Der Finanzdienstleister

Das Magazin des DBV
3/2016

Venat Vucicevic und Ernst Dürr in der DekaBank: Helfen, wenn es drauf ankommt

Volksbank RheinAhrEifel: Digital mit Bodenhaftung

Deutsche Bank: „Nicht gesetzt“ heißt nicht „gekündigt“

THEMEN		SEITE
Reportage	Volksbank RheinAhrEifel: Zebrastreifen in die digitale Welt	2-4
Neue Bankenwelt	Digitalisierung und Filialbanken…	4-5
Rat und Tat	Deutsche Bank: Wie geht es für mich weiter?	6-7
Aus dem Verband	DBV-Herbsttagung: Klare Absprachen statt Unsicherheiten!	8
Tarif-verhandlungen	Tarifrunde Geno-Banken: Investieren ins Geschäftsmodell!	9
Titelthema	DekaBank: Helfen ohne Wenn und Aber	10-11
Haupt-versammlung	Am Steuerrad des DBV – setzen auch Sie den Kurs!	12
Tarif-Aktion	DB HR Solutions GmbH: Den Worten müssen Taten folgen!	13
Mitmachen	Wenn Kinderaugen leuchten	14
Weiterbildung	DBV-Seminare: Hilfe für die „Ersthelfer“	15
Organisation		16

DBV-Hauptversammlung 2017

Alle fünf Jahre können unsere Mitglieder über unseren Kurs mitentscheiden. Unter anderem stehen Wahlen zum Vorstand und Verbandsrat an. Kommen Sie gern zu unserer DBV-Hauptversammlung am 26. April 2017 nach Düsseldorf! Die Einladung dafür finden Sie in dieser Zeitschrift auf Seite 12.

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.

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
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
BETZEN Sigrid
ERMANN Wolfgang
GRIGGEL Stefan
LÄTZSCH Holger
LINDEN Stefan
MAGET Jürgen
PIASTA Robert
REHMISCH Steffen
RIEDEL Michael
SCHAFFER Monika
SCHILLER Silke
SCHULZ Christian
TER BRAAK Gerhard
VOSSBRECHER Jürgen
WITTIGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
HORNUNG Ünver
KADNER Thomas
LINDMEIER Johann
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.

Strategien im Realitätstest

Stephan Szukalski. *Foto: privat*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sicher sind Sie auch froh, dass die Weihnachtszeit uns nun ein wenig Ruhe „verordnet". Ein Jahr voller Veränderungen liegt hinter vielen von uns, die wir in der Finanzwirtschaft arbeiten. Die meisten **Kurswechsel** sind nicht von uns, sondern von anderen gesteuert. Auch unsere direkten Vorgesetzten sind oft nur Betroffene, Zuschauer oder letzte Ausführende der Unternehmens-Umbauten 2016, die allzu oft umfangreichen **Stellenabbau** umfassen (werden).

Allzu oft, weil die Senkung der Personalkosten, sprich die Entlassung von Mitarbeitern in den „Strategien" vieler Häuser nur bemäntelt, dass die Vorstände darüber hinaus keine wirkliche Strategie für ein langfristig funktionierendes **Geschäftsmodell** vorlegen. Falls klassische Privat- und Firmenkunden weiterhin die Ertragsbringer sein sollen – was wohl für die allermeisten Geldinstitute zutrifft – dann werden immer sehr viele Menschen in den Banken und Versicherungen beschäftigt werden müssen. Denn auch über die digitalen Vertriebswege von Video bis Online leistet kein Automat die persönliche, empathische Beratung komplexerer Produkte, die mündige Kunden voraussetzen.

Wir wollen heute Ihren Blick in die digitale Finanzwelt lenken – Unternehmen, die frühzeitig und überlegt in die Digitalisierung einsteigen. So schafft eine Volksbank links des Rheins **„digitale" Jobs** im Rahmen neuer Spezialisten-Laufbahnen, die die Geschäftsführung gemeinsam mit dem Betriebsrat auf Basis der klassischen Fachkarrieren auf die Beine stellte. Für die neuen Positionen können sich alle Kollegen der Bank bewerben, für sie gibt es dann intensive alters- und wissensgerechte Workshops, um firm zu werden in den neuen Vertriebskanälen. Die Bezahlung der digitalen Stellen ist ebenfalls geregelt in Form einer Soll-Eingruppierungsstruktur auf Grundlage des Tarifvertrages, die verbindliche Bandbreiten festlegt – eine fair bezahlter Einstieg mit Entwicklungsstufen nach oben. Das Modell bewährt sich gerade in der Praxis – auftretende Mängel sollen behoben werden, kamen Betriebsrat und Leitung überein. In meinen Augen: Nachahmenswert! (Seiten 2 bis 4 dieser Ausgabe).

Unter den „großen" Instituten war die **HypoVereinsbank** (HVB) die erste, die im Sommer 2013 in großem Stil die Videoberatung startete – als Expertenteam in einem Münchner Center, das per Bildschirm in die kleinen lokalen Filialen auf dem Land zuschaltbar ist, wenn dort sehr umfangreiche Beratungen anstehen und von den örtlichen ein bis zwei „echten" Berater/innen nicht mehr Compliance-gerecht zu leisten sind (hier Seiten 4 bis 5). Auf diese durchaus positiven Erfahrungen baut die **Deutsche Bank** auf, wenn sie nun zum 1. Dezember 2016 in Wuppertal ihr erstes von später acht neuen Centern für fallabschließende Video- und Telefonberatungen in Betrieb nimmt. Die Bank will hier allerdings die 6-Tage-Woche einführen, mit dem Samstag als regulärem Arbeitstag.

Wir als Gewerkschaften haben jahrzehntelang gekämpft, um den Samstag im Tarif arbeitsfrei zu bekommen und dann auch zu halten. Unser Zwiespalt ist, dass die Bank die Arbeitsplätze nur auf der Basis von **Samstagsarbeit** in Deutschland einrichten will. Zugleich wird jede vierte klassische Zweigstelle der Deutschen Bank geschlossen, und zahlreiche Kollegen verlieren ihren Arbeitsplatz (Was nun? – Seiten 6 und 7). Es ist unsere Verantwortung, möglichst vielen der nicht mehr gesetzten Filialbeschäftigten eine neue Perspektive in der Bank zu geben – auch in den neuen Beratungscentern. Zumal, wenn wechselwillige Beschäftigte eine Samstags-Regelung notgedrungen akzeptieren würden.

Im Januar und Februar 2017 stehen dazu Tarifrunden an. Eine Öffnung für den Samstag ist dann denkbar, wenn sie genau definiert und in Pilotversuchen getestet wird. Unerlässlich ist, dass die Samstagsdienste für die Mitarbeiter freiwillig sind und dass die Verteilung der Einsätze unter strenger Betriebsratskontrolle geplant wird. Auch andere Elemente schon aus der bisherigen Samstagsregelung im Tarif sind Fixpunkte: eine enge Begrenzung des einsetzbaren Mitarbeiter-Kontingentes in den Center-Betrieben, sowie unumgehbare Samstags-Zuschläge und verbindliche Freizeit-Ausgleiche an anderen Wochentagen. All das ist keine Ideallösung. Aber die Verhandlungen bergen zumindest die Chance für einen guten Kompromiss – und nur der kann unsere Unterschrift erhalten.

Wir arbeiten daran, die Welt der Banken und Versicherungen nicht aus den Fugen geraten zu lassen. Die Verhandlungen dafür sind hart und komplex, und sie bleiben das auch 2017, denn wir verhandeln mit Partnern, die sich mit dem Rücken an der Wand wähnen. Dafür wollen wir über die Feiertage neue Kraft gewinnen. Das wünschen wir auch Ihnen – besonders ein behagliches Weihnachtsfest mit Ihren Lieben und einen entspannten Start ins neue Jahr!

Herzliche Grüße
Ihr Stephan Szukalski

Volksbank Rhein-Ahr-Eifel: Zebrastreifen in die digitale Welt

Die Rheinromantik hat in dieser Landschaft ihre Wurzeln – sie ließ William Turner oder Victor Hugo vor fast zweihundert Jahren künstlerisch bis nach England und Frankreich von einer fast märchenhaften Gegend schwärmen, was viele Natur- und Kultursuchende seitdem an die Gestade zwischen Bonn und Bingen führte. Auch das überschaubare Bad Neuenahr-Ahrweiler ließ in den letzten hundert Jahren manch' berühmten Kurgast Gesundung, Gelassenheit und Genuss finden. Einiges von dieser Lebenshaltung prägt die Menschen hier bis heute – und lässt sie mit Zuversicht an einer Zukunft arbeiten, die den Vergleich mit den pulsierenden Wirtschaftszentren manchmal nicht zu scheuen braucht.

So ist es die mittelständische **Volksbank RheinAhrEifel**, die sich die **„Digitale Exzellenz 2020"** zum Leitbild gesetzt hat. In den nächsten Jahren will sich das 500-köpfige Institut mit derzeit 39 Filialen zu einer modernen Bank mit digitalen Kanälen wandeln, die für die Kundschaft auf jede Weise zu Diensten steht, die die Kunden wünschen. Und dies steht weder im Widerspruch zur behaglichen Atmosphäre an der Ahr und in der Eifel, noch ist es eine bloße Worthülse von Vorständen, die ansonsten vielerorts dem digitalen Herdentrieb folgen. Denn weit mehr als die Hälfte der Kunden fährt täglich in die nahen Großstädte Bonn oder Koblenz zur Arbeit, kann demzufolge schlicht nicht während der normalen Filial-Öffnungszeiten in die Bank kommen und erwartet deshalb, so viel wie möglich Geschäft über die neuen Medien erledigen zu können. „Wir sehen, dass unsere Zweigstellen bis zu 50 Prozent weniger frequentiert werden als noch vor 5 Jahren", stellt Stefan Linden einen der Gründe fest, warum „seine" Bank verstärkt den digitalen Weg geht.

Der 56-jährige begleitet die Volksbank über 39 Jahre, die meiste Zeit als Filialleiter und Privatkundenspezialist, seit zwei Jahren als freigestellter Betriebsrat. „Ich finde es sehr richtig, wenn wir uns jetzt früh und selbstbestimmt der Digitalisierung öffnen, statt später dazu gezwungen zu sein. Der alte, gemütliche Schalterbetrieb in den kleineren Orten kommt nicht mehr zurück. Was wir uns aber bewahren sollten", meint der Arbeitnehmer-Vertreter, „ist der menschliche, wohlüberlegte Umgang miteinander und mit der Kundschaft. Und das versuchen wir auch im neuen Zeitalter." Beim Übergang von der analogen in die digitale Welt hilft der Schweizer Dienstleister „Cross-Walk" – also der Zebra-Streifen des Überwegs. In der Alpenrepublik haben bereits viel mehr Banken digitale Geschäftsprozesse als die deutschen Institute – und davon will man auch in Bad Neuenahr profitieren.

Heimat: Stefan Linden ist im Ahrtal verwurzelt – wo er „seine" Volksbank jederzeit findet… *Fotos: O. Popp*

Wichtigstes Element des Übergangs sind mitarbeitergerechte, oft wöchentliche Workshops, die sowohl die Affinität der Jüngeren zu modernen Medien berücksichtigen als auch den Erfahrungsschatz der Älteren einbeziehen. In einer Umfrage zu Beginn antworteten die Kunden, dass insbesondere der gute persönliche Draht so weit wie möglich in der digitalen Bank erhalten bleiben möge. Die Umsetzung läuft nun schon seit vorigem Jahr – ein Kunden-Service-Center (KSC) arbeitet mit derzeit 6 bis 7 festen Mitarbeitern, die ihren Kunden per Telefon oder Video Beratungen in einfachen Produktgruppen geben. Bis 2018 sollen mehr Bankprodukte und Kanäle wie Onlineberatung hinzukommen.

Etliche dieser Arbeitsinhalte folgen standardisierten Prozessen, allein schon aufgrund der Anforderungen der BaFin-Regulierer. Die Geschäftsführung prüfte aus ihrem Blickwinkel, ob dafür die Gehälter höherer Tarifgruppen aus der klassischen Bankberatung angemessen sind – und setzte zu Beginn der Abstimmung mit dem Betriebsrat für die neuen „digitalen" Stellen zum Teil deutlich geringere Vergütungen an. „Das Konzept haben wir frühzeitig bekommen und konnten mit Erfolg verhandeln. Die Grundlage ist dabei unsere Soll-Eingruppierungsstruktur", verweist Stefan Linden auf einen letztlich guten Kompromiss.

Demnach gibt es in den mehrheitlich noch aufzubauenden digitalen Jobs nun zwar auch einfache Standard-Tätigkeiten ohne dafür nötige Banklehre in den Tarifgruppen 3 oder 4, aber in definierten Entwicklungsstufen auch vermehrt besser dotierte Spezialisten-Stellen. So bewegen sich Zahlungsverkehr-Spezialisten mit Technik- und Kundenkontakt in einer Bandbreite von Tarifgruppe 5 bis 7. „Die neuen ‚digitalen' Kollegen können sich wie unsere klassischen Mitarbeiter für eine Weiterqualifizierung in die höhere Schiene der Spezialisten bewerben. Das System entwickelt sich ja erst, wir haben deshalb mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass wir es fortlaufend prüfen und den Erfordernissen anpassen", sieht der Betriebsrats-Vorsitzende darin eine haltbare Vereinbarung zu Gunsten einer fairen Bezahlung aller.

Was alles andere als selbstverständlich ist: Vorstände und Personalleitung sehen die elf Betriebsräte der Volksbank Rhein-Ahr-Eifel als

vollwertige Partner an, die einfach notwendig sind, damit die Bank ohne viel Reibung rund läuft. Regelungen und Handbücher sind wichtig, aber sie müssen belebt werden durch Aufrichtigkeit im Alltag. Rechtzeitige Infos über und Kompromissbereitschaft bei Veränderungen in der Bank sind in den Augen der Chefs gepaart mit der Erwartung, dass sich BR und Belegschaft ernsthaft für den Erfolg des Ganzen einsetzen. Gerade bei Veränderungen gelingt wenig ohne einen verlässlichen Umgang zwischen Leitung, Betriebsrat und Kollegenschaft.

Und diese Wechsel gab es vielfach in der 150-jährigen Geschichte des Instituts. Auf dem heutigen Geschäftsgebiet der Bank existieren Ende des 19. Jahrhunderts bis zu 72 einzelne Geno-Kassen. Stefan Linden geht später eine lange Wegstrecke mit: „Ich bin mit 16 in die Bank gekommen, nach Kurz- und Handelsschule. Da hatten wir schon 100 Bewerber auf 5 freie Stellen." Nach der Lehre in der damaligen Volksbank Bad Neuenahr ist für den Junior im Meldewesen und der Orga viel Papier zu bewegen. Anfang der 1980er verkauft er am Schalter Bausparverträge, Versicherungen, Kleinkredite und Geno-Mitgliedschaften. Schon in dieser Zeit fahren Außendienstmitarbeiter für Beratungen abends zu den Kunden. 1985 fragt ihn der Chef, ob er „morgen" nicht als Leiter die Zweigstelle in Ahrbrück übernehmen möchte – „Nein" zu sagen ist da nicht üblich.

Neunundzwanzig Jahre wirkt der umsichtige und kollegiale Ahrtäler in der Ahrbrücker Filiale. „Es war gar nicht so einfach, die Leute aus den Dörfern für sich zu gewinnen. Fast alles lief da über Vertrauen, weniger über die Konditionen. Ich bin da heute noch im Kegelclub", schätzt Stefan Linden das Beständige seiner Heimat. Als Filialleiter von zwei, später vier festen Mitarbeitern erarbeitet er sich viele Freiräume – Lohn auch der guten Leistung der Zweigstelle.

Vieles ändert sich 2002 im Zuge der großen Fusion zwischen seiner Volksbank Rhein-Ahr und der Volksbank Vulkaneifel. „Es hat lang gedauert, bis wir da die Gräben überwunden hatten und zusammengewachsen sind. Und viele haben lange in Unklarheit weitergearbeitet, wie es für sie weitergeht. Das war für mich der Grund, im Betriebsrat mitzumachen. Nicht einfach passiv zuschauen, sondern versuchen, etwas zu bewirken." Bereits in den 1980er Jahren hatte sich der sozial eingestellte Volksbanker mit Erfolg für den BR beworben und knüpfte da bereits einen bleibenden Kontakt zum DBV: „Ich kann mich noch an diese Versammlung 1984 erinnern – mit 20 oder 30 sehr aufgeschlossenen anderen Bankleuten. Wir haben über echte Probleme beraten und Lösungen gefunden statt Parolen zu schwingen, das hat mir sehr gut gefallen", meint Stefan Linden.

Diese Verbindung hilft ihm und den BR-Kollegen, nach der 2002er Fusion schließlich 2004 und 2009 zwei Sozialpläne mit der Bank abzuschließen, die den Mitarbeitern lang

…aus der Nähe betrachtet ist die Bank in Bad Neuenahr direkt neben der Kirche und unweit des Kurparks in bester Gesellschaft.

ersehnte Ergebnisse bringen. Wer den 2009er Aufhebungsvertrag akzeptiert, bekommt nachträglich bis zum 1,15-fachen Monatsgehalt pro Jahr vorheriger Betriebszugehörigkeit – mehr als der gesetzliche Anspruch in Höhe eines halben Monatsgehaltes. Außerdem übernimmt die Bank von nun an Fahrtkosten für weitere Wege bei Versetzungen in entferntere Filialen und gleicht auch andere Nachteile aus. „Außerdem haben wir es hier zum ersten Mal geschafft, geplanten Stellenabbau herunterzuhandeln. Statt 20 fielen nur 15 Stellen weg", nennt Stefan Linden einen Erfolg, der in absoluten Zahlen sonst in den Großbanken eine Randnotiz ist – in der linksrheinischen Genobank indes eine beachtliche Leistung. Zumal für den Betriebsrat, der in den Folgejahren nun wesentlich ernster genommen wird.

Das Jahr 2002 wird nicht nur für den Betriebsrat, sondern auch für den Filialleiter Stefan Linden ein markanter Wechsel – er ist bald nur noch Privatkundenberater mit einem neuen Teamleiter als örtlichen Chef. Die Bank beschließt, erste Filialen in kleinen Gemeinden rund um Ahrbrück zu schließen, und das Geschäft und Kollegen in Ahrbrück zu konzentrieren. „Wir sind gut angebunden auch für alle pendelnden Kunden, mit Einkaufszentrum, Ärzten und Ämtern nebenan. Das ist das Konzept der ‚Mittelpunkt-Zweigstellen'", zeigt der gestandene Genobanker die Veränderungen auf einer Karte. In den Folgejahren werden verstreute Filialen durch reine Technik ersetzt, und die persönliche Beratung etwa auch in Adenau am Nürburgring, in Daun, Mayen, Mendig oder jüngst in Weißenthurm zusammengezogen.

Das Geschäftsgebiet der Bank wächst von Bad Neuenahr südlich Richtung Koblenz, weitere Fusionen mit anderen, kleineren Genobanken werden kommen. Neben dem Hauptsitz Bad Neuenahr, wo heute etwa 70 bis 80 Mitarbeiter arbeiten, übernehmen auch Mendig und Mayen Zentralfunktionen – an letzterem Ort ist etwa die gesamte Marktfolge angesiedelt. Die Geschäftsführung stimmt die weiterlaufende Konzentration mit dem Betriebsrat ab: „Ich finde dieses Vorgehen wirklich okay, denn so entstehen Arbeitsplätze, die tatsächlich auch länger Bestand haben. Die Kunden nehmen ein paar Kilometer mehr in Kauf, und die Arbeit ist dann so verteilt, dass sie auch für die Mitarbeiter immer noch akzeptabel erreichbar ist."

Bis 2014 verkauft Stefan Linden weiterhin Fonds und „Bausparer" – ein sehr starkes Geschäft in der Region. Dann entscheidet er sich nach langem Überlegen, vollauf in die wachsenden Betriebsrats-Aufgaben zu wechseln – die BR-Freistellung lässt allerdings auch den Kundenkontakt wegfallen, was er doch sehr bedauert. „Ein Betriebsrat, der aus dem Vertrieb kommt, ist einfach näher dran und sieht vieles pragmatischer. Die meisten Probleme, mit denen die Kollegen heute zu uns kommen, haben mit ‚mangelnder' Zielerreichung zu tun, zumindest, was die Chefs dafür halten." Daneben klärt er Fragen, wie die variable Arbeitszeit auszulegen und wie eine Gehaltserhöhung zu beantragen ist, oder organisiert Infotreffen für rentennahe Mitarbeiter, wie es weitergeht.

In den Runden BR-Geschäftsführung alle zwei Wochen kommen all diese Fragen auf den Tisch, aber auch die langfristigen Regelungen für die gesamte

Stefan Linden ist seit bald 40 Jahren in der Bank – und will noch ein Stück Weg weiter gehen. *Foto: O. Popp*

Belegschaft. „Wir haben das Einvernehmen, dass über alles Wesentliche frühzeitig verhandelt werden sollte. Ja, das dauert auch mal länger, aber es ist besser als vollendete Tatsachen und verhärtete Fronten." So streben die BR als nächstes eine brauchbare Betriebsvereinbarung zur Migration der Rechenzentrale vom Dienstleister GAD zur Fiducia an. Die Technik soll bis zum Oktober 2018 auf dem System „Agree21" laufen, so die Pläne des Vorstandes. „Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeiter ordentlich geschult werden, auch die Älteren, dass die Überstunden durch die Umstellung im Zaum gehalten werden, dass Urlaubssperren und Wochenendeinsätze nicht ausufern", nennt der Genobanker die Ziele der Vereinbarung, die bis Mitte 2017 abgeschlossen sein soll.

Stefan Linden ist heute 56, möchte aber noch gern zwei Wahlperioden im Betriebsrat mitgestalten – acht Jahre des Übergangs zu neuen Kollegen. Denn auch andere ältere BR planen, die Bank in nicht allzu langer Zeit zu verlassen. „Wir wollen den Jüngeren die Erfahrung mitgeben, denn die brauchen sie schon, um ernstgenommen zu werden. Vor allem wollen wir ihnen zeigen, dass ein Betriebsratsamt eben kein Karriereknick sein muss." Er selbst bleibt Genosse im besten Sinn – das erste Sparschwein kommt von da, und auch seine Frau hat er auf einem Betriebsfest der Bank kennengelernt – die drei Kinder stehen schon im Beruf. Zeit also, öfter mal zu zweit schön tanzen zu gehen, zwei Mal pro Woche nach Bonn. „Das machen wir ganz entspannt nach Gefühl. Das feine Schautanzen schauen wir uns nur gemütlich auf der Couch bei ‚Let's dance' an", schmunzelt der Ahrtäler. Und nimmt manchen Schwung in die kommenden Jahre der Digitalisierung in der Bank mit.

Oliver Popp

Digitalisierung und Filialbanken…

In der letzten Ausgabe habe ich versucht, Ihnen einen Blick auf die unübersichtliche Welt der Fintechs zu geben. Heute will ich Ihren Blick stärker auf die klassischen Filialbanken lenken. Eine Person, an die ich in dem Zusammenhang denken muss, ist mein Kollege Walter Baumann. Walter war viele Jahre Betriebsrat der HypoVereinsbank in München, und sehr aktiver Gewerkschafter. Vor allem aber – was unser Thema betrifft – sammelte Walter bereits intensive Erfahrungen mit Videoberatung.

Die Videoberatung steht in den Filialen bald ganz normal neben der klassischen Beratung. *Foto: Africa Studio – fotolia.com*

HypoVereinsbank als Vorreiter

Keine andere Bank hat in dem Umfang und der Konsequenz auf die neuen Medien gesetzt, wie dies die HypoVereinsbank (HVB), heute eine Tochter der italienischen UniCredit, getan hat. Knapp die Hälfte der Filialen zu schließen (Pardon: zusammenzulegen), und darauf zu hoffen, dass die Kunden bereits so weit sind, sich in den verbleibenden Lokationen durch teilweise weitentfernte Experten beraten zu lassen, war ohne Frage ein Wagnis. Ich kann mich gut erinnern, dass ich damals vorhergesagt habe, dass das Münchner Institut einen guten Teil seiner Kunden verlieren wird. Ich hatte wohl Unrecht. Tatsächlich gab es – wie Branchenkenner berichten – nur einen überschaubaren Kundenverlust. Heute greifen die Münchner bereits wieder an – mit deutlich reduzierter Kostenbasis. In einer klassischen Filialbank geht man davon aus, dass circa 40 % der Kosten auf Filialen und Filialmitarbeiter entfallen. Von diesem Kostenblock, der in Zeiten immer kleinerer Zinsmargen erst einmal verdient werden will, bei gleicher Kundenanzahl knapp die Hälfte Kosten abziehen zu können, ist sicher verlockend.

Ausreichend Personal in den verbleibenden Filialen

Walter Baumann ging vor 30 Jahren in die HVB, und arbeitete dort fast seit Anbeginn als Baufinanzierungs-Spezialist, zuletzt im „Immobilienfinanzierungs-Expertencenter" in

München. Am 1. August 2013 wurden da zum ersten Mal die Kameras für die Videoberatung online geschaltet. „Wir waren zuerst skeptisch, wie das bei älteren Kunden ankommt. Aber diese waren von Beginn an angetan. ‚Funktioniert das denn auch von Amerika aus?' fragte mich eine ältere Dame neugierig", erzählt Walter heute über diese Startphase lachend. Für ihn war bald klar, dass die neue Technik sich durchsetzen wird. Walter findet aber auch, dass an Filialen weiterhin kein Weg vorbeiführt. Betriebsratskollegen anderer Banken, die den Schritt noch vor sich haben, rät er deshalb immer wieder, bei der Zusammenlegung von Filialen bloß darauf zu achten, dass den neuen, technisierten Filialen ausreichend Mitarbeiter zugestanden werden. Zu glauben, man könne einfach so mit dem bisherigen Personal weitermachen, und die geschlossenen Stellen ersatzlos streichen, sei ein Trugschluss.

Aus Mitarbeitersicht keine Begeisterung

Das Konzept der HypoVereinsbank setzt im Wesentlichen auf ein deutlich reduziertes Filialnetz. Die verbleibenden Filialen werden technisch mit Videokonferenzräumen hochgerüstet. Viele Expertenfunktionen werden in teilweise weit entfernten Centern zusammengefasst, und bei Bedarf zu Beratungsgesprächen hinzugeschaltet. Die Vorteile liegen auf der Hand: Weniger Reisetätigkeit (und damit Wegfall der entsprechenden Kosten), aber auch effektivere Nutzung der Experten. Reisezeit ist nämlich keine sonderlich effektive Ressourcennutzung. Aus Mitarbeitersicht darf man sich aber bei aller Begeisterung für die moderne Technik nichts vormachen: Die effektivere Nutzung von Ressourcen bedeutet auch immer, dass ein Teil der Experten dauerhaft nicht mehr gebraucht wird. Dass der Wegfall knapp der Hälfte der Filialen aus Mitarbeitersicht erst recht keine Erfolgsgeschichte ist, liegt auf der Hand.

Erst der Anfang

Was 2013 wie Science-Fiction wirkte, ist heute kalter Kaffee. Die Online-Bandbreiten geben in den meisten Gebieten Deutschlands heute bereits Videochats in vernünftiger Qualität her. Der konsequent nächste Schritt ist die flächendeckende Videoberatung. Noch nehmen die Kunden diese nur zögerlich an, noch ist die Angst groß, von der Technik überfordert zu werden. Noch ist auch ein Problem, dass gerade viele ländliche Regionen, die aufgrund der weiten Entfernungen am stärksten von der schönen neuen Welt profitieren werden, beim Ausbau der digitalen Netze hinterherhinken. Dennoch ist erkennbar, dass sich dieser Trend durchsetzen wird. Die Banken, die dem Beispiel der HypoVereinsbank folgen, steigen nicht dort ein, wo diese 2013 begann.

Deutsche Bank plant sieben (Video-)Beratungscenter

Die Deutsche Bank zum Beispiel hat gerade einen Interessenausgleich mit den Betriebsräten geschlossen, der die Schließung von knapp 40 % der Filialen vorsieht. Aufgebaut werden dafür aber sieben Beratungscenter, in denen ausgebildete Bankkaufleute künftig Kunden vollumfänglich telefonisch, aber auch immer stärker per Videochat beraten sollen. Bereits Ende 2016 soll das erste Center in den Livebetrieb gehen. Aus Gewerkschaftssicht ist dabei ein Riesenproblem, dass dies auch an Samstagen erfolgen soll. „Wir haben Jahrzehntelang gegen die Samstagsöffnung der physischen Filialen gekämpft – sollen wir nun bei Onlinefilialen einfach so kampflos zurückstecken?", fragen sich viele Gewerkschafter.

Die betroffenen Kollegen selbst sind stark verunsichert. Wer nach der Schließung „seiner" Filiale in einem Beratungscenter unterkommt, atmet erst einmal durch, und hat andere Probleme als Samstagsarbeit. Trotzdem muss allen Beteiligten klar sein, dass jetzt Standards für die nächsten Jahrzehnte geschaffen werden. Andererseits könnte eine Totalverweigerung zu weiteren Ausgliederungswellen und Tarifflucht führen – auch kein berauschender Gedanke. Ein Dilemma, ohne Frage, aber eines, das schnell gelöst werden muss. Während ich dies schreibe, liegen neben mir diverse Unterlagen zum konkreten Projekt, Rechtsgutachten und E-Mails mit Meinungen von

Stephan Szukalski. *Foto: privat*

Betriebsratskollegen, die in den nächsten Wochen zu einem Ergebnis mit in jedem Fall weitreichenden Konsequenzen zusammengeführt werden wollen.

Nächste Schritte

Noch sind die „Expertenteams" überwiegend mit konventionellem Geschäft beschäftigt, noch sind Videocalls exotische Ausnahme. In drei bis vier Jahren dagegen werden Sie aber bereits lachen, wenn Sie diesen Artikel lesen, so alltäglich wird das Thema bis dahin geworden sein. Ob Expertenteams dann noch in München, Frankfurt oder Berlin in teuren Immobilien arbeiten werden, oder sich bereits ein Trend abzeichnet, in „Low-Cost-Center" auszuweichen, bleibt abzuwarten. Sicher ist aber, dass immer mehr Produkte aufgeschaltet werden, und weitere Verdichtungen im Filialnetz zu erwarten sind, bis dieser Prozess irgendwann an seinem natürlichen Ende ankommt.

Marktfolge

Im dritten Teil unserer kleinen Digitalisierungsreihe werfen wir in unserer nächsten Ausgabe einen Blick in die Marktfolge und die Bearbeitungscenter. Hier hat die Technik zuerst zugeschlagen, aber auch hier geht die Digitalisierung weiter. Bis dahin wünsche ich Ihnen eine gute Zeit – ganz analog!

Ihr Stephan Szukalski

Deutsche Bank: Wie geht es für mich weiter?

*Im Zuge der **Strategie 2020** der **Deutsche Bank** sollen mindestens 4000 Kolleginnen und Kollegen im Inland bis Ende 2018 ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, 2500 davon im Filialgeschäft. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite legten dazu einen konzernweit geltenden Fahrplan fest, der den **Abbau** sozial verträglich gestalten soll: den „Rahmen-Maßnahmensozialplan".*

Zwischen Juli bis Oktober durchliefen viele Beschäftigte der Bank ein Stellenbesetzungsverfahren, in dem sie sich mittels Bewerbungsbogen auf einen im Interessenausgleich beschriebenen Arbeitsplatz bewarben. Die Entscheidungen fielen September bis Anfang Oktober, welche Kollegen „gesetzt" sind, also eine Stelle in der neu organisierten Bank haben werden. Und welche erst einmal nicht – in manchen Filialen war das jede(r) Dritte.

Seit dem läuft das **„Cluster 1"-Verfahren**: Nunmehr können sich vor allem nicht gesetzte Kolleginnen und Kollegen, aber auch solche, die mit der ihnen zugeteilten Position nicht einverstanden sind, auf die rund 300 „übriggebliebenen" Stellen bewerben. War bisher der Eindruck vorherrschend, dass es sich eher um eine Umorganisation handelt, bei der der Einzelne sich „nur" seinen neuen Platz suchen muss, wird jetzt sehr deutlich, dass es der Bank auch und gerade um Personalabbau geht. Denn nach dem Ende des Verfahrens werden definitiv viele Kolleginnen und Kollegen „übrig bleiben".

Diese Kollegen fragen sich nun, wie es für sie weitergeht.

Nur wenige Führungskräfte und Personalleiter/innen erklären den „**Nichtgesetzten**" die sozialen Übereinkünfte genauer, und wie sie die Bank umsetzen will – von der (leichten) Veränderung des Arbeitsplatzes und / oder der Arbeitsaufgaben, über Umschulung, Versetzung oder Ringtausche zu neuen Stellen, bis hin zu Altersmodellen oder der sozial gestaffelten Abfindung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter oder Unterhaltspflichten. All diese Angebote sind verbindlich im **Sozialplan** geregelt – und sie sind auch verfügbar zu machen.

Fingerzeig?: Bis Ende 2017 sollen 188 Filialen der Deutschen Bank geschlossen werden – offenbar ist dabei manchmal auch der angemessene Umgang mit nun nicht gesetzten Mitarbeitern außer Kraft getreten… *Fotos: O. Popp*

Viele Verantwortlichen auf Bankseite präsentieren stattdessen Andeutungen, wie etwa „Ende des 2. Quartals 2017 sind wir auf die Strategie aufgeschaltet". Heißt das also im Extremfall die Ankündigung der Kündigung? An dieser Stelle ist es für die Betroffenen wichtig, sich vor Augen zu halten, dass sie einen **Arbeitsvertrag** haben, der weiterhin gilt. Und zwar solange die betreffende Kollegin / der Kollege ihn nicht selbst (zum Beispiel mittels Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag) auflöst. Auf den Bestand des Arbeitsvertrages ist also unter allen Umständen Verlass! Lediglich der Arbeitsinhalt kann in Folge der Disponierung des Arbeitsgebers wegfallen – also: Es gibt im Extremfall nichts (mehr) zu arbeiten, und die Betroffenen werden in „Sterbezimmern" weichgekocht.

Trotz ihrer Ankündigung, betriebsbedingte **Kündigungen** zu vermeiden, könnte die Bank dies zwar grundsätzlich tun. Diese Möglichkeit erscheint aber sehr unwahrscheinlich, weil angesichts der Konstellationen in der Deutschen Bank solche Kündigungen in der Praxis des deutschen Arbeitsrechtes kaum umsetzbar sind. Zudem hat sie darin keine Erfahrung – und wird beim Versuch auf den konzentrierten Widerstand der Betriebsräte und auch uns als Gewerkschaft treffen, schon weit bevor Richter entscheiden müssen. Aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen ergeben sich dazu weitere Rechte, die fast immer auch für AT-Mitarbeiter gelten.

Wer also angesichts des Erklärungsmangels der Bank unsicher wird oder mit „Lock-Angeboten", Drohungen oder Sprüchen lokaler Vorgesetzter konfrontiert wird: Der Arbeitsvertrag gilt und ist weiterhin die Basis für das Beschäftigungsverhältnis. Einige Führungskräfte

…dabei war neben hohen Leistungserwartungen der „gute Ton" im Filialgeschäft der größten deutschen Bank immer eine Selbstverständlichkeit.

der Bank versuchen offenbar, ihre intern genannten Abbauziele frühzeitig zu erreichen und werfen dabei jeden **fairen Umgang** über Bord.

So eröffneten in einigen Fällen Chefs und HR-Vertreter Mitarbeiter-Gespräche umstandslos mit den Worten: „Die Bank hat keine Verwendung mehr für Sie", und beendeten die Begegnung nach einigen einfachen Erklärungen mit: „Frau X von HR wird dann mit einem Aufhebungsvertrag auf Sie zukommen." In anderen Fällen bekamen Kollegen zu hören, dass die Bank „für Alters-Lösungen kein Budget" habe, sondern dass nur Abfindungen durchgerechnet würden. Die Beschäftigten sollten sich zudem schnell entscheiden, sonst „verfallen" Offerten. Obendrein sind auch etliche über 50-jährige Kollegen unter den vorerst Nicht-Gesetzten und erhalten zudem kein neues Angebot – obwohl die Bank um ihre Betriebstreue weiß und auch, dass die „Ü50er" mit mehr als 10 Jahren im Betrieb tariflich geschützt und nur noch aus wichtigen Grund, also außerordentlich kündbar sind.

Völlig überraschend für viele Kolleginnen und Kollegen ist, dass vertraute Handlungsmuster („Wir kennen uns doch", „Ich will die Kollegen nicht hängenlassen", „Ich will es mir mit den Chefs nicht verscherzen") in diesen Wochen vielfach nicht mehr greifen. Wer im Vertrauen auf die eigene Stärke allein und / oder sehr offen in Personalgespräche geht, erlebt leider zu oft, übervorteilt oder abgekanzelt zu werden – an der Grenze des Legalen und darüber hinaus. Betriebsräte berichten von gestandenen Mitarbeitern, die danach mit wackligen Knien zur Arbeit kommen, die beginnen am eigenen Wert zu zweifeln, die kaum Schlaf finden oder die krank werden. Auch die örtlichen Helfer in Gestalt der Betriebsräte sind angesichts der Menge der Fälle überausgelastet und mancherorts selbst unter Druck.

Den Kollegen hilft in akuten Lagen die Erkenntnis, dass nicht sie persönlich versagt haben und die Bank dann eben „handeln" müsse – sondern dass der Konzern falsche **Entscheidungen des Managements** der vergangenen 20 Jahre über Geschäftsmodelle besonders im Ausland korrigieren muss, und deshalb die „Strategie 2020" nun für alternativlos hält.

Betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dringend anzuraten, sich über die eigenen Zukunftsvorstellungen – in oder außerhalb der Bank – klarzuwerden. Welche Ziele leiten sich daraus ab? Welche Wege können dahin führen? Was brauche ich dazu? Welche **Angebote** der Bank gibt es? Welche vertrauenswürdigen **Unterstützer**, zum Beispiel aus Betriebsrat, Gewerkschaft oder Kollegenkreis können helfen? Und diese kontaktieren und Rat holen. Und dann gilt es, aktiv zu werden. Dieser Einsatz in eigener Sache ist für viele Beschäftigte sicher neu, aber unerlässlich, weil bei dem flächendeckenden Sparprogramm der Strategie 2020 die Interessen der meisten Mitarbeiter/innen erkennbar nicht (mehr) dieselben sind wie die Interessen des Unternehmens, der Führungskräfte oder HR.

Diese Vorgehensweise hat einen weiteren Vorteil: sie hilft, Angebote der Bank schnell anhand der eigenen Vorstellungen zu überprüfen. Jetzt beginnt die sehr problematische Phase der Strategieumsetzung: der eigentliche Personalabbau – eine Situation, mit der auch viele Führungskräfte und „Personaler" keine Erfahrung haben. Daher arbeitet die Bank mit Juristen und Rhetorik-Experten zusammen, um Führungskräfte und HR auf die Personalgespräche mit den Mitarbeitern vorzubereiten. Darum ist es wichtig, sich nicht einschüchtern zu lassen.

Empfehlenswert ist die Begleitung durch den Betriebsrat oder die Betriebsrätin des Vertrauens und - im Zweifel - juristischer Beistand, um die eigenen Möglichkeiten bestmöglich auszuschöpfen. Der DBV gibt seinen Mitgliedern vom ersten Tag an kostenfrei umgehende und fachgerechte Rechtsberatung und -vertretung. Die „Strategie 2020" kann den Beschäftigten insofern über den Tag hinaus die Werkzeuge und den Willen geben, um für die eigenen Belange einzutreten. Wir stärken den Kollegen den Rücken – sie können oft weit mehr erreichen, als die Deutsche Bank ihnen derzeit anbietet.

Oliver Popp

DBV-Herbsttagung: Klare Absprachen statt Unsicherheiten!

*In der Finanzwirtschaft ist 2016 ein Wendejahr. Auch **„Gewissheiten“** sind für viele Beschäftigte angesichts von Restrukturierungen und Stellenabbau **nicht mehr gewiss**. Betriebsräte und der DBV müssen von Arbeitgeber(-verbänden), Vorständen und Führungskräften immer wieder die **Einhaltung** von geltenden Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen und anderen Absprachen **einfordern**. Ungesicherte Arbeitnehmerrechte müssen durch neue Abkommen geschützt werden.*

Dies untermauerten unsere Mitglieder während der DBV-Tagung am 23. November in Form ihrer **Berichte aus den Häusern** eindrucksvoll. Veränderungen und Fragen sind überall ähnlich groß – aber die Lösungen in den Betrieben sind zum Teil sehr unterschiedlich. So greifen **Digitalisierung** und **„Dunkelverarbeitung“** ins klassische Geschäft ein: Viele Häuser planen, Prozesse und Tätigkeiten zu automatisieren und „teure“ Menschen nur noch dort einzusetzen, wo es unerlässlich ist.

Die Technisierung erfasst nicht nur Back Offices – auch Kunden sollen Verträge per **Smartphone-App** selbstständig abschließen können. Folge ist, dass Filialen seltener besucht werden, und Vorstände diese **Zweigstellen** dann leichter **schließen** können. Manchmal versuchen Geschäftsleiter, die Struktur ganzer Geschäftsbereiche binnen weniger Wochen zu kürzen, **ohne Betriebsräte** ausreichend **zu beteiligen**. Dies ist ein klares Warnsignal an die Arbeitnehmer-Vertreter: Fortlaufende Kontrolle ist in diesen Tagen oft besser als weitgehendes Vertrauen.

Zumal die **Praxis** oft scheitert. So werden etwa 20 Mitarbeiter aus drei Filialen auf nur noch acht Kräfte an einem Standort reduziert, die dann mit dem Arbeitsvolumen vollends **überfordert** sind. Dies sind oft die von Vorständen viel gerühmten **„Flagship“**- oder auch „Center“-Filialen, die zwischen Kaffeemaschine und Lounge-Ecke gut aussehen, in denen Beratung gerade für „Normalkunden“ indes weit zu kurz kommt. Kleinere Filialen werden zu reinen **Automaten-Standorten** umgebaut, oder sie mutieren zu **kassenlosen Zweigstellen**. Von den Kunden erwarten die Bankleitungen, dass sie trotz der wenig erklärten **Kurswechsel** ein ausgedünntes Angebot und weitere Wege in Kauf nehmen. Oder die vielen wachsenden „kleinen“ Gebühren, die auch einmal Protest auslösen und Kundschaft **abwandern** lassen.

Beschäftigte und Betriebsräte registrieren, dass **Flickschusterei** an die Stelle von sinnhaftem Handeln tritt. So werden im Rahmen von Strukturänderungen auch mittlere Führungsebenen wie Niederlassungs- oder Regionsleiter wegrationalisiert. Die „überlebenden“ **Führungskräfte** sind dann vielfach so **weit** von den für sie Arbeitenden **entfernt**, dass sie die Mitarbeiter kaum noch fachlich kennen und dann bald auch in völlig unpassenden Tätigkeiten einsetzen. Anderenorts, in einer Service-Gesellschaft, wurde das Ziel ausgegeben, dass ein bestimmter **Prozess** künftig zu 80 Prozent **automatisiert** laufen soll. Selbst nach Ausmerzen vielfacher technischer Mängel läuft der Vorgang dann nur zu 20 Prozent per Maschine, der Großteil bleibt **(Nach-)Arbeit von Menschen**.

Die **Kürzungen** gehen dennoch sich beschleunigend weiter, und neue „Strategien“ werden aufgelegt. Noch wird den Stamm-Beschäftigten in den Häusern dabei nur in Einzelfällen betriebsbedingt gekündigt. Stattdessen werden **Zeitarbeitskräfte** und **Externe** entlassen und befristet eingestellte **„Neue“** nicht verlängert. Zum Teil sind Rationalisierungen **von außen** „ermutigt“ oder **angeordnet** – etwa von Regulierern der **BaFin**, der **EZB** oder der **Fed**. Nur wenige Häuser bauen ihr Filialgeschäft aus und suchen angestrengt die wenigen verfügbaren geeigneten Beschäftigten.

Auf all diese Entwicklungen muss auch der DBV Antworten finden – als direkter Unterstützer der Mitglieder und Betriebsräte. Wir sind an vielen Stellen gefragt. Für den **26. April 2017** begrüßen wir unsere Mitglieder zur **DBV-Hauptversammlung in Düsseldorf** – siehe unsere Einladung auf Seite 12 dieser Ausgabe. Dort stehen Wahlen für Vorstand und Verbandsrat an. Kandidaten sind herzlich willkommen – melden Sie sich bei uns, am besten per Mail an ***info@dbv-gewerkschaft.de***.

Unsere **Bildungs-GmbH** bietet seit einem Jahr maßgeschneiderte Weiterbildungen an – mit gutem Anklang (siehe Seite 15). 2017 offerieren wir vermehrt **Seminare für Wahlvorstände und BR-Interessenten**, in Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen im Frühjahr 2018. Zum Jahresbeginn bilden unsere **Schulungen für die jungen Einsteiger in die** Jugend- und Auszubildendenvertretung **(JAV)** den Auftakt – in Düsseldorf vom 10.-12. Januar 2017 und in Frankfurt vom 1.-3. Februar 2017. Auch dafür melden sich Wissenshungrige gern hier: ***info@dbv-gewerkschaft.de***.

Derzeit hat der DBV **105 Tarifverträge** in der Finanzbranche abgeschlossen – das Kerngeschäft einer Gewerkschaft. Wir arbeiten daran, bald auch in der **ING DiBa** und in der **dwp-Bank** am Verhandlungstisch zu wirken. In den **Genossenschaftsbanken** bauen wir unser Tarifgebäude derzeit weiter (Bericht Seite 9). Im Rahmen unserer **Tarifgemeinschaft** mit der DPVKOM und der komba (in der dbb Tarifunion) verhandeln wir hartnäckig auch für die **Postbank**-Angestellten. Ein großer Komplex sind die Tarife der **Deutsche Bank**-Servicegesellschaften. So erreichten wir für die Beschäftigten der neuen **PCC Services GmbH** (ehedem KSG, PBC Services GmbH) ein materiell gutes Ergebnis. Doch verweigert die Bank einigen Angestellten bei Höhergruppierung die volle Vergütung, indem sie Tarifvereinbarungen neu interpretiert. Unter Umständen helfen nur Muster-Verfahren vor Gericht, um die Gehälter in voller Höhe durchzusetzen. Auch in der Telefonie der **DB Direkt GmbH** zeigt sich (bereits vor der Tarifrunde), dass der Arbeitgeber zu seinen Gunsten „schiebt“ und etwa Tätigkeiten anders benennt oder aufspaltet, um damit Gehalt einzusparen. In der **HR Solutions GmbH** setzte der DBV ein deutliches Zeichen, um die Bank wieder zu einem verlässlichen Tarifkurs zu bringen (Seite 13). Die Tarifarbeit bleibt unsere wichtigste Aufgabe.

Oliver Popp

Klärend: Während der DBV-Herbsttagung fanden viele Fragen eine Antwort. *Foto: O. Popp*

Tarifrunde Geno-Banken: Investieren ins Geschäftsmodell!

Teamleistung: Die DBV-Tarifkommission Geno-Banken. Foto: O. Popp

Seit dem 25. Oktober 2016 verhandelt die Tarifkommission des DBV – Bankerinnen und Banker aus Genossenschaftsbanken von der Küste bis zu den Alpen – wieder für einen neuen Tarifabschluss, der den 155.300 Kollegen in den über 1000 Volks- und Raiffeisenbanken einen auskömmlichen Besitzstand schaffen bzw. sichern soll. Nach vorerst zwei Runden ist klar: Ein akzeptables Paket ist nur mit starkem Durchsetzungswillen zu erreichen.

Gute Argumente sind nur die Voraussetzung dafür. In der ersten Tarifrunde Ende Oktober präsentierte die DBV-Tarifkommission ihre Forderungen – im Kern ein Gehaltsplus von 4,9 Prozent für die Tarifangestellten sowie eine um monatlich 80 Euro höhere Vergütung für die Auszubildenden. Es sind immer mehr hoch qualifizierte Spezialisten in den Häusern nötig – um alternative Vertriebskanäle wie Video oder Online neben der klassischen Beratung in den Filialen auf- und auszubauen, ohne die die Geno-Domäne „Umfassende persönliche Beratung“ bald nicht mehr funktioniert, weil die Kunden diese Alternativen schlicht erwarten.

Diese wachsenden Omnikanal-Banken müssen dann auch mit sicher und schnell laufender Rechentechnik und -software betrieben werden, und es muss in ihnen die Risikoabsicherung und Compliance gewährleistet sein, die die Regulierer der BaFin in immer größerem Maße durchsetzen. Auch dafür sind auch in der Zukunft fachlich erstklassige Mitarbeiter vonnöten, die eine ebensolche Bezahlung einfordern – und angesichts der starken Nachfrage in einer Bank ihrer Wahl bekommen. Nicht zuletzt steigt geeigneter Nachwuchs – der in der Zahl schrumpft – in das Finanzinstitut ein, das eine langfristig gute Vergütung und Perspektive bietet. Potente Kunden und Mitarbeiter können also letztlich nur die Geno-Banken halten und gewinnen, die ihren Beschäftigten ein gutes Gehalt bieten – dies erkennen immer mehr Geschäftsführungen.

Zu unseren Forderungen gehören aber auch eine verbindliche Ausweitung von Teilzeit- und Gesundheitsangeboten. Diese Sachforderungen sind für viele Beschäftigte wichtig, um den Beruf mit ihrer Lebenssituation vereinbaren zu können. Eltern mit kleinen Kindern, Kollegen mit pflegebedürftigen Angehörigen, rentennahe Beschäftigte, Bildungs-Interessierte – sie alle streben nach mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit selbstbestimmter zwischen Teil- und Vollzeit verschieben zu können. Die 2014 von uns und dem Arbeitgeberverband AVR tariflich vereinbarte rentennahe Teilzeit, nach der Beschäftigte ab drei Jahre vor ihrem regulären Rentenbeginn ihre Wochenarbeitszeit um vier Stunden verkürzen können, ist für uns ein Einstieg in einen Anspruch auch für jüngere Beschäftigte und größere Teilzeit-Umfänge.

Als weiteren Teil unseres „Demografie-Tarifvertrages“ wollen wir den Präventionstag stärken, der den Beschäftigten eine Freistellung von einem halben Tag pro Jahr schafft für komplexe medizinische Vorsorge-Untersuchungen. Dies ist nur ein Element eines gesundheitlichen Schutzes, der bei oft überlastendem Arbeitsvolumen und -verdichtung unverzichtbar ist. Auch die Tarifrechte in diesem Gebiet müssen gestärkt werden, wenn sich die Volks- und Raiffeisenbanken eine leistungsfähige Belegschaft erhalten wollen.

All diese Notwendigkeiten sind vom AVR nicht entkräftet worden, und er hat sich durch Tarifregelungen auch bereits in großem Ausmaß zu ihnen bekannt. Doch fällt der Arbeitgeberseite eine sinnvolle Fortführung erkennbar schwer. Die schwindenden Zinserträge, der hohe Regulierungs- und Verwaltungsaufwand und die Zurückhaltung der Kunden schränke die Spielräume für Tarifleistungen ein und mache der Arbeitgeberseite „nur einen sehr sparsamen Tarifabschluss verantwortbar“. Erst in der zweiten Verhandlungsrunde am 7. November unterbreitete der AVR ein erstes Angebot – das allerdings materiell unterhalb einer möglichen Kompromiss-Linie liegt und außerdem fast alle unsere Sachforderungen unbeantwortet lässt.

Auch wir erkennen die für die Häuser schwieriger werdenden Umstände an, Geld zu verdienen. Allerdings lebt das Geschäftsmodell der Geno-Banken im besonderen Maße an der Orientierung am Menschen – Kunden erkennen den Wert einer langfristigen, vertrauensvollen Bankbeziehung und sind schon seit langem bereit, dafür einen gewissen Mehrpreis zu zahlen. Die Geno-Banken verlieren seit 20 Jahren nur marginal Kundschaft an Direktbanken und ebenso kaum erkennbar an die Fintechs. Im gesamten Finanzsektor bleibt der Marktanteil der Volks- und Raiffeisenbanken stattdessen weitgehend gleich, und sie können nach wie vor die nötigen Kapital-Rücklagen bilden für das Kunden-Geschäft. Und dort sind ausschließlich die Mitarbeiter/innen die Ertragsbringer. Ohne einen wertschätzenden Tarifabschluss werden die Beschäftigten auf Dauer weder bereit noch in der Lage sein, mit besten Leistungen das Geschäftsmodell ihrer Häuser zu tragen. Auf dieser Basis sind wir zu einer Tarifeinigung bereit – und erwarten dies in der 3. Tarifrunde am 6. Dezember auch von der Arbeitgeberseite.

Oliver Popp

DekaBank: Helfen ohne Wenn und Aber

Das „Trianon" setzt mit 186 Metern Höhe ein markantes Zeichen in der Frankfurter Hochhaus-Landschaft. Hauptmieter dort ist mit unverkennbar rotem Logo die ***DekaBank Deutsche Girozentrale****, der zentrale Dienstleister für das Wertpapiergeschäft der* ***Sparkassen-Finanzgruppe****, die auch 100%ige Eignerin der DekaBank ist. Das Geschäftsmodell ist breit gefächert. Die rund 3600 Beschäftigten der DekaBank-Zentrale vergeben Kommunal- und Großkredite, sind im Kapitalmarktgeschäft tätig, beraten institutionelle Kunden und unterstützen den lokalen Vertrieb von Deka Investmentfonds und Zertifikaten in den Sparkassen. So vielfältig diese Geschäftsfelder sind, so unterschiedlich ist auch das Klima im Unternehmen gewachsen. Da ist die Deka so vielgestaltig wie die gesamte Sparkassen-Landschaft.*

Ernst Dürr und Venat Vucicevic versuchen jeden Tag den Überblick in diesem Umfeld zu behalten – und im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen die Arbeitsbedingungen mitzugestalten, sodass letztlich alle „Dekanesen" gut und gern in der Bank arbeiten können. Die beiden sind im Mai 2016 als **Personalräte der Gruppe „deka"** (dynamisch – engagiert – kompetent – aktiv) wiedergewählt worden – und damit als Vertreter für die Frauen und Männer in allen Geschäftsbereichen. „Das heißt zu allererst, den Kollegen in der Not zu helfen, sich ohne Wenn und Aber bei berechtigten Interessen auf ihre Seite zu stellen. Auch in unserer grundsoliden DekaBank geht es für Beschäftigte manchmal um die Existenz und / oder um die Gesundheit", sieht sich Ernst Dürr (56) als verlässlicher und einsatzbereiter Ansprechpartner, wenn es darauf ankommt. Diese unbedingte Einstellung vermissten er und andere Kollegen früher gelegentlich in der Arbeit des Personalrates (PR).

Das sperrig klingende „Bundes-Personalvertretungsgesetz" regelt die Arbeitnehmer-Mitbestimmung und -Mitwirkung in der DekaBank als „Anstalt des öffentlichen Rechts". In der Deka ist damit sowie mit anderen Gesetzen und mit den mit dem Arbeitgeber ausgehandelten Dienstvereinbarungen vieles auskömmlich geregelt. Wenn jedoch Kosten gespart und dafür personelle Einschnitte vorgenommen werden sollen, dann beschränken sich die Rechte des PR oft aufs Informiert-Werden. Arbeitsplätze zu sichern erfordert Nachhalten und auch Druck machen – was sich viele einfacher vorstellen, als es häufig ist. „Hier ist der hartnäckige Einsatz von Personalräten gefordert", appelliert Venat Vucicevic (47) daran, eine übertriebene Konsens-Kultur der Mehrheit des Personalrats aus vergangenen Tagen zu Gunsten eines noch stärker im Interesse der Beschäftigten agierenden Gremiums zu verändern.

Vucicevic betreut seit dem Jahr 2000 die von der Deka angemieteten Immobilien, sein PR-Kollege Ernst Dürr, gelernter Sparkässler, stieg 1998 in Marketing und Kommunikation in die Deka ein. Beide sind tief in der Bank verwurzelt, und sie wissen um die nötige vertrauensvolle Verbindung zur Arbeitgeberseite, ohne die sich im Unternehmen wenig zum Besseren verändern ließe. Davon profitiert im Übrigen auch der Arbeitgeber.

„Nicht immer sind alle Projekte nur erfolgreich. Und nicht immer erhält der Personalrat wirklich belastbare Zahlen dazu", beschreibt Frank Butz eine auch aus anderen Unternehmen bekannte Situation. Er erhob seine Stimme ebenfalls jahrelang im Personalrat für die Interessen der Beschäftigten und fungiert dort jetzt als Nachrücker. Der 49-Jährige ist IT-Spezialist und seit 1999 in der Deka. „Die Kollegen kommen zu uns Personalräten und bitten zum Beispiel darum, gemeinsam mit der Führungskraft über ein Problem zu reden, das sie selbst sich nicht alleine anzusprechen trauen. Wir sind nun mal oft die soziale Mitte im Betrieb, wir werden ernster genommen. Es ist unsere Pflicht, greifbar zu sein, zu helfen oder Hilfe zu organisieren", betont Butz.

Bernd Hartig (50), ist verantwortlich für die Beauftragung und erfolgreiche Durchführung der Foto-Shootings aller weltweiten Immobilien der DekaBank. Ihm ist es wichtig, dass Mitarbeiter in persönlich schwierigen Situationen nicht alleine gelassen werden. Gerade in für sie verzwickten und verfahrenen Situationen sehen Kollegen erst nach einer Personalratswahl, wie problemlösungsorientiert und schlagfertig der aktuelle Personalrat agiert. Da können vollmundige Wahlversprechen, in denen mit „viel Erfahrung" geworben wird, recht bald durch eine ehrfürchtige Geisteshaltung umschlagen in eine schon fast unterwürfige Konsenskultur, die letztendlich keinem Mitarbeiter hilft, der sich in tiefer Not befindet.

Oskar Wilde sagte dazu: „Erfahrungen sind Maßarbeit. Sie passen nur dem, der sie macht." „Meine eigenen Erfahrungen haben gezeigt, wie viel gestaltbar ist, wenn man den Mut aufbringt, die Skepsis des Anfangs überwindet und sich das kritische Auge nicht eintrübt," meint Bernd Hartig. Er

Markant: Das Trianon ist Domizil der DekaBank. *Foto: O. Popp*

Mit Augenmerk:
Ernst Dürr, Frank Butz, Venat Vucicevic und Bernd Hartig. *Foto: Gruppe*

ist heute als Ersatzmitglied für Dürr und Vucicevic in Sachen Personalrat gefordert. Hier setzt er sich unter anderem gezielt dafür ein, dass der Datenschutz bei Mitarbeiterdaten jederzeit gewährleistet ist: „Final ist das unsere Aufgabe, damit Datenpannen vermieden werden, mit Vorbildfunktion auf die Einhaltung der Gesetze zu achten. Ja, wir sind das Auge im Orkan, zum Wohl der Mitarbeiter."

Einiges Zählbare brachte die vergangene Periode von 2012 bis 2016 bereits. „Kurz vor der Wahl 2016 erreichten wir Personalräte beispielsweise, dass die Bank wieder ein an den Tariferhöhungen orientiertes Gehaltsplus an die AT'ler auszahlt", benennt Ernst Dürr einen wichtigen Schritt für viele Kollegen. Der Unterfranke weist auch auf die runderneuerte Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten" hin, die vieles positiv in Bewegung gebracht hat. „Und auch die Vertrauensarbeitszeit ist nun insofern besser ‚eingefangen', als alle Mitarbeiter, die das wollen, wieder zur Stechuhr zurück wechseln können, mit Ein- und Ausstechen und klarer Ampelregelung zum Abbau von Überstunden", erklärt Venat Vucicevic.

Auf wesentliche Initiative der Gruppe befragt der Personalrat seit einigen Jahren auch die Mitarbeiter/innen der DekaBank selbst. In diesen Umfragen wurden zuletzt die Themen Gehalt und Mobiles Arbeiten in den Mittelpunkt gestellt. „Mit einem klaren Umfrageergebnis konnte so auch schon erreicht werden, dass ein größeres Projekt nicht im ursprünglich geplanten Umfang weitergeführt wurde. So mancher Mitarbeiter hatte es zuvor lediglich als bürokratische und zeitfressende Meeting-Mode erfahren müssen", meint Ernst Dürr.

Dies alles sind für die Gruppe Zeichen, dass sich die Arbeitsbedingungen in der DekaBank zum Positiven gestalten lassen – wenn leicht anwendbare Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite geschlossen werden, denn gut gemeinte Theorie ist noch lange nicht gut gelebte Praxis. „Diese Praxis streben wir an, mit dem genauen Blick fürs gesamte Unternehmen, wie es tickt und atmet. Konflikte sind dabei ganz normal, aber um sie auf Dauer zu lösen, brauchen wir das Gespür für beide Seiten. Reine Konfrontation hilft höchst selten", weiß Venat Vucicevic die doch gute Ausgangslage zu schätzen. Die hebt das Miteinander in der DekaBank gerade im Vergleich zu anderen, in Restrukturierung befindlichen Banken positiv ab.

Die Geschichte des Instituts reicht bis 1918 zurück, als die Deutsche Girozentrale (DGZ) gegründet wurde – Ausfluss des damals neuen bargeldlosen Giro- Zahlungsverkehrs. 1954 nahm sie die Geschäfte wieder voll auf. Zwei Jahre später wurde die zweite Wurzel der heutigen Bank gegründet, die Deutsche Kapitalanlagegesellschaft (abgekürzt DeKa). Beide fusionierten 1999.

„Wir wünschen uns für unsere Kolleginnen und Kollegen Vorgesetzte mit Handschlags-Mentalität, die auch auf das Soziale in der Bank achten. Die gibt es auch sehr oft, doch an manchen Ecken im Haus herrscht auch ein raues Klima", so Ernst Dürr. Dort hätte er sich in der Vergangenheit manchmal auch ein deutlicheres „Stopp-Signal" der Mitarbeitervertretung gewünscht. Er setzt darauf, dass in der neuen Amtsperiode mit veränderten Mehrheiten hier manches besser wird.

Wurde die DekaBank vor der Finanzkrise in der Branche von manchen noch als „langweilig" belächelt, ist sie mittlerweile hoch geachtet. „Ja, wir sind stolz, zur Sparkassen-Gruppe zu gehören, mit einem seriösen öffentlichen Auftrag", verdeutlicht IT-Profi Frank Butz. Sein oberstes Motiv ist: Lieber nachhaltig zur sorgfältig gebildeten eigenen Meinung stehen als zu Gunsten eines scheinbaren schnellen Vorteils Positionen zu Lasten der Beschäftigten aufzugeben. Ebenso wichtig ist es ihm und der Gruppe, dass auch der Personalrat noch deutlicher entsprechend seiner Überzeugungen handelt.

In der aktuellen Wahlperiode haben sich das Quartett und die Liste insgesamt viel vorgenommen. Zum Beispiel soll das Stellenbesetzungsverfahren für Wechselwillige nachvollziehbarer gestaltet werden. Wichtig ist ihnen dabei, zuerst interne Nachbesetzungen zu fördern und erst in zweiter Linie externe Kräfte zum Zug kommen zu lassen. Die Kollegen setzen sich als zentralen Punkt für gerechte Eingruppierungen auch an unterschiedlichen Standorten ein und für mehr Transparenz in der leistungsorientierten Vergütung. Wie in anderen Häusern auch gibt es für Fortschritte in der Vergütung zwar Wege, aber keine Automatismen. „Die Leute müssen auch den Mut haben, ihre Wünsche zu äußern. Wir als Personalrat können das dann unterstützen", sieht Bernd Hartig die Beschäftigten in der Mitverantwortung für ihre ureigenen Interessen.

Das Arbeiten im 17-köpfigen Personalrat selbst unterliegt nach der vorigen Wahl dem Grundsatz: Es gibt keine festen Mehrheiten einer einzigen Liste mehr. Statt zuvor drei traten 2016 gleich acht Listen an – was die Sitze entsprechend breiter verteilt hat. „Mehrheiten müssen in jeder Sachfrage neu gefunden werden. Das ist gut, weil es die Suche nach einem fachlich guten Kompromiss fördert", findet Ernst Dürr. Für die Zukunft wünschen sich die Vier ein Handeln, dass der Personalrat auf der Grundlage guter Argumente möglichst viel für die Deka-Mitarbeiter erreichen kann.

Oliver Popp

Am Steuerrad des DBV – Setzen auch Sie den Kurs!

Liebe Mitglieder des Deutschen Bankangestellten-Verbandes,

seit 122 Jahren stehen wir nun in Ihren Diensten und geben Ihnen mit Tarifpolitik, mit Vertretung und Beratung im Arbeits- und Sozialrecht, mit Seminaren und mit Informationsangeboten auf verschiedenen Wegen möglichst passgenaue und weit reichende Unterstützung im beruflichen Alltag in der Bank oder Versicherung. Dafür arbeiten unser Vorstand, unser Verbandsrat und unsere regionalen Verbände und Geschäftsstellen Hand in Hand. Alle fünf Jahre wollen wir uns auch Ihrer Meinung stellen, unsere Arbeit der vergangenen Jahre von Ihnen bewerten lassen und Sie über unseren künftigen Weg mitentscheiden lassen – und laden Sie dafür

am **26. April 2017** ab **11 Uhr**

nach **Düsseldorf**

in das **Mercure Hotel Düsseldorf-Hafen**,
(Volmerswerther Straße 35, 40211 Düsseldorf,
Tel.: 0211 – 30 220,
http://www.mercure.com/de/hotel-7190-mercure-hotel-duesseldorf-hafen/index.shtml)

zu unserer **ordentlichen DBV-Hauptversammlung** ein.

Grundlage ist der § 13 der Satzung des Deutschen Bankangestellten-Verbandes in Verbindung mit § 36 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Die Tagesordnung ist folgende:

TOP 1 Eröffnung und Begrüßung der Teilnehmer
TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung
TOP 3 Bericht des Bundesvorstandes
TOP 4 Bericht der Geschäftsführung
TOP 5 Bericht des Verbandsrates
TOP 6 Bericht der Finanzprüfer
TOP 7 Abstimmung über die endgültige Entlastung des Bundesvorstandes und der Geschäftsführung für die Kalenderjahre 2012, 2013, 2014, 2015 und 2016
TOP 8 Satzungsänderungen
TOP 9 Neuwahlen:
a) Bildung eines Wahlvorstandes
b) Wahl der/des Bundesvorsitzenden
c) Wahl des Bundesvorstandes
d) Wahl des Verbandsrates
TOP 10 Beratung und Beschlussfassung über vorliegende (eingereichte) Anträge
TOP 11 Verschiedenes

Als Teilnehmer der Hauptversammlung haben Sie nach § 16 Mantel-Tarifvertrag ein Recht auf bezahlte Freistellung ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub. Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder, die durch Vorzeigen der Mitgliedskarte ihre Mitgliedschaft im Deutschen Bankangestellten-Verband nachweisen und ihrer Beitragspflicht ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Diejenigen Mitglieder, die an der Hauptversammlung nicht teilnehmen können, können die Wahrnehmung ihrer Rechte auf andere teilnahmeberechtigte Mitglieder durch schriftliche Vollmacht übertragen. Diese Einzelvollmacht senden wir Ihnen im Januar per Post zu. Sie können diese Vollmacht bis spätestens 12. April 2017 in der DBV-Hauptgeschäftsstelle, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, einreichen (gemäß § 13 der Satzung, Posteingang). Auch die Erteilung so genannter Untervollmachten an Dritte oder weitere Mitglieder ist statthaft.

Delegierte, die mindestens 100 Mitgliedsstimmen vertreten, erhalten die Reisekosten und Hotelkosten vom Verband erstattet. Delegierte, die weniger als 100, aber mindestens 50 Stimmen vertreten, erhalten die Reisekosten erstattet.

Anträge zur Tagesordnung müssen spätestens 14 Tage vor Beginn der Hauptversammlung der DBV-Hauptgeschäftsstelle, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, schriftlich vorliegen. Später eingehende Anträge müssen nicht behandelt werden. Das Recht der Teilnehmer der Hauptversammlung, nach § 13 der Satzung über Dringlichkeitsanträge zu entscheiden, bleibt davon unberührt.

Mit Rücksicht auf die organisatorische Abwicklung bitten wir darum, eventuelle Rückfragen umgehend an die Hauptgeschäftsstelle zu richten.

Deutscher Bankangestellten-Verband
Stephan Szukalski, DBV-Bundesvorsitzender, im November 2016

Zusammen entscheiden: Kommen Sie zur Hauptversammlung des DBV am 26. April 2017. *Foto: O. Popp*

DB HR Solutions: Den Worten müssen Taten folgen!

…zeigten in Berlin deutlich Gesicht und Flagge.

*Die Beschäftigten der **DB HR Solutions GmbH** (HRS) in Berlin und Eschborn erstellen seit über zehn Jahren mit großem Einsatz alle Gehaltsabrechnungen des Deutsche Bank-Konzerns als Muttergesellschaft. Verlässlich während aller Veränderungen der Strukturen, der personellen Aufstellung und der Technik, von denen die Töchter der Deutschen Bank stets besonders betroffen waren. Diese Leistung findet allerdings in keiner Weise auf dem Gehaltszettel der Mitarbeiter Niederschlag – und auch in der aktuell laufenden Tarifrunde stehen die Signale nicht auf „Grün".*

In einer Info-Aktion berichteten wir daher am 8. November 2016 in Berlin über den Stand der Verhandlungen und unsere Forderung, das Gehalt aller Kollegen auf das Niveau des Bankentarifs anzuheben. Die Berliner HRS-Kollegen kamen zahlreich und bekräftigten unsere Verhandlungslinie, uns nicht länger von der Verzögerungstaktik und vagen Versprechungen der Arbeitgeberseite hinhalten zu lassen, sondern endlich greifbare Taten statt leerer Worte zu sehen.

Die Ausgliederung in die GmbH hatte von Anfang an, seit 2005, erhebliche Einbußen und Stillstände beim Einkommen der Kolleginnen und Kollegen bei HR Solutions zur Folge – begleitet von nur noch sehr eingeschränkten Aufstiegs- und Karriere-Möglichkeiten in der HRS oder im Konzern. Zum anderen blieben in den letzten zwei Jahren auch die den Beschäftigten mit Fug und Recht zustehenden Tarifsteigerungen weit hinter der Entwicklung auch anderer DB-Servicegesellschaften zurück.

Die Kollegen der HR Solutions… *Fotos: O. Popp*

Kein Problem, so der Arbeitgeber, als er 2015 versprach, die Beschäftigten in die AG und damit in die Besitzstände des Bankentarifs zurückzuholen. Nun, im September 2016, nahm er diese Zusage zurück – mit dem letztlich nicht bewiesenen Argument, die Regulierer der EZB würden diese Re-Integration in die Bank ohnehin nicht genehmigen. Die Bank verweigert in den Verhandlungen nun auch eine gehaltliche Gleichstellung der HRS-Belegschaft auf anderem Weg, damit die Kolleginnen und Kollegen zumindest keine Nachteile erleiden, und bekennt sich noch nicht einmal zu nachholenden Steigerungen des HRS-Haustarifs, die andere Deutsche Bank-Servicegesellschaften längst erhalten haben. Begründung für das umfassende „Nein": Es müssten ja nun weiterhin Geschäftsleiter und Wirtschaftsprüfer in der GmbH bezahlt werden, damit der Geschäftsbetrieb weiterlaufen könne. Die Kollegen der HRS sollen also auch noch für die verfehlte Planung der Bank mit in Haftung genommen werden, indem sie sich weiter bescheiden.

Das einzige greifbare „Angebot": Große Bonusteile sollen in ein für Sie nun „kalkulierbareres" Grundgehalt überführt werden, nach dem Verhältnis 96:4. Und die Arbeitgebervertreter stellten vage in Aussicht, uns in der nächsten Verhandlungsrunde am 7. Dezember dann endlich ein gewisses Angebot zu unterbreiten. Der DBV-Tarifkommission und den HRS-Beschäftigten fällt nach der Vorgeschichte allerdings Vertrauen in die Arbeitgeberseite zu Jahresende schwer – denn die Bank hat bisher wenig dazu beigetragen. Vertrauen muss von beiden Seiten wachsen. Die Berliner HRS-Beschäftigten zeigten nun aber deutlich, dass sie ernst zu nehmen sind!

Oliver Popp

Wenn Kinderaugen leuchten

Seit mehr als zehn Jahren schon ist auf die Kolleginnen und Kollegen des Berliner Standortes der ***DB Kredit Services GmbH*** *– in der aktuellen Struktur* ***PCC Services GmbH*** *– Verlass, wenn es um die zügige und fachgerechte Bearbeitung der Kredite und Sicherheiten in der* ***Deutschen Bank*** *geht. Seit nunmehr drei Jahren legen sie sich noch mehr ins Zeug: Für die Schülerinnen und Schüler der* ***„Regenbogenschule“*** *in nahen* ***Hennigsdorf*** *(Brandenburg), die wegen einer körperlichen oder geistigen Behinderung besondere Förderung brauchen. Und die sich auch sonst über jede* ***Unterstützung*** *außer der Reihe freuen, von Schul- und Spielsachen bis hin zu Schulausflügen – denn die meisten Elternhäuser der Kinder und Jugendlichen sind alles andere als begütert. Da kommt die Hilfe der Frauen und Männer aus der hauptstädtischen „Bank“ gerade recht.*

Es war eine zufällige Begegnung, als Petra Freund, Vorsitzende des KSG-Betriebsrates, Ende 2013 an einer Bushaltestelle eine Schulklasse der Regenbogenschule traf, die mit Schulleiter Sebastian Backhuß gerade zu einem der wenigen möglichen Schulausflüge fuhr. Zusammen mit BR-Kollegen besuchte Petra Freund die Schüler direkt am Ort des Lernens – und sie brachten bald Osternester und die ersten Lernpuppen, Federmappen, Fußbälle und Schürzen mit. Die Spenden brachten viele der Kleinen zum Strahlen, es entstanden auch Freundschaften. Bald erfüllten mehr und mehr KSG-Beschäftigte den Schülern auch Wünsche zu Weihnachten – für manche der Kinder sind diese Geschenke die einzigen zum Fest. Oder sie fassten für das Sport- und beim Herbstfest der Regenbogenschule mit an.

Seit einiger Zeit unterstützt auch die Deutsche Bank die Aktionen der Berliner im Rahmen der „Social Days“ oder des „Corporate Volunteer“-Programms – auch die

Dank des Einsatzes der KSG-Kollegen aus Berlin… Fotos: privat

…hatten die Schüler der Regenbogenschule einen unvergesslichen Ausflug zum Kürbishof.

Betriebskrankenkasse der Bank, die Mitarbeiterfiliale und die Geschäftsführung der PCC Services GmbH engagieren sich mit Finanzmitteln und Personal. Angetrieben durch die bemerkenswerte Vorleistung der Mitarbeiter, die auch viel Freizeit dafür und noch einiges vorhaben – Nachahmung sehr empfohlen!

Höhepunkt dieses Jahres war der Schulausflug am 14. September zum Spargel- und Kürbishof nach Klaistow nahe Potsdam. Alle Schülerinnen und Schüler konnten mit zwei Reisebussen bei schönem Wetter aufbrechen. Im Hof konnte der Nachwuchs Tiere auf weiter Wiese füttern: Wildschafe, Damwild und Wildschweine ließen sich Kartoffeln, Obst und Gemüse, Hafer, Körner und Kuchen munden – manche Streicheleinheit der Kinder inklusive. Beim Kürbisschnitzen zeigten die jungen Künstler ihr Talent und kamen ordentlich ins Schwitzen – aber alle konnten sich nachher über ihre eigene Figur freuen und nahmen fröhliche oder auch gruselige Gesellen mit nach Hause.

All dies soll auch 2017 weitergehen. Die Kollegen der PCC Service GmbH bitten daher alle Interessenten – gebt etwas für die Schülerinnen und Schuler der Schule. Wer spenden möchte, kann das auf folgendes Konto tun:

Förderverein für behinderte Schüler
der Regenbogenschule Hennigsdorf e.V.
Mittelbrandenburgische Sparkasse Hennigsdorf
IBAN: DE84 1605 0000 3713 0003 51
BIC: WELADED1PMB
Verwendungszweck: „Spende Regenbogenschule“
Spenden-Quittungen stellt auch der Förderverein direkt aus.

Auch der Betriebsrat der PCC Service GmbH ist jederzeit ansprechbar – am besten per Mail an ***petra.freund@db.com***. Die Regenbogenschule ist hier erreichbar: ***www.regenbogenschule.net***.

Oliver Popp

DBV-Seminare: Hilfe für die „Ersthelfer“

Sie sind die Betriebsfeuerwehr und auch die örtlichen Sanitäter, wenn es angesichts von Stellenabbau oder bei den alltäglichen Arbeitsbedingungen brennt, wenn Unfälle in der Betriebsverfassung oder beim Arbeitsvertrag drohen oder das Miteinander zwischen Kollegen oder mit dem Chef angeknackst ist. ***Betriebsräte*** *werden oft um Rat gefragt – doch manchmal können sie einige Fragen nicht beantworten, und wünschen sich dann selbst eine leicht verständliche* ***Wissensergänzung****, um ihren Kollegen bestmöglich helfen zu können.*

Passgenaues Wissen:
In DBV-Seminaren bestimmen die Teilnehmer die Inhalte mit.

Dafür gibt der Deutsche Bankangestellten-Verband maßgeschneiderte **Seminare** für die Arbeitnehmer-Anwälte im Betrieb. So luden die DBV-Fachleute im Oktober 2016 die Betriebsräte norddeutscher Volksbanken zur Weiterbildung nach **Rostock** ein. Es war ein lehrreiches und kurzweiliges Seminar zum Thema **Mobbing** und **Bossing**.

Die Trainerinnen Sigrid Betzen – DBV-Rechtsanwältin für **Arbeits-** und **Sozialrecht** – und Karin Ruck zeigten anhand vieler Praxisfälle, wie Probleme entstehen, welche Wege wieder eine Klärung bewirken können und was die arbeitsrechtlichen Grundlagen dafür sind. Unsere Gäste brachten selbst einige Beispiele aus ihren Banken mit, wie absichtsvoll unfairer Umgang Einzelner oder von Gruppen gegenüber ihrer Opfern erst langsam und verdeckt wächst und schließlich die Betroffenen krank macht oder sogar zur Aufgabe des Jobs drängt.

Dagegen entwarfen die Betriebsräte im DBV-Seminar selbst Lösungen, wie Mobbing zu erkennen ist und was dagegen wirksam hilft. Gerade in den **Gruppenarbeiten** zu **Fällen aus der Praxis** konnten alle Betriebsräte im Handumdrehen einen Stein zum anderen fügen und hatten bald ein komplettes Bild. Gemeinsam nachdenken und begründen löst jeden Fall schneller. Das Wissen ist dann auch haltbarer, und die Betriebsräte erkennen: Sie stehen nicht allein. Das deutsche Arbeitsrecht gibt ihnen außerdem **gut handhabbare Werkzeuge** in die Hand, um ihren Kollegen umfassend helfen zu können, und sie gewinnen daraus die Argumente und den Mut, um etwa Mobbern entgegenzutreten und dabei auch zögernde oder gar widerstrebende Vorgesetzte und die Geschäftsführung für einen wirklich langfristige Lösung einzubeziehen.

In den Gruppenarbeiten entstehen schnell Lösungen für Praxisfälle. *Fotos: J. Kray*

Sehr erhellend war denn auch der Besuch unserer Seminaristen im **Arbeitsgericht Rostock**. Der vorsitzende Richter verhandelte mit seinen beiden Beisitzern von der Arbeitnehmer- bzw. der Arbeitgeberseite an diesem Vormittag drei typische Fälle, bei denen jeweils der Arbeitgeber aus verschiedenen Gründen **Kündigungen** aussprach. Die Arbeitnehmer-Vertreter sind vor Gericht bestrebt, die Wirksamkeit der Kündigung zu hinterfragen zunächst mit dem Ziel, das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wiederherzustellen, wenn ihre Mandanten dies wollen – und letztlich, wenn der Arbeitgeber sich dem Ansinnen nicht verschließt. In nicht wenigen Fällen ist aber das Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeiter/in und Firma schon in einem langen Zeitraum zu sehr geschwächt, mit dem Schlusspunkt der Aussprache der Kündigung. Dann setzen sich die Arbeitnehmer-Anwälte für angemessene Abfindungen und Abgeltungen von offenem Lohn, Urlaub und Überstunden ein, wenn schon nicht die Kündigung rückgängig zu machen ist.

Der Richter stellte in den Verfahren beiden Seiten viele gründliche Fragen in einfacher Sprache, verdeutlichte mögliche Vergleichswege und stellte so **gute Einigungen** her, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer oftmals selbst erreicht hätten, wenn sie denn vor dem Gang zum Gericht **fair und offen miteinander gesprochen** hätten. Fehlende Kommunikation ist denn auch der vermeidbare Grund für fast alle gerichtlichen Streitigkeiten im Arbeitsrecht. Deshalb geht es auch nicht um eine Verurteilung einer Schuld, sondern um einen versöhnenden Vergleich.

Mit viel anwendbarem **Fachwissen** und neuer **Entschlossenheit** kehren die Betriebsräte in ihre Banken zurück – sie wollen untereinander in festem Kontakt bleiben. Und sie wissen um den DBV als starken Partner bei allen Fragen, die offen bleiben.

Oliver Popp

Gewinnen Sie einige bewegte Eindrücke von unserem Seminar – scannen Sie einfach nebenstehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone und gelangen so auf unser DBV-Videoportal – Film ab…

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.: 02 11 / 36 94 558
Fax: 02 11 / 36 96 79
info@dbv-gewerkschaft.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 Mitarbei-terinnen 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 Finanz-institute 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.

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

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

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!

☐ **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

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

1. Zum Zeitschriften-Archiv

2. Zur DBV-Homepage