollte immer einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag, und das hat sich hier sehr erfüllt. Wir erleben hier die ganze Bandbreite der Rechtsvertretung“, meint Anna Born.

Beide hoffen, stets die gleichen zu bleiben – professionell, aber auch nahbar. Dabei hilft Gelassenheit, die sich beide durch bewusste (Aus-)Zeit in Sport und Freundeskreis holen. Und es hilft ihnen die Gewissheit, für die Mandanten einzutreten, die die Arbeit machen und alle Unternehmungen im Lande überhaupt erst ermöglichen.

Oliver Popp

Serie „Mein Leben als Arbeitnehmer“: Welche Bedeutung haben Tarifverträge in der heutigen Zeit noch?

Wer heutzutage als Gewerkschaftler Betriebe besucht, stellt gerade jetzt fest, dass viele Arbeitnehmer/-innen die Notwendigkeit und Bedeutung von Tarifverträgen unterschätzen. Soweit Sie in einem Betrieb arbeiten, dessen wirtschaftliche Lage gut bis sehr gut ist, vertreten gerade die jüngeren Arbeitnehmer die Auffassung, dass Sie in der Lage sind, alle notwendigen Herausforderungen hinsichtlich Ihres Arbeitsverhältnisses eigenständig mit dem Arbeitgeber regeln zu können. Diese Meinung ändert sich grundlegend in Betrieben, deren wirtschaftliche Lage nicht herausragend ist.

Was haben diese Sichtweisen mit einem Tarifvertrag zu tun? Nun: Ein Tarifvertrag enthält nicht nur – wie in den Medien oft dargestellt – einen Vergütungsteil, sondern er regelt auch grundsätzliche Fragestellungen sozialer Absicherung, die weit darüber hinausgehen.

In Verbindung mit der allgemeinen Gesetzgebung und Betriebsvereinbarung ist der Tarifvertrag eine fundamentale Basis zum Schutz der Arbeitnehmer. Warum wird er dennoch von vielen als nicht mehr so bedeutend eingestuft? Dies liegt zum einen daran, dass viele allein den Vergütungstarifvertrag mit den Gehaltstabellen in den Blick nehmen. Auf der anderen Seite befindet sich die Einstellung zur Arbeit in

einem Umbruch, und viele Arbeitnehmer sind der Meinung, dass Zukunfts-Perspektiven in Tarifverträgen zu wenig abgebildet werden.

So spielen zum Beispiel das Thema Beruf & Familie, das mobile, entgrenzte Arbeiten sowie Fragen der psychischen Gesundheit eine immer größere Rolle im Arbeitsleben. Die nachfolgenden Generationen Y und Z haben in Form dieser Inhalte ganz andere Erwartungen und Forderungen an die Arbeitswelt als die noch tonangebende, aber älter werdende Generation der 68er und die Generation X. In den aktuellen Tarifverträgen finden die Jungen heute aber nur wenige bis gar keine Elemente, die ihre Bedürfnisse abdecken.

Aber auch aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt können zukünftige Tarifabschlüsse berühren.

So zum Beispiel die Veränderungen in der Finanzdienstleistungsbranche. Immer mehr Geldinstitute lagern zum Kostensparen Tätigkeiten in Beteiligungen bzw. Tochterunternehmen aus, die nicht an den Tarifvertrag gebunden sind. Die Arbeit der Kollegen dort wird mit Stundensätzen häufig nahe des Mindestlohnsatzes entlohnt – jedenfalls wesentlich niedriger als zuvor. Würde diese Entwicklung anhalten und keine Berücksichtigung in zukünftigen Tarifverhandlungen finden, würde der Tarifvertrag für diese Branche nach und nach an Bedeutung verlieren, da er für immer weniger Arbeitnehmer die Grundlage bilden würde. Dem entgegenzuwirken ist eine der neuen Kern-Aufgaben, denen sich alle Arbeitnehmer-Vertretungen stellen müssen, insbesondere die Tarifparteien.

Austritte aus dem Arbeitgeberverband nach Tarifabschlüssen sind ebenfalls ein Mittel einzelner Arbeitgeber, um Pflichten aus dem Flächen-Tarifvertrag zu umgehen. Oftmals suchen die Vorstände hier einen Ansatz im Abschluss von (billigeren) Haustarif-/Firmen-tarifverträgen. Was dabei häufig von beiden Seiten falsch eingeschätzt wird ist die Tatsache, dass der Abschluss eines Haustarif-/Firmen-tarifvertrages ja letztlich nur dann von Vorteil ist (die fachlich besten und motiviertesten Mitarbeiter zu gewinnen oder zu halten), wenn er insgesamt über dem Niveau des Flächentarifvertrages liegt. Dafür gibt es kaum praktische Beispiele in Deutschland – weil in Flächentarifen zwar nicht optimale, aber weitreichende Kompromisse zu Stande kamen,



die länger halten als Haustarifverträge, die stark von der (wechselnden) Politik und Kultur in der jeweiligen Firma abhängen.

In speziellen Einzelfällen kann der Abschluss eines Haustarif-/Firmentarifvertrages Sinn haben, in der Regel kann man aber nur davon abraten. Tarifverträge sind im Grunde genommen juristische Facharbeiten. Wer einmal die Chance bekommt, an der Entstehung eines Tarifvertrages mitzuarbeiten, merkt sehr schnell, dass dies sehr wenig mit den in den Medien dargestellten Verhandlungsmustern zu tun hat. Fachliche Kompetenz gepaart mit juristischem Formulierungsvermögen und einer sehr großen Portion Geduld und Verhandlungsgeschick sind nur ein paar Grundvoraussetzungen, um einen Tarifvertrag erfolgreich zu gestalten. Bei Flächentarifverhandlungen sitzen hier auf beiden Seiten Profis. Das Risiko einer aus rechtlicher Sicht fehlerhaften Formulierung ist somit auf ein Minimum reduziert.

Ein guter Flächentarifvertrag ist immer auf alle Beschäftigten der Branche austariert. Dieser Fakt sowie das Mitwirken eine Vielzahl von Vertretern beider Tarifparteien an der Entstehung des Tarifvertrages stellen das notwendige Gleichgewicht der Kräfte zwischen den Erwartungen der Arbeitnehmer und den Möglichkeiten der Arbeitgeber her. Gerät dieses Gleichgewicht durch einseitige Handlungen einer der beiden Tarifparteien bzw. deren Mitglieder in ein Ungleichgewicht, dann ist der Frieden in der Branche nachhaltig gefährdet. Neben den genannten Grundvoraussetzungen ist die Erhaltung dieses Gleichgewichts im Rahmen von Tarifverhandlungen die größte, bleibende Aufgabe.

Dieses Bewusstsein macht die niemals endende Tarifarbeit zu einer lehrreichen Aufgabe und gleichzeitig zu einer Herausforderung. Nach einem Tarifabschluss beobachten die Tarifparteien die allgemeinen Entwicklungen am Markt und in der jeweiligen Branche sehr genau – im Vorgriff auf die nächste Tarifrunde. Auch die Mitglieder unserer Tarifkommission – die Gruppe, die die Verhandlungen für die Beschäftigten gebündelt führen muss und verantwortet – werten die Entwicklungen für die Kolleg/innen in den Banken laufend aus und prüfen daran, ob unsere Erwartungen zum Zeitpunkt des Abschluss richtig waren. Entsprechend müssen wir unsere Einschätzungen auch anpassen und festhalten, um für die kommenden Verhandlungen gerüstet zu sein.

Ungeschminkte Stimmungsbilder der Belegschaft sind also entscheidend für unseren künftigen Erfolg. Es ist allerdings immer wieder zu beobachten, dass wir teilweise von Erwartungen der Kollegen nur unter der Hand erfahren, unter anderem aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Gerade aus Betrieben mit einer hohen Anzahl an Restrukturierungs-Maßnahmen erhalten wir häufig keine Aussagen von Arbeitnehmern zu Bankwirklichkeit und zu Erwartungen an den Tarifvertrag. Viele Betroffene würden hier sicherlich sagen, dass Zurückhaltung in solchen Fällen doch normal ist.

Sollte es aber nicht andersherum sein? In manchem Fall ist nämlich die Frage zu stellen, welche eher still akzeptierte Management-Entscheidung denn der Umstrukturierung in der Bank vorausging und Ursache der oft tiefen Einschnitte in die Rechte der Belegschaft war, die die Geschäftsführung dann nicht selten als „alternativlos“ darstellt. Wenn Beschäftigte und Betriebsräte uns dagegen frühzeitig Hinweise auf geplante Veränderungen geben, könnten wir daraus durchaus Tarifforderungen ableiten, die die Hürden für eine folgenreiche Restrukturierung deutlich heraufsetzen oder eine Mitbestimmung garantieren. Und schon hätten die Arbeitnehmer deutlich gezeigt, wie sie Kommendes im positiven Sinne um- und mitgestalten.

Also nur Mut – teilen Sie den Mitgliedern der Tarifkommission entweder direkt im Gespräch oder über die Regionalverbände des DBV ihre Erwartungen für die nächsten Tarifverhandlungen mit. Je mehr teilnehmen und je breiter das Spektrum an Erwartungen ist, umso so mehr



Robert Piasta.

Foto: privat

können wir dies in die Tarifverhandlungen einbringen. Vorher schweigen und nachher das Ergebnis der Tarifrunde kritisieren sollte der Vergangenheit angehören.

Ein guter Tarifabschluss bedarf immer auch einer guten Vorbereitung. Und die beginnt eben mit der möglichst lebensnahen Abbildung der Erwartungen von uns als Arbeitnehmer-Vertretern in Form von Tarifforderungen. Sicherlich werden wir nicht jede Forderung in den Tarifverhandlungen durchbringen können, aber wenn keine Forderung auf dem Tisch liegt, findet sehr wahrscheinlich keine Diskussion über das Thema statt. Deswegen nochmals mein Aufruf: Beteiligen Sie sich an der Aufstellung der Tarifforderungen! So können wir noch zielgerichteter gegenüber der Arbeitgeberseite argumentieren und uns in mehr Punkten durchsetzen – und desto mehr gewinnt der Tarifvertrag am Ende für alle Arbeitnehmer an Bedeutung.

Das Gleichgewicht der Tarif-Kräfte hat die Generation vor uns aufgebaut – wir arbeiten daran, es zu erhalten. Und wir streben danach, dass sich auf Arbeitnehmerseite genug junge Verhandler/innen der Generation Y und Z berufen fühlen, im Tarifhandwerk tätig zu werden und das Gleichgewicht der Kräfte im ureigenen Interesse weiterzuführen.

Robert Piasta

Helfen Sie uns!

**Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?**

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

**DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
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

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.



Tobias Machhaus / Fotolia.com

- 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



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 _____