

**Ein Virus verändert
die (Finanz-)Welt**



THEMEN	SEITE
► Titelthema	Kein Jahr wie jedes andere... ...oder: Wie Corona die Gewerkschaftsarbeit verändert hat! 2-3
► Geno-Banken	VR-Bank Donau-Mindel: „Wir wollen das Positive in der Krise nutzen“ 4-5
► Im Blickpunkt	Deutsche Bank: Stellenabbau ist kein Geschäftsmodell 6-7
► Aus dem Verband	DBV-Verbandsrat: Corona bestimmt(e) unseren Alltag – Ein Bericht von der Frühjahrstagung im virtuellen Format 8-9
► Reportage	Postbank: „Old School“ kann ziemlich zeitgemäß sein 10-11
► Geno-Banken	VR-Bank Prignitz: Weniger Menschen heißt nicht weniger Kunden 12-13
► Rat und Tat	Versicherungen / Allianz: Ein neues Gefüge finden 14
► Aufgefallen	dwpbank: Die „Kopf-Monopole“ besser verteilen 15
► Organisation	16



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. Neue Zugangsdaten senden wir Ihnen als DBV-Mitglied gern, wenn Sie uns eine Mail an homepage@dbv-gewerkschaft.de senden. Vielen Dank!

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-FEILHAUER Ursula – Verhandlungsführerin
BARTEN Heiko
BAUMANN Wälder
BEESE Ute
BERGER Sylke
BETZEN Sigrid
BRÄGER Karin
ERVOJIC Igor
FREUND Petra
HAMACHER Karl-Heinz
HARTIG Bernd
HEINRICH Norbert
JÄCKEL Andreas
MAGDZIAK Martin
ORS Bülend
PUTSCHKY Christa
SCHNEIDERS Guido
SCHOCK Volker
SCHULZE Frank
SOLTER Karl
STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.
SZUKALSKI Stephan
TOGEL Jürgen
TOKYUREK Muharrem
WEISSHART-SARIEF Beate
ZÄTCHER Matthias

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
ERMANN Wolfgang
GRIGGEL Stefan
LÄTZSCH Holger
LINDEN Stefan
MAGET Jürgen
MARSCHNER Jens
PENNING Hermann
PIASTA Robert
POSKE Michael
REHMISCH Steffen
RIEDEL Michael
SCHILLER Silke
SCHUHMACHER Florian
SCHULZ Christian
SZUKALSKI Stephan
VOSSBRECHER Jürgen
WOLK Sabine

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute – Verhandlungsführerin
HORNUNG Ünver
KADNER Thomas
KERN Matthias
POPP Oliver
SEIFER Sonja
WESTPHAL Michael

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/54 26 81 0, Fax: 02 11/54 26 81 40
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

Titelbild: volurol / stock.adobe.com

Bild hintere Umschlagseite:

pressmaster / fotolia.com

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 2,50

jeweils zuzüglich Zustellgebühr,
für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis
im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 2 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.

Eine verkehrte Welt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als wir am 5. März mit unserem Fußball-Team aus dem bayerischen Schwaben zum Trainingslager in die Türkei aufbrachen, hatten wir eine Woche körperlich und taktisch intensives – aber ansonsten unbeschwertes Programm geplant. Am Ende konnten wir froh sein, gerade noch ohne Probleme wieder zurückfliegen zu können. Corona bestimmte von nun an beinahe alle Pläne. Während unserer Abwesenheit erfuhr ein Mannschafts-Mitglied, dass sich seine Eltern infiziert hatten – zum Glück erholten sie sich wieder gut. Auch in zwei Nachbarorten gab es früh im März schon Covid-19-Fälle. Ich finde es gut, dass schnell strenge Regelungen zum Schutz der Menschen beschlossen wurden – denn das Virus und die schweren Krankheitsverläufe kann ja niemand leugnen. Und da müssen wir etwas dagegen tun. Die Auflagen müssen zugleich aber angemessen bleiben und überprüft werden, keine Frage.

Bei Mitarbeitern in unserem Betrieb, der Region Südbayern der Deutschen Bank, hatten wir zu Beginn der Pandemie etwas mehr als 10 Corona-Infektionen. Fast alle waren Rückkehrer vom Ski-Urlaub in den Alpen oder Kontaktpersonen. Man muss sagen: Die Bank hat früh gehandelt und sofort die Kollegen der Betroffenen informiert, die sich in Quarantäne begaben. Auch die Filialen wurden umgehend gereinigt. Folglich haben sich keine anderen Beschäftigten am Virus angesteckt. Etwa 2 bis 3 Wochen später und bis heute haben wir keinen neuen Fall. Das ist das Wesentliche und Erfreuliche.

Die Stimmungslage bei unseren Beschäftigten ist verständlicherweise sehr durchwachsen gewesen. Viele Kundenservice-Mitarbeiter in den geöffneten Filialen waren schon ziemlich belastet, gerade in den ersten Wochen. Zwar gab es schnell einen Plexiglas-Schutz zwischen Beschäftigten und Kunden – und auch Security-Kräfte, die den Andrang der Kunden regulierten. Doch war das öfters zumindest gefühlt nicht ausreichend. Auf der anderen Seite gab es BeraterInnen, die weiterhin und sogar noch etwas mehr als vorher ihre Kunden per Telefon beraten konnten – das gelang vielen ganz gut, auch im Home-Office, wo sie noch dazu Wegezeiten sparen konnten. Eltern besonders mit kleinen Kindern hatten viel mehr zu stemmen als junge Singles.

Angesichts der Dramatik der Entwicklung muss ich sagen: Wir haben es als Land und auch in den meisten Betrieben bisher erstaunlich gut gepackt. Die Deutsche Bank ermöglichte es während der Corona-Hochphase fast 70.000 Angestellten von weltweit knapp 90.000, im Home-Office zu arbeiten. Dabei hat der Konzern die zuvor nicht immer einwandfreie Technik recht schnell zum Beispiel um neue externe Server-Kapazität aufgestockt, wodurch die Heimarbeit im großen Stil mit ihren enormen Mengen an Datenverkehr erst möglich wurde. So gelang die Aufteilung von Teams, um eventuelle Infektionsherde einzugrenzen und die Gruppen dann einsatzfähig zu halten. Die eine Hälfte arbeitet bei uns für 2 Wochen verbindlich im Home-Office, und kann dann für 2 Wochen im Büro im Betrieb tätig sein (oder auch weiter daheim) – die andere Hälfte macht es genau andersherum. Diese „Split Operations“ gelten im Grunde bis heute – was ich für positiv halte. Eine verbindliche Rückkehr von vielen Mitarbeitern in die Büros, wie es aus manch' anderen Unternehmen zu hören ist, hat die Deutsche Bank vor einigen Wochen erneut nach hinten gestellt zu Gunsten eines sehr strikten Mitarbeiter-Gesundheitsschutzes.

Im Grunde ist das mehrheitliche Arbeiten im Heimbüro eine verkehrte Welt. Wir Arbeitnehmer-Vertreter haben so lange dafür gekämpft, mehr KollegInnen eine Beschäftigung von daheim zu ermöglichen, wenn sie das wollen. Und wir konnten bei vielen Führungskräften über Jahre nicht durchdringen: ‚Das geht nicht‘, oder ‚Das ist zu teuer‘, hieß es oft. Nun hat alle Welt gesehen, dass es geht – und viele Banken haben erkannt, dass die Arbeit ja auch ohne so viele teure Innenstadtlagen erledigt werden kann. Dann müssen wir Betriebsräte



Jürgen Tögel.

Foto: privat

nun darauf achten, dass das Home-Office nicht von Unternehmen für alle angeordnet werden darf. Sondern nur nach freier Zustimmung der Beschäftigten und letztlich mit firmenseitiger Übernahme der arbeitsbedingten Aufwände daheim. Die Verhandlungen für taugliche dauerhafte Heim-Büros beginnen erst nach der Sommerpause.

Die Virus-Krise sollte uns nicht auseinanderreiben, sondern auf lange Sicht bestärken, umfassende, gute Lösungen zu finden. Vermutlich wird bei den Corona-Regelungen leider der Flickenteppich erst einmal bestehen bleiben: Denn falls im Herbst die Fallzahlen wieder steigen, wird es kaum mehr einen kompletten Lockdown aller Lebensbereiche geben, das will die Politik wohl so weit es geht vermeiden. Stattdessen werden lokale, befristete Restriktionen greifen – Unterschiede des Erlaubten und Verbotenen also vielleicht schon zwischen den Stadtvierteln. Auf diese Verwerfungen müssen sich Großunternehmen einstellen. Es ist zu hoffen, dass zumindest der Regelkanon, aus denen sich dann die Behörden je nach Gefährdungslage bedienen, ein bundesweit einheitlicher wird. Damit wir uns alle etwas besser vorbereiten können als im März.

Bleiben Sie und Ihre Lieben so gesund und gelassen wie möglich –

Herzliche Grüße

Ihr Jürgen Tögel

Kein Jahr wie jedes andere...

...oder: Wie Corona die Gewerkschaftsarbeit verändert hat!

Der 11. März 2020, ein Mittwoch, bedeutete eine Zeitwende. Es gibt ein Vorher, und ein Nachher. In meinem Leben (ich bin Jahrgang 1967) kann ich nur wenige äußere Ereignisse erinnern, die meinen Alltag mehr verändert haben und vermutlich auch noch lange werden. Spontan fällt mir da neben einigen privaten Ereignissen wie Hochzeit, Berufswahl und Berufswechsel nur noch die deutsche Wiedervereinigung ein, die ähnlich gravierend den Alltag auf einen Schlag verändert hat.

Der 11. März war dabei ein ganz banaler, eigentlich ungewöhnlich ruhiger Tag, der wenig Aufregendes versprach. In der chinesischen Provinz Wuhan, ein Ort von dem ich in den Jahren zuvor noch nie gehört hatte, wütete ein Virus namens Covid-19. In Italien sah die Lage sehr düster aus, Spanien schien zu folgen.

Ich fragte mich natürlich, was ich von all dem halten sollte, zumal ein hauptamtlicher Gewerkschafter wie ich viel reist, und damit auch gefährdet ist. Man will sich ja nicht mutwillig in Gefahr begeben. Trotzdem bereitete ich drei Betriebsversammlungen vor, die in der folgenden Woche stattfinden sollten. An diesem 11. März, dem Tag der Zeitenwende, wurden dann zwei der Veranstaltungen unvermittelt auf unbestimmte Zeit verschoben, was ich sehr beängstigend fand.

Im Fernsehen wurde pausenlos über einen bevorstehenden Lock-Down gesprochen, und ich fragte mich, ob ich zu der dritten Veranstaltung überhaupt noch fahren könne. Meine Frau, seit einigen Tagen selbst im Home-Office, drängte mich, das bloß sein zu lassen. Keine Betriebsversammlung sei das Gesundheitsrisiko wert. Am nächsten Tag sagte ich die Teilnahme dann ab.

Dann der Anruf unserer Bundesgeschäftsführerin, die in Selbst-Isolation musste, da sie privat Kontakt mit Rückkehrern aus Hochrisikogebieten hatte. Plötzlich neben der Sorge um meine Kollegin selbst auch um die anderen Kollegen in Düsseldorf, und die Frage, wie wir den normalen Geschäftsbetrieb einer Gewerkschaft überhaupt aufrechterhalten wollen, wenn unsere Hauptgeschäftsstelle plötzlich geschlossen werden müsste. Niemand hatte mit so einer Situation gerechnet.

Binnen kürzester Zeit wurde mit Hilfe der Dienstleister die Infrastruktur geschaffen, um auch im Fernzugriff von zu Hause weiterarbeiten zu können. Hardware musste beschafft, eine abwechselnde, minimale Besetzung der Geschäftsstelle organisiert werden. Die Telefonanlage wurde auf Smartphones umgeschaltet, auf Notebooks und I-Pads die notwendige Software im Fernzugriff aufgespielt. 48 Stunden später waren wir auf das Schlimmste vorbereitet, das zum Glück dann doch nicht eintraf. Keiner von unserem Hauptamtlichen wurde – soweit wir wissen – mit Corona infiziert. Und selbst die heftige Grippe des Kollegen Popp stellte sich am Ende glücklicherweise als genau das heraus: Eine Grippe. Auch die Gremien, Vorstand, Verbandsrat, die Tarifkommissionen, blieben vom Virus bislang verschont.

In den Tagen unmittelbar nach dem 11. März wurden wir dann mit arbeitsrechtlichen Fragen überhäuft, mit denen sich Mitglieder, aber auch Betriebsräte aus den Häusern an uns wendeten. Muss ich in der jetzigen Situation noch an Dienstreisen teilnehmen? Mein Kollege hustet, muss ich weiter ins Büro kommen? Gibt es ein Recht auf Homeoffice? Mein Arbeitgeber will uns alle in Homeoffice schicken, ich will aber nicht! Ich kann mein Kind nicht betreuen, wenn die Kindergärten/KiTa schließen sollten, was heißt das für mich?

Unsere Antwort darauf war die Schaltung einer funktionalen Mailadresse, an der alle Mitglieder, Nicht-Mitglieder, aber auch Betriebsräte ihre Fragen an uns schicken konnten. Wir hatten uns bewusst dazu entschieden, Corona nicht als Mitglieder-Werbeaktion zu missbrauchen, sondern einfach im Rahmen unserer Möglichkeiten zu helfen. Mehrere Hundert Anfragen gingen im Laufe der nächsten 6 Wochen ein, und wurden innerhalb von 24 Stunden beantwortet. Die Fragen, die häufiger gestellt wurden, sammelten wir in mehreren Info-Rundschreiben, stellten diese ins



Stephan Szukalski.

Foto: privat

Netz und verteilten sie per Newsletter. Innerhalb weniger Tage verdreifachten sich die Zahl der Leser des Newsletters, obwohl die Zahl schon vor Corona auf Rekordhoch war.

Plötzlich dann die ersten Anfragen zum Thema Kurzarbeit.

Kurzarbeit? Hatte es zumindest in historischer Zeit in Banken noch nicht gegeben. Am 11. März, dem letzten Tag der alten Zeit, habe ich jedenfalls über Kurzarbeit nicht viel mehr gewusst, als dass es sie gibt. Also mussten sich die Hauptamtlichen durch die entsprechenden Broschüren der Bundesagentur und die zugrunde liegenden Gesetze und Verordnungen „fressen“, externe Anwälte mit Unterstützung beauftragen.

Per Telefonkonferenz zusammenschalten, entsprechende Fragen- und Antwort-Kataloge erstellen. Binnen 24 Stunden waren wir in der Lage, die Fragen der Betriebsräte und Mitglieder allesamt zur Zufriedenheit (und wie ich heute aufatmend sagen kann, auch richtig und vollständig) beantworten. Wir verfassten eine Muster-Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit, die wir Betriebsräten zur Verfügung stellten. Diese wurde in den nächsten Tagen von beinahe 60 Gremien, vor allem von Betriebsräten aus dem genossenschaftlichen Bankensektor abgerufen. Die allermeisten dieser Häuser beantragten in den kommenden Wochen auch tatsächlich Kurzarbeit, vor allem für Service-Mitarbeiter im Privatkundengeschäft. Für uns hieß dies die nächste Welle, denn nun mussten (und wurden) die Betriebsräte in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber unterstützt werden.

Dann gab es die Aufforderung zu Verhandlungen zu einem Kurzarbeits-Tarifvertrag

durch den VÖB (Verband Öffentlicher Banken). Aber wie verhandelt man Tarifverträge in Zeiten von Lock-Downs, Reisewarnungen und teilweise sogar Reiseverboten? Wie führt man demokratische Meinungsbildungen durch, wenn man Tarifkommissionen physisch nicht zusammen bekommt?

Das Mittel der Wahl sind Videokonferenzen. Ich hatte schon früher vereinzelt Tarifverhandlungen per Videokonferenz geführt, bzw. kannte das Medium aus Besprechungen und Aufsichtsratssitzungen. Früher hieß das: Die eine Hälfte der Teilnehmer sitzt in einem großen Saal in Frankfurt, die andere Hälfte in Berlin, Bonn oder München. In dem großen Saal gab es einen großen Bildschirm, und eine Kamera. Videokonferenzen, bei denen jeder vor seinem eigenen PC sitzt, waren bis 11. März für mich Science-Fiction. Es stellte sich aber heraus: Es geht.

Heute sind beim DBV Videokonferenzen für Tarifkommissionssitzungen (fast) normal. Jeder Teilnehmer bekommt einen Einwahllink, über den er sich mit dem Browser seines PC oder I-Pads in die Konferenz einwählt. Für diejenigen, die keinen PC mit Kamera und Mikrofon greifbar haben, wird zusätzlich eine Telefon-Einwahlnummer bereitgestellt. In der Videokonferenz können Texte und Präsentationen gezeigt werden, und vor allem bleibt auch ein Mindestmaß an nichtverbaler Kommunikation möglich.

Früher bedeutete eine Tarifkommissionssitzung mindestens einen Tag Abwesenheit von zu Hause. Gerade für Kollegen aus ländlichen Häusern waren Tarifkommissions-Sitzungen nur mit Übernachtung möglich. In der schönen neuen Welt bedeuten 2 Stunden Sitzung auch nur 2 Stunden Abwesenheit. Obendrein zeigt sich, dass die Disziplin deutlich höher ist, sowohl was körperliche Präsenz als auch geistige Anwesenheit betrifft. Ich bin sicher, dass Präsenzsitzungen selten werden, auch wenn der soziale Austausch manchmal etwas kurzkommt bei „elektrischer“ Anwesenheit.

Unsere Tarifverhandlungen zur Kurzarbeit mit dem VÖB hatten wir binnen 2 Wochen in Rekordzeit abgeschlossen. Normalerweise sind Tarifverhandlungen eine sehr zähe Angelegenheit. In Sachen Corona-Kurzarbeit zeigt sich, dass beide Sozialpartner – mit Hilfe der neuen Medien – durchaus in der Lage und willens sind, auch kurzfristig tarifliche Lösungen zu finden.

Seit jenem ersten Tarifvertrag gab es übrigens diverse weitere ViCo-Verhandlungen. So wurden zum Beispiel zwei weitere Kurzarbeits-Tarifverträge mit anderen Arbeitgeberverbänden abgeschlossen. Auch Haustarifkunden für Deutsche Bank Töchter wurden gestartet, ebenfalls ging der Tarifreformprozess mit dem AGV der privaten und öffentlichen Banken in die nächste Runde.

Eine der am 11. März abgesagten Betriebsversammlungen fand mittlerweile im Juni statt, ebenfalls elektronisch. Betriebsrat, Vorstand und Gewerkschaft trafen sich in einem übergroßen

Konferenzsaal in Brühl bei Köln, mit Mundschutz und Abstandsgebot natürlich. Die Reden wurde per Videokamera den Kolleg*innen der betreffenden Volksbank auf die Bildschirme am Arbeitsplatz übertragen. Auch wenn ich eine Präsenzveranstaltung allemal vorziehen würde: Besser elektronisch als überhaupt nicht! Und die Präsenz war dem Vernehmen nach auch höher als bei Präsenzveranstaltungen, auch wenn man natürlich nicht weiß, ob alle Teilnehmer der Betriebsversammlung tatsächlich die ganze Zeit vor dem Bildschirm saßen.

Der nächste Schritt für den DBV wird unsere jährliche Herbsttagung sein. Die für April 2020 geplante Frühjahrstagung musste Corona-bedingt ausfallen. Die nächste Tagung wollen wir nun aber unbedingt durchführen – sie ist nun für den 14./15. Oktober angesetzt. Auch hierbei muss die Technik helfen. Wenn wir uns schon nicht körperlich treffen können, muss wenigstens der elektronische Austausch möglich sein. Daher werden wir auch dieses virtuelle „Treffen“ ähnlich der oben skizzierten Betriebsversammlung in Brühl durchführen. Referenten, Vorstand und Verbandsratsspitze in einem großen Raum mit Abstandsgebot und Mundschutz, die weiteren Mitglieder zu Hause an den PC zugeschaltet.

Auch wenn eine Videokonferenz niemals den bilateralen Austausch ersetzen kann, so ist sie doch unglaublich effektiv und zeitsparend. Hatte ich im März/April noch darauf gewartet, dass sich die Zeiten wieder „normalisieren“, glaube ich heute tatsächlich daran, dass der 11. März eine Zeitwende war. Die neuen Techniken werden nicht mehr weggehen. Wir werden nicht zu der Zeit zuvor zurückkehren können oder wollen.

Ähnliche Erfahrungen haben viele Millionen deutsche Arbeitnehmer*innen gemacht. Banken haben festgestellt, dass man Reisekosten sparen kann, wenn stattdessen zur Videokonferenz gegriffen wird. Waren bislang die Büros zu 80% belegt, kann diese Quote mit 2-3 Tagen Homeoffice pro Woche auf 60%, 50% oder weniger verkleinert werden. Die Bürofläche kann reduziert werden, mit entsprechenden Kostensenkungen.

Das wird unsere Städte verändern. Verkehrsstaus werden weniger werden, wenn mehr Mitarbeiter von zu Hause arbeiten. Innenstädte werden dadurch leerer werden, was keine gute Nachricht für Kaufhof und Co. ist, und auch nicht für den ÖPNV oder die vielen kleinen Restaurants und Imbisse, die bis zum Frühjahr von der Laufkundschaft aus den Büros lebten.

Homeoffice bedeutet aber nicht nur weniger Zeit auf der Straße, sondern auch mehr Druck, weniger soziale Kontakte, und weniger Interaktion. Auch Betriebsräte und Gewerkschaften werden darüber nachdenken müssen, wie wir künftig die Kolleginnen und Kollegen erreichen. Für all diese neuen Themen der neuen Zeit angemessene Lösungen zu finden, wird unsere Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Stephan Szukalski



Das neue Normal:
Video-Konferenzen statt örtlicher Anwesenheit.

Foto: S. Szukalski

VR-Bank Donau-Mindel eG: „Wir wollen das Positive in der Krise nutzen“

*2014 stimmte eine große Vertreter-Versammlung ab – und gab grünes Licht für das Bündnis der Geno-Banken aus Dillingen, Burgau und Günzburg, mit heute 246 Mitarbeiter*innen. Die schwäbische Verbindung an sich ist angesichts ähnlicher Bestrebungen hunderter Volks- und Raiffeisenbanken keine große Nachricht. Doch die Bedingungen des Zusammengehens können wohl aus Beschäftigten-Sicht als vorbildlich gelten – erwirkt durch einen entschlossen agierenden Betriebsrat, der gut mit dem Vorstand zusammenarbeitete, seine Ziele aber nicht aus den Augen verlor. Und der schaffte es nun auch, Corona weitgehend den arbeitsrechtlichen Schrecken zu nehmen.*

Dabei waren die ersten Nachrichten und Bilder zur Pandemie Mitte März natürlich auch zwischen Ulm und Augsburg beängstigend: „Niemand von uns wusste, wohin die Reise geht. Da haben wir Betriebsräte und die Geschäftsführung gesagt: Los, lasst uns schnell eine Lösung finden, die uns alle arbeitsfähig hält“, berichtet Jürgen Maget von den ersten Schritten aus der allgemeinen Lähmung. Der Betriebsrat, der in der Revision seine Linien-Tätigkeit hat, nennt die nach wenigen Tagen beschlossene „Verkapselung“, also das noch stärker als zuvor dezentrale Arbeiten der Kollegen – entweder in den Büros der kleinen Filialen oder als Verteilung der Beschäftigten der Zentralfunktionen auf die 3 Hauptstandorte. Auch das Heimarbeiten wurde sehr ausgeweitet. 60 bis 80 Prozent der Kollegen konnten so sehr schnell in neuer Form so arbeiten, dass das Covid-19-Risiko stark abgesenkt wurde.

Ein großer Vorteil für den 53-jährigen Schwaben: Sein Bruder ist gleichfalls Betriebsrat, und zwar seit 15 Jahren in der chemischen Industrie. „Und die haben schon zwei Mal Kurzarbeit im Betrieb erlebt und mitgestaltet. So konnte er mir beschreiben, wie dieses Ausscheren aus der Vollzeit vernünftig funktionieren kann – als auch Kurzarbeit bei uns Thema wurde. Und das ging flott“, denkt Jürgen Maget an den März zurück. Nicht nur die Bankleitung reagierte schnell auf das einbrechende Arbeitsvolumen in der Privatkunden-Beratung und im Service – auch der Arbeitgeberverband AVR präsentierte rasch ein Kurzarbeits-Modell, das natürlich zunächst die Bank-Interessen nach vorn stellte und nicht das der Mitarbeitenden.

Zum Glück gab auch der DBV binnen Kurzem seine Empfehlungen heraus, wie Betriebsräte hervorschnellende Kurzarbeit auch in der Krise mitgestalten können. „Die DBV-Mustervereinbarung hat perfekt zu uns gepasst, die konnten wir von den Konditionen her fast 1:1 in unsere Donau-Mindel-Regelung umsetzen. Da half uns sicher auch, dass unser Vorstand an einer Lösung interessiert war, die schnell und ohne große Konflikte funktioniert“, zeigt sich der BR noch immer sehr zufrieden mit den Unterschriften des 26. März. Im Detail wird die Verkürzung auf maximal 50 % begrenzt, und das Netto-Gehalt für die Betroffenen auf mindestens 90 % der vorigen Nettos angehoben. Das liegt deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindeststandards, der bei Kurzarbeitern anfangs netto nur 60 % des bisherigen Nettolohns bei Kinderlosen und 67 % bei Beschäftigten mit Kindern vorsah.

In der VR-Bank griff die Vereinbarung ab 1. April 2020 für 71 Kolleg*innen – im Service, in der Privatkundenbetreuung und für die Makler. Weiter in Vollzeit waren die Finanzierungsberater eingesetzt – erst recht die Marktfolge und besonders die Kreditbearbeitung. „Da hatten wir nicht nur wegen der KfW-Hilfskredite massenhaft zu tun. Seit Juni haben wir sogar neue Mitarbeiter eingestellt. Und Ende Mai lief bei uns die Kurzarbeit schon wieder aus“, war Jürgen Maget erfreut, dass die Regelung nur kurz zum Tragen kam – aber schnell wieder zur Basis genommen werden kann, falls die Arbeit im Teilen wieder stark zurückgehen sollte. Hier besteht Einigkeit mit der Bankleitung.

Zu tun gab es auch für die Kurzarbeitenden immer genug – deshalb war auch nie „Kurzarbeit Null“ eine Perspektive. Statt an den (geschlossenen) Filialschaltern arbeiteten die Kollegen Aufträge ab und hielten über Telefon und Internet Kontakt mit unseren Kunden. Die Kurzarbeiter*innen kamen in der einen Woche drei Mal und in der nächsten zwei Mal – und begegneten sich ebenso wie die anderen Büro-Kollegen praktisch nie, weil Einsatz-Zeiten und -Orte eben weitgehend auseinander gelegt wurden.



Jürgen Maget.

Foto: O. Popp

Ziel des Unternehmens – nicht alle Geno-Banken denken so – und zugleich Wunsch der Beschäftigten wie auch des BR ist es, über den Sommer hinaus dezentral, wohnortnah zu arbeiten. „Dafür gehen wir im Oktober in die genaue Planung. Wir wollen dann die Bedingungen so verhandeln, dass die Kollegen im Home-Office nicht vereinsamen, sondern regelmäßig auch direkten Austausch haben. Und, dass so viele Aufwände wie möglich von der Firma getragen werden“, verweist der Betriebsrat auf die Kosten der Heim-Arbeit.

Die VR-Bank Donau-Mindel hatte im März viele Notebooks voreingerichtet auf Lager – die dann schnell videokonferenz-fähig und datenverkehr-gesichert den Kollegen für daheim mitgegeben werden konnten. In umliegenden Geno-Banken gab es eine solche Reserve nicht, was die corona-bedingte Heimarbeit dort ziemlich erschwerte. Doch auch zwischen Dillingen und Günzburg gibt es noch keine Betriebsvereinbarung in Bezug auf die privaten Flatrates für die Datenleitungen, und auch fachgerechtes Büromöbiliar oder Berufs-Versicherungen. Jürgen Maget: „Wir würden gern allen, die dauerhaft im Home-Office arbeiten wollen, dies ermöglichen. Und dazu zählt auch die Ausstattung, in jederlei Hinsicht.“ Das Entzerren der Büros hat nicht nur den Vorteil, besser vor einer Virus-Ansteckung geschützt zu sein. Denn durch mehr Heim-Büros werden zentral Räume frei, in die spezialisierte Berater*innen einziehen und dort Kunden besser beraten können.

Dies alles ist nicht nur ein Luftschloss, sondern realistisch und Ausfluss des Pragmatismus, der den Betriebsrat und den Vorstand verbindet. „Wir wollen das Positive in der Krise nutzen. Nämlich, dass sich vieles sehr schnell ändern musste – und wir gesehen haben, dass uns die letzten Monate nicht überrollt haben. Sondern, dass wir einiges in die Hand genommen haben, auch wenn wir nicht immer wussten, ob das jetzt genau richtig ist. Ich sehe es so: Wir und die Leitung sind im Grunde Verbündete mit unterschiedlichen Interessen. Den Kurs sehen wir ähnlich – nur über die Geschwindigkeit und über die Zusammenstellung der Crew haben wir manchmal unterschiedliche Vorstellungen. Da gibt es Möglichkeiten, sich zu einigen“, meint der Familienvater, der seit 8 Jahren im Betriebsrat wirkt.

So ein „Draht“ ist nicht naturgegeben. Gerade in der Zeit kurz nach der Fusion 2014 galt für den damaligen Vorstand oft, den Betriebsrat nur soweit zu beteiligen, wie es sich nicht vermeiden ließ. „Gesprächstermine waren schwer zu finden, und in vielen Einzelfällen war es hartleibig“, erinnert sich Jürgen Maget. In der Fusion selbst brauchte die Bank den Betriebsrat für haltbare Vereinbarungen. Das Unternehmen stimmte einem gut dotierten Sozialplan zu, der unter anderem 3 Jahre Kündigungsschutz für die Belegschaft gewährte und älteren Mitarbeitern eine faire Altersteilzeit anbot, zunächst über 3 Jahre Aktiv- und 3 Jahre Passiv-Zeit, später 2 + 2 Jahre. Das nutzten bis heute so viele, dass danach eine Personal-Unterdeckung einsetzte – auch deshalb sucht die Bank aktuell Neueinsteiger.

Vielleicht sind gerade die aus der Fusion stammenden tauglichen Vereinbarungen die Blaupause, dass eine Entwicklung einsetzte, Vertrauen entstand. In Konfrontation geht es selten gut. „Heute ist die Arbeits-Atmosphäre anders, offener. Die Geschäftsführer wollen uns hören und sprechen Probleme auch ganz offen an.“

Der Betriebsrat strebt nun auch kein Schlaraffenland an – sondern will zum Beispiel schlicht die genaue Anwendung des Tarifvertrages. „Unser neuer Vorstand kennt unseren Geno-Tarif gut, und wir müssen nicht mehr im Detail über alles diskutieren. Zum Beispiel bei der Eingruppierung. Vor ein paar Jahren war das oft Streitpunkt, gerade bei den unteren Tarifgruppen. Das ist nun viel besser – der Austausch mit der Personalführung funktioniert. Meinungsverschiedenheiten werden schnell und effektiv geklärt.“

Auch der neue Geno-Tarifvertrag vom August 2019 erweist sich an der Donau als besser anwendbar als zunächst gedacht. „Natürlich ist er wesentlich umfangreicher als der bisherige, allein wegen der Unterscheidung zwischen Bestands-Kollegen und neu eingestellten Mitarbeitern. Uns hat die DBV-Inhouse-Schulung sehr geholfen, die Stephan Szukalski uns dann im Herbst in Günzburg gegeben hat, da wollten auch BR-Kollegen aus Neu-Ulm dabei

sein. Das hat uns alle Bedenken genommen“, zeigt sich der Gestalter angetan von der fachlichen Unterstützung.

Mit der belastbaren Verbindung zu den Führungskräften konnte der Betriebsrat die Veränderung oder das Neuschaffen von Stellen fast immer zu Gunsten der Beschäftigten finalisieren. „Auch Bestandskräfte lassen sich von uns beraten, ob das neue Tarifsysteem für sie günstiger ist. Unsere Bilanz ist, dass die Bank eben nicht zuerst sparen wollte, sondern den Kollegen das zahlen will, was ihnen zusteht. Niemand hat etwas verloren – sondern die Gehälter gehen nach oben, wenn die Aufgabe anspruchsvoller geworden ist. Ganz im Geiste des Tarifvertrages“, so Jürgen Maget.

Der Betriebsrat wünscht sich, dass künftig alle Fragen so geklärt werden, wie dies in Sachen Tarif und auch in der Bewältigung der Pandemie bisher gelungen ist. Und zwar, bevor sie zu handfesten Konflikten eskalieren, oder gar, dass über Probleme geschwiegen wird. Einige Lösungen stimmen weiter zuversichtlich. So mussten sich die drei Fusions-Institute auf ein Arbeitszeitmodell für alle einigen – zuvor gab es Vertrauens-Arbeitszeit (VAZ), Gleitzeit und auch eine feste Orientierung an den Öffnungszeiten. „Wir haben eine Mitarbeiter-Umfrage gemacht – die meisten wollten VAZ. Das war vorher nicht unbedingt mein Favorit und vielleicht auch nicht der von manchen Chefs. Doch wir testeten das dann ein Jahr lang – und setzten die VAZ dann konsequent um.“

Auch das angebotene „Job-Rad“ findet große Zustimmung – im ersten Jahr bestellten bereits 30 Kollegen ein Rad über das Leasing-Modell aus dem Tarifvertrag. Für das kommende Jahr wird eine ähnliche Nachfrage erwartet. „Das passt dann bestens zum Konzept der kurzen Wege, wenn wir im Wohnort oder nahebei arbeiten können. Ein E-Bike kann zum Beispiel mit einer Laufzeit von 3 Jahren und etwa 130 Euro Monatsrate geleast werden – wegen der Sozialversicherungs-Ersparnis zahlen unsere neuen Radler aber nur etwa 65 Euro pro Monat effektiv. Es können zwei Räder, auch für den Partner, geordert werden, bis maximal 5000 Euro Rad-Wert“, nennt der Schwabe ein anderes Beispiel sinnvoller Vergütung der Arbeit.

Einige Baustellen sind absehbar – neben einer wachsenden Begleitung von Corona. So muss das EuGH-Urteil zur Arbeitszeit-Erfassung auch hier umgesetzt werden. „Wir wollen in diesem Jahr noch stillhalten. Aber 2021 müssen wir eine gute Lösung finden, die die Mitarbeiter möglichst nicht einschränkt, aber den Vorgaben aus Brüssel gerecht wird.“ Im Zuge weiterer Digitalisierung müssen Prozesse in großem Umfang geändert und Teams geschult werden, ohne sie zu überfordern. „Und nicht zuletzt wäre es ein Segen, wenn die Aufsicht uns nicht weiterhin in einen Topf wirft mit risiko-lastigeren Privatbanken. Leider müssen wir nach Wirecard aber befürchten, dass noch mehr auf uns eingepöbelt wird“, appelliert Jürgen Maget an ein größeres Verständnis auch überregional.

Oliver Popp



Gute Ordnung: Dillingen an der Donau zeigt sich mit Postkartenansicht. Auch die Arbeitsbedingungen in der VR-Bank Donau-Mindel sind wohlbestellt.
Foto: Sina Ettmer / stock.adobe.com

Deutsche Bank: Personalabbau ist kein Geschäftsmodell

*Als die Deutsche Bank im Juli 2019 mal wieder eine neue Strategie mit Laufzeit bis Ende 2022 vorstellte, war klar, dass die Entwicklung im Konzern und in der Wirtschaft fast optimal laufen muss, damit die gesteckten Ziele binnen dreieinhalb Jahren erreicht werden können. Dann veränderte ein Virus den Großteil der Lage und der Aussichten. Indes folgt die Bank der Strategie (nach etwa zwei Monaten Corona-Pause) seit Ende Mai 2020 wieder – vorerst unverändert. Das heißt für die Betriebsräte auf verschiedenen Ebenen: Nicht nur weiter den Stellenabbau in Deutschland reaktiv herunterverhandeln – sondern das Unternehmen aktiv durch Arbeitnehmer*innen-Ideen mitgestalten und stärken. Denn die Frauen und Männer, die das massiv veränderte Geschäft jeden Tag erbringen, wissen zuerst, wo und wie es in Zukunft gut funktionieren kann.*

Dabei ließ die Pandemie das intensive Arbeiten und Abstimmen der Betriebsräte nur bedingt zu, was für ein entschlossenes Auftreten gegenüber der Konzernspitze nötig ist. „Auch wir mussten uns grundlegend neu aufstellen – wer ist wie und wann per Telefon und Video verfügbar? In welcher Form können wir uns auch einmal an einem Ort treffen, wenn das fachlich nötig ist? Da waren viele Bälle in der Luft. Aber ich kann heute sagen, wir haben uns gut sortiert. Ich bin inzwischen, mit ein oder zwei Pausen, wieder von 8 Uhr morgens bis nach 20 Uhr abends in virtuellen Sitzungen und Schalten, und auch in manchen Vor-Ort-Treffen“, spricht Frank Schulze, Vorsitzender des Konzern-Betriebsrates (KBR) von einer Einsatz-Dichte, die an die Vor-Corona-Zeit erinnert.

Dorthin zurück wird es allerdings nicht mehr gehen, ist seine Überzeugung. „Das Zu-Hause-Arbeiten von fast allen Kollegen von heute auf morgen war ja im Grunde ein riesiges Pilot-Projekt, an das wir uns ohne Virus nie herangetraut hätten. Ja, wir haben es hinbekommen – wobei die Mitarbeiter die meisten Lösungen finden mussten, da kann die Bank schon dankbar sein.“ Nichtsdestotrotz ist das Krisen-Home-Office kein Dauerkonzept. „Wir wollen eine verbindliche Betriebsvereinbarung zu den Rahmenbedingungen schaffen, wie ein Arbeits-Mix daheim, unterwegs und im Büro verträglich laufen kann. Sozusagen eine ‚neue Mitte‘ ohne ständige Erreichbarkeit und mit umfassendem Equipment und ebensolchen Absicherungen für Alle, bis hin zu steuer-

lichen Fragen“, verweist der 52-jährige auf die zeitnah beginnenden Verhandlungen, in denen die ersten Signale von der Arbeitgeberseite positiv stimmen.

In einer Umfrage des Gesamt-Betriebsrates (GBR), dessen Vorsitzender Frank Schulze gleichfalls ist, gaben über 6000 KollegInnen Rückmeldung, was sie sich für die Arbeit der Zukunft wünschen. Gerade wird die Befragung ausgewertet: „Das Wichtigste: Ein einfaches Schema kann uns nicht gerecht werden. So wollen zwei Drittel der Belegschaft Teile der Woche daheim arbeiten. Aber eben auch nicht alle fünf Wochentage“, greift der Hesse ein Ergebnis heraus. Während der Heimarbeits-Tage lassen sich Verkehrszeiten und -kosten sparen, Video-Calls sind fast immer deutlich konzentrierter und damit effizienter als Präsenz-Sitzungen. Es lassen sich zu Hause schnell mal Pausen für die Kinder oder Anderes einlegen, und nach Dienstschluss sind die Beschäftigten gleich daheim. Auf der anderen Seite vermissen die Umfrage-TeilnehmerInnen derzeit den sozialen Kontakt mit ihren Kollegen im Büro, zumindest zwei oder drei Mal pro Woche, was zu organisieren wäre.

Solche solide gebaute Mittelwege der Arbeitsweise würden die Deutsche Bank attraktiver machen für neue junge Mitarbeiter oder auch erfahrene Quereinsteiger von anderen Häusern – kein unwichtiges Kapital in Zeiten bleibenden Fachkräfte-Mangels. „Mobilität, Flexibilität, neue Trends – das sollte auch für Betriebsräte nicht das Denken blockieren. Die Entwicklung ist längst da, und viele Mitarbeiter verlangen nun auch nachweislich danach“, so Frank Schulze.

Das Schicksal der Commerzbank zeigt deutlich: Wenn sich sowohl das Management als auch die Arbeitnehmer-Vertretungen in trauter Runde darin einrichten, das Vertraute zu konservieren, dann werden sie nach einigen Jahren von außen dazu getrieben, sich der Realität der Veränderungen zu stellen – aber kaum noch selbstbestimmt. Dann drohen Einschnitte, die ganze Geschäftszweige der Bank fast unterschiedslos abrasieren könnten, weil nur noch inselhaft Erträge und Erlöse entstehen. Am Ende nützt es nichts, sich damit gebrüstet zu haben, „anders als die Anderen“ über Jahre keine Filialen geschlossen zu haben und die Beschäftigtenzahl dort weitgehend „gehalten“ zu haben. Selbst das im Juli durchgedrungene Ziel einer Streichung von bis zu 10.000 Vollzeitstellen könnte unter dem Druck der Anteilseigner und der tristen Resultate in weiten Bereichen noch anwachsen – und dies bei einer Größe der gesamten Commerzbank von inzwischen unter 40.000 Vollzeitkräften

In der Deutschen Bank gibt es zwar mehr Grund für Optimismus – aber echte Aufbruchsstimmung muss noch wachsen. Denn im



*Mehr Transparenz gewünscht: Die Betriebsräte fordern von der Deutschen Bank, dass sie nicht nur isolierte Abbauzahlen auf den Verhandlungstisch legt. Sondern, dass sie zunächst begründet, welches Geschäft sie künftig in welcher Einheit erbringen will und kann – und wie viele Mitarbeiter*innen dafür künftig gebraucht werden.*

Foto: O. Popp



Frank Schulze.

Foto: privat

Konzern gab es im Zuge der 2019er Strategie erneut Stimmen aus den Führungsebenen, dass in einzelnen Bereichen schlicht 20 bis 30 Prozent der „Köpfe“ das Unternehmen verlassen sollten. Dies als flapsige Übersetzung, dass laut Konzernplan weltweit 18.000 Vollzeitstellen bis Ende 2022 wegfallen sollen, davon ein großer Teil in Deutschland. „Wir Betriebsräte möchten nicht mehr über ‚FTEs‘ oder Head Counts reden, die reduziert werden sollen. Personalabbau ist kein Geschäftsmodell. Stattdessen müssen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite identifizieren: Mit was lässt sich Geld verdienen. Und: Was wollen, was können wir uns überhaupt noch an Hierarchien leisten“, wendet sich Frank Schulze einem der größten Kostenblöcke und Energiefresser im Konzern zu.

Der „Wasserkopf“ besteht aus großen Teilen mehrerer Führungsebenen, die in ihrer Berichtslinie einige Informationen und Arbeitsnachweise erbringen und weitergeben, aber im eigentlichen Sinne kaum noch produktiv sind. Es gibt viele Dopplungen der Funktionen, nicht nur in Deutscher Bank und Postbank, sondern auch und besonders teuer in London oder New York – wo Führungskräfte im Durchschnitt wesentlich höhere Einkommen beziehen als in Deutschland.

Der Einfluss hunderter angelsächsischer Manager auf die Entscheidungen der Deutschen Bank soll zwar nach dem Willen des seit 2018 aktiven Vorstandschefs Christian Sewing zurückgefahren werden. Doch üben viele „MDs“ oder „VPs“ in UK oder den USA nach wie vor Verhinderungsmacht aus und bremsen den Kurs der Bank hin zu einer geradlinigeren Organisation, die auf weniger riskante und stattdessen auf langfristig wirklich rentierende Geschäfte setzt. Noch immer müssen beispielsweise viele Per-

sonal-Entscheidungen und „Policies“ auch in Übersee genehmigt werden, auch wenn sie nur deutsche Arbeitnehmer betreffen. Über die direkten Kosten hinaus verursachen sie also noch größere Reibungsverluste – beides zusammen summiert sich jährlich in den Milliarden-Euro-Bereich auf.

Die Betriebsräte im Stammland der Bank machen Druck, dass alle Positionen von „Soll“ und „Haben“ nun durchschaubar und vollständig in die Bestandsaufnahme einfließen, als Basis einer tatsächlich erfolgreichen Strategie. Und sie bringen Alternativen ein: „Was die überbordende Führung angeht, kann die Bank zum Beispiel viel von den Fintechs lernen. Die haben viele Chefs eingespart, die Teams entscheiden und verantworten mehr selbst. Diese agilen Methoden sind zwar nicht überall geeignet, aber doch in vielen Teilen unseres Hauses sinnvoll. Ein persönliches Entwickeln, frische Gedanken sind wichtig“, betont Frank Schulze auch mit Blick auf die dienstjüngsten Vorstände in der Bank, SAP-Mann Bernd Leukert in der IT und Michael Ilgner als Personal-Spitze. Besonders bei Ilgner, von der Deutschen Sporthilfe kommend, kamen Zweifel an der Eignung auf. „Aber wir haben gesehen: Ja, da kommt mal jemand von außen und traut sich. Der Mann hat sich gut eingearbeitet und will unserem Personalwesen neuen Schwung geben, auch wenn es für fast 90.000 Kollegen Dienste leistet. Warum eigentlich nicht“, sieht es der KBR-Vorsitzende als großen Pluspunkt, Bequemlichkeiten zu hinterfragen.

So kann auch eine vorurteilsarme Ausarbeitung der Strategie des Konzerns gelingen. „Ich muss sagen, die Etablierung der ‚Unternehmensbank‘ 2019 hat uns wirklich weitergebracht auch aus Beschäftigten-Sicht. Und mit dem Interessenausgleich sind wir nun auch zufrieden, vom Ablauf und auch vom Ergebnis her“, verweist Frank Schulze auf die erste Teil-Umsetzung des Fahrplanes von letztem Juli. Seit Frühjahr 2020 liefen die Vorbereitungen corona-bedingt online – für die direkten Verhandlungen trafen sich Bank- und Beschäftigtenseite in Präsenz. Mitte Juni dann die Einigung – etwa 340 Vollzeitstellen (bei etwa 4000 inländischen Beschäftigten) sollen in der Unternehmensbank zwar gestrichen werden – allerdings mit ausreichend Zeit und unter Zur-Verfügung-Stellung aller Elemente des recht gut dotierten Sozialplanes der Deutschen Bank, was angesichts der Pandemie keineswegs selbstverständlich war.

Das Resultat soll nun auch Orientierung für die nächsten beiden Strategie-Bereiche sein – „Head Office“ und „Operations“. „Wir konnten schon im ersten Teil früh unsere Ideen in das Arbeitgeber-Papier einbringen und es so verändern, nicht erst während der großen Runde, sondern in etlichen kleinen Treffen über die Wochen davor. Die Bank weiß unseren Blick aus der Praxis zu schätzen, denn sonst funktioniert es nicht. Die Abbau-Planzahlen und -Fristen gekoppelt an die Teams waren dann in der finalen Runde schon um einiges vorteilhafter, als wenn wir erst dann angefangen hätten.“ Die Betriebsräte haben Spielraum in den Verhandlungen und sollten sich deswegen nicht nur als „Passagiere“ eines Abbauprogramms begreifen. „Ich wünsche mir, dass das alle Mitglieder im KBR sehen. Es ist mit den wechselnden Arbeitgeber-Vertretern immer wieder ein Lernprozess, keine Frage. Aber gerade der deutsche Vorstand weiß, dass der Umbau nur mit der Zustimmung der Betriebsräte Fahrt gewinnt“, zeigt sich Frank Schulze zuversichtlich für die weiteren Verhandlungen.

Die Qualität des Abschlusses geht vor Schnelligkeit. Was das Management in den zwölf Jahren seit Ausbruch der Finanzkrise an Reformen nicht geschafft und Geld weiter verbrannt hat, das können die Betriebsräte und die Mitarbeiter nicht binnen einiger Monate retten. Dies gilt nicht nur für die Realisierung der aktuellen Strategie, sondern auf längere Sicht: „Klar ist, dass viele, wenn nicht die meisten Arbeitsplätze auch bei uns in der gewohnten Form nicht mehr ewig weiterexistieren werden. Es ist eine Illusion zu glauben, dass die Kunden nach Corona wieder wie vorher in die Filialen zurückkehren werden – dafür haben sie sich schon zu gut online eingerichtet. Entsprechend erodiert auch das Arbeitsvolumen in vielen Backoffice-Funktionen“, blickt der Betriebsrat auf seinen eigenen Verantwortungsbereich, den „PW&CC“-Betrieb der Deutschen Bank, der das Rückgrat für das bundesweite Netz der Geschäftsstellen bildet.

Im digitalen Format wird es umgekehrt mehr Beratung und Bankservices geben, wofür auch erheblich mehr Kollegen gebraucht werden. Neben einem bleibenden Kern an Vor-Ort-Beratung von Angesicht zu Angesicht. „Da ist es mir lieber, wenn die alten Arbeitsplätze physisch verschwinden, aber die realen Mitarbeiter in anderer Weise fachlich ähnlich weiter bei uns arbeiten können“, appelliert Frank Schulze, falsche Erwartungen zu korrigieren und Mut zu behalten. Die größte deutsche Geschäftsbank hat die Chance, aus eigener Kraft einen dauerhaft erfolgreichen Weg zu gehen.

Oliver Popp

DBV-Verbandsrat: CORONA bestimmt(e) unseren Alltag

Ein Bericht von der Frühjahrstagung 2020 im virtuellen Format

Die Corona-Pandemie ließ viele Verantwortliche in Betrieben und Behörden über Nacht ratlos dastehen: Wie kann Arbeit in der „neuen“ Welt von Abstand und Hygiene organisiert werden? Ergebnisse waren und sind oft Regelungen, die in der Praxis nicht taugen, die sich angesichts neuer Erkenntnisse zur Krankheit häufig wandeln – und die zudem von Bundesland zu Bundesland erheblich auseinanderliegen..

Der DBV will zum einen den Kolleg*innen und ihren Helfern mehr Sicherheit geben. Und wir streben eine Vereinheitlichung der Corona-Regelungen an: Denn oft entfalten sie auf unabsehbare Zeit eine große Wirkung, ähnlich Tarifregelungen – und die gelten aus gutem Grund republikweit. Einen bundesweiten neuen, covid-19-gerechten Arbeitsschutz-Standard hat das Arbeits-Ministerium zwar bereits Mitte April beschlossen (siehe QR-Code am Ende des Beitrages). Wie dieser allerdings örtlich umsetzbar ist, steht auf einem anderen Blatt.

So machte der DBV-Verbandsrat während seiner Videokonferenz Ende Mai eine Bestandsaufnahme der Lage. Verbandsrats-Vorsitzender Wolfgang Ermann konnte verbal nur den Kopf schütteln: „Es ist zum Teil grotesk, welche Blüten die Corona-Kleinstaaterei treibt. Dürfen sich ab Mai im bayerischen Büro nun wieder zwei Kollegen an einem 4er-Schreibtisch in einem Büro diagonal gegenüber sitzen – wenn sich angesichts der Regelung maximal 1 Mensch auf 20 Quadratmeter Fläche befinden darf?“, nennt er, der zugleich Betriebsrat der großen Deutsche Bank-Filialregion Bayern Nord und Bayern Südost ist, ein Beispiel. Die teilnehmenden Verbandsratskollegen nutzten die Videokonferenz als Ersatz für die Corona-bedingt entfallene Frühjahrstagung des DBV. Gerade in diesen Zeiten sind Austausch und Hilfestellung in einem starken Betriebsräte-Netzwerk wichtiger denn je.

Sylke Berger, Betriebsrätin der Betriebscenter für Banken (BCB) AG am Standort Leipzig, berichtete etwa, dass im Betrieb Rohrteichstraße ein Drittel der Mitarbeiter mobil arbeitete, und sich die anderen zwei Drittel aufgeteilt hatten in „Split Teams“. Dabei sind die Kollegen über mehrere Büros verteilt und haben untereinander nur telefonischen Kontakt, sodass das eine Büro weiterarbeiten kann, falls sich im anderen Büro ein Infektionsherd ergibt und für die Beschäftigten dort Quarantäne angeordnet wird. In der nahen, in Schkeuditz angesiedelten KEBA GmbH der Deutschen Bank arbeiteten zwischenzeitlich etwa 70 % der Mitarbeiter*innen daheim – zuvor kaum denkbar in einer Service-Einheit, bei welcher die Arbeitsräume mehr einer Fabrik ähneln, als denen eines Bankbetriebs. In der Konsul Inkasso GmbH in Essen arbeiteten im Frühjahr sogar beinahe 100 % der Belegschaft in den eigenen vier Wänden – nur kritische Notdienste blieben immer im zentralen Büro.

DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski verdeutlichte, dass die Großbanken ein vitales Eigeninteresse an Home-Offices entwickeln. Denn so können sie eine große Büro-Fläche in teuren Großstadt-Zentralen, aber auch in ländlichen Filialen abmieten. Selbst kundenbetreuende Niederlassungen funktionieren – entgegen der früheren Aussagen von Geschäftsführungen – zumindest zum Teil in Heimarbeit, was die Sparpläne beflügelt. Entsprechende Arbeitgeberwünsche müssen die Betriebsräte künftig vielerorts bewerten und versuchen, sie betrieblich mitzugestalten.

Auch im Wertpapierhaus der Sparkassen, der DekaBank in Frankfurt und ihren Tochtergesellschaften, wechselten in der Spitze rund 85 % der zusammen etwa 3500 Kollegen ins Home-Office. Hierfür wurden insbesondere von der IT des Hauses große Anstrengungen unternommen. Aktuell arbeiten wieder bis zu 30 % der Belegschaft in den Büroräumen, alle anderen weiter von zu Hause. Deka-Personalrat Ernst Dürr berichtete von Treppenhäusern, die im Rahmen von Wegeleitsystemen auf der einen Seite nur „bergauf“ freigegeben waren und als Einbahn auf der anderen Seite „bergab“, sowie von reduzierter Personenzahl in den Aufzügen. Essen in der Kantine gab es zeitweise nur noch in eingeschränkter Auswahl abgepackt an der Ausgabe – und gibt es auch aktuell nicht mehr zum Selbstbedienen am Büfett. Geboten ist wie anderswo in der



Selbst-Organisiert: Viele Beschäftigte mussten ihr Krisen-Home-Office notgedrungen improvisieren. Die DBV-Aktiven verhandeln nun Regelungen, die das Heimbüro auf Dauer besser gestalten und Aufwendungen dafür abdecken.

Foto: Ilona / stock.adobe.com

Deka nach wie vor die Einhaltung des Mindestabstands. Mund- und Nasenschutz ist am Arbeitsplatz selbst nicht vorgeschrieben, wohl aber beim Bewegen in den Gebäuden.

Wichtig war den Deka-Personalräten und den Betriebsräten der Töchter besonders die gesetzliche Absicherung, dass Gremiensitzungen und -beschlüsse nun nicht nur wie bisher gefordert in Präsenz, sondern auch online und per Telefonkonferenz möglich sind. Die Ergänzung des § 37 Absatz 3 im Bundes-Personalvertretungsgesetz schafft diese Sicherheit für Bankbetriebe in öffentlicher Trägerschaft bis zum Ende März 2021, der neue § 129 im Betriebsverfassungsgesetz für privatrechtliche Banken bis zum Jahresende 2020. Angesichts der bleibenden Unsicherheit begehren viele Betriebs- und Personalräte, dass die Regelungen auch noch darüber hinaus verlängert werden. Diese Entscheidung des Gesetzgebers wertete Wolfgang Ermann als fundamental für die weitere Arbeit der Betriebs- und Personalräte.

Aufgrund des Infektionsrisikos, welches vom Virus in den Betrieben ausgeht, muss und wurde auch die Gefährdungsbeurteilung für die Standorte der Deutschen Bank überarbeitet, um den Beschäftigten so gut wie möglich geschützte Arbeitsplätze, Kantinen und Wege im Unternehmen zu schaffen. 290 von gut 500 Filialen der blauen Bank hatten in der Corona-Hochphase geschlossen (ähnliche Größenordnungen finden sich auch anderswo) – die allermeisten sind seit Pfingsten wieder geöffnet. Offen ist allerdings, ob die neuen Betriebskonzepte nun für den weiteren Pandemieverlauf reichen. Mundschutz, Abstände und Handhygiene sind recht klar und inzwischen für die meisten geläufig. Doch wie können etwa Kinder betreut werden, falls Kindergärten im Infektionsfall ab Herbst wieder vermehrt und ad hoc schließen? Zumindest in den Volks- und Raiffeisenbanken konnten wir mit einer Duldungsvereinbarung mit dem AVR vielen betroffenen Kolleg*innen weiterhelfen.

Karl-Heinz Hamacher, Kölner Betriebsrat in der Deutsche Bank-Region West, verdeutlichte die Zweifel vieler Kollegen am weiteren Bestand des Filialnetzes. Spätestens seit Auftakt der Erkrankungswelle nutzten deutlich mehr Privatkunden die Online-Kanäle der Banken. Mit Corona-bedingter Schließung ist nun auch die ältere Generation freiwillig oder auch unfreiwillig auf den Kontakt via Internet umgestiegen. Für die Kolleg*innen in den Filialen besteht die Sorge: Werden nun gerade die kleineren Standorte nicht nur vorübergehend, sondern bald auch endgültig geschlossen, unter dem schon bestehenden Etikett der „taktischen Netz-Optimierung“? Unruhe breitet sich zunehmend aus – zumal das Unternehmen keine längerfristigen verlässlichen Aussagen treffen kann oder will. Stellenverlust könnte gerade die Mitarbeiter*innen am unteren Ende des Tarifbandes treffen, die am wenigsten auf Veränderungen und Entscheidungen Einfluss nehmen können.

Auch Norbert Heinrich, Betriebsrat aus der Targobank, bilanzierte, dass Online funktioniert und sich automatisch die Frage erhebt, wie viele Filialen eigentlich aus Sicht des Unternehmens noch gebraucht werden. Die Bank fährt im Sommer fast so viel Geschäft wie im Februar, und das mit viel weniger Verkehr in den Zweigstellen. Das Haus hat den Risiko-Gruppen unter den Mitarbeitern grundsätzlich Home-Office angeboten. Wenn der Kindergarten oder die Schule geschlossen waren, gewährte die Targobank den betroffenen Mitarbeitern unbürokratisch fünf Tage bezahlten Sonderurlaub – ebenso für Angehörige von Pflegebedürftigen, wenn sie keine Unterstützung mehr fanden.

Die Eckpunkte der DBV-Arbeit der vorigen Monate stellte Stephan Szukalski eindrucksvoll vor. Der Kontakt schwenkte von physischen Treffen zu Video-konferenzen um – welche nach kurzer Eingewöhnungszeit auch gut funktionierten. Sie sparen darüber hinaus Zeit und Kosten. Präsenz bleibt bei wichtigen Verhandlungen indes wichtig – wir versuchen sie, so gut und oft es geht zu organisieren.

In der ING Deutschland stehen wir in intensiven Verhandlungen mit der Bank zu einer leistungsgerechten Bewertung der zahlreichen neuen Job-Profile. Die ersten Gespräche erwiesen sich übers Frühjahr und auch im Sommer als zäh. Erste Fortschritte können nicht verdecken, dass wir den ersten vorgesehenen Termin Ende Juni für eine Einigung im Bereich „Sales, Service und Wholesale Banking“ nicht schafften. Wir haben deutlich gemacht, dass die kommenden



Wolfgang Ermann koordiniert die Arbeit des DBV-Verbandsrates. Foto: privat

Verhandlungen konzentrierter zum Ziel geführt werden müssen. Notfalls muss ein Spitzengespräch hier Klarheit herbeiführen, dass seitens der Arbeitgeber zwar Wünsche und Zusagen geäußert wurden, diese bisher aber keinen Einzug in die planmäßigen Abstimmungsrunden fanden.

Stephan Szukalski berichtete von der Verschmelzung der DB Privat- und Firmenkundenbank (inklusive Postbank) mit der Deutsche Bank AG im Mai, welche die Betriebsabläufe erleichtern soll. Gleichwohl fordern die anstehenden Verhandlungen über die Umsetzung der Konzernstrategie (vom Juli 2019) unseren vollen Einsatz. An einer anderen Verhandlungsfreund konnte der DBV Erfolge in Form einer Tarifregelung zur Kurzarbeit mit dem Verband Öffentlicher Banken (VOB) erzielen. Diese sichern allen betroffenen Mitarbeiter*innen auch im Falle von Kurzarbeit ein Netto-Einkommen, welches weit über dem gesetzlichen Standard liegt und beinahe das normale Einkommen erreicht.

Zum Covid-19-Arbeitsschutz-Standard – bitte diesen QR-Code per Smartphone scannen:



Oliver Popp

Postbank: „Old School“ kann ziemlich zeitgemäß sein

*Wer eine klare Linie und berechenbare Entscheidungen mag, der kann sich in der Deutschen Bank manchmal unwohl fühlen. Diese Erfahrung machen nicht nur die Mitarbeiter in der Postbank, die spätestens seit der Verschmelzung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG in die Deutsche Bank AG im Mai 2020 endgültig nur noch ein einfacher Betrieb im Konzerngefüge ist. Die herbe Beobachtung ist für die „gelben“ Kolleg*innen in der blauen Bank indes besonders auffällig, denn sie hatten noch vor wenigen Jahren eine klassische Struktur.*

Es ist der Vergleich, der den Sinn einer Organisation deutlich offenbart. „Wir waren mit unserer ‚Linie‘ auch nicht immer glücklich. Aber eins war klar: Wenn ich mit einem Thema früher zum Vorgesetzten gegangen bin, dann hatte sie oder er die Verantwortung zu entscheiden, und hat es dann auch meist getan“, meint Torsten Bielán. Heute muss sich der Kerpener, zugleich Controller und Betriebsrat in der Bonner Postbank-Zentrale, mit der Matrix der Deutschen Bank arrangieren. In der Gremienwelt aus ExCo's und anderen parallelen und sich überschneidenden Kreisen gibt es gefühlt oft fünf Verantwortliche für die gleiche Sachfrage. „Alle laufen auf der Suche nach einer Lösung los und verschwinden dann in irgendwelchen Abstimmungs-Prozessen. Am Ende werden Entscheidungen verschoben oder gar nicht mehr getroffen. Vielleicht bin ich dafür mit meinen 45 Jahren schon zu ‚Old School‘, aber ich bevorzuge es, wenn es verlässlich vorwärts geht.“

Dabei sind gerade sehr viele Entscheidungen zu treffen. Von der Bank selbst ausgehend zum Beispiel im Zuge der vollständigen Integration der Postbank. Hier versucht Torsten Bielán mit seinem BR-Kollegen Stefan Leukel und anderen, die Zukunft für die Postbank-Beschäftigten optimal zu gestalten. „Die Bedeutung der Postbank im Konzern ist gesunken. Seit dem Weggang von Frank Strauß haben wir keinen Vertreter mehr in der obersten Führungsebene. Und nun soll die Technik im gesamten Unternehmen weitgehend auf Deutsche Bank-Systeme umgestellt werden, was uns natürlich besonders fordern wird“, blickt Torsten Bielán in die Zukunft.



In Konstruktion: Der „Neue Kanzlerplatz“ in Bonn im Sommer 2020 – mit einer Postbank-Zentrale, deren innere Werte hoffentlich auch die Mitarbeiter*innen zufriedenstellen wird. Foto: Stefan Oberreuter / wikimedia.org

Immerhin: Die Verschmelzung in die AG ist gelungen – und die Gehälter und Besitzstände der Postbank*innen sind abgesichert, inklusive eines Schutzes für alle Beschäftigte, bis Ende 2023 nicht betriebsbedingt gekündigt werden zu können. „Daran geknüpft ist seit Sommer 2019 die Vereinbarung, dass im gleichen Zeitraum 750 Vollzeit-Stellen in den Zentralen in Bonn und Frankfurt abgebaut werden sollen, das heißt über Freiwilligkeit oder über den Sozialplan der Bank“, spricht der Betriebsrat von recht gut dotierten Angeboten, Altersmodellen und Abfindungen, die zu einem großen Teil schon umgesetzt wurden.

Seit wenigen Wochen verhandeln Arbeitnehmer und Arbeitgeber über einen zweiten Interessenausgleich („Head Office II“), der nötig ist, weil noch viele Dopplungen in den Funktionen von gelber und blauer Teilbank bestehen, und auch, weil künftig von zwei Jahresabschlüssen, Prozessen und Techniken eben nur noch eine(r) übrigbleiben soll. Beobachter rechnen mit einem zusätzlichen Stellenabbau im hohen dreistelligen Bereich, der bis Herbst realistisch werden könnte.

Die Aussicht besteht dennoch, dass es ein zufriedenstellender Abschluss wird. Ähnliche Verhandlungen besonders seit Beginn der Corona-Pandemie zeigen: Die Bank-Vertreter können Richtung und Ausmaß von äußeren Faktoren nicht immer gut einschätzen, und begrüßen die Bewertungen und fundierten Alternativen von den Betriebsräten am Verhandlungstisch. „Wir werden als Teil eines Konzerns ebenso durchgeschüttelt wie andere große Firmen. Aber Jammern gilt nicht. Wir müssen einfach die sachlichen Fakten wahrnehmen und handeln. Auf der obersten Ebene wie auch in Bonn“, sieht der Rheinländer in der Virus-Krise auch eine Kraft, die den Eigensinn der Parteien überwinden kann.

Torsten Bielán will die Fragen der Kollegen in der gelben Zentrale möglichst früh und umfassend beantworten – was kein nettes Beiwerk, sondern Hauptantrieb jedes Betriebsrates sein sollte. „Wir sind eben nur noch ein etwa 2000 Köpfe großer Betrieb unter etlichen anderen in der Deutschen Bank. Das sollte uns motivieren, unsere Interessen besser zu formulieren.“ Seine BR-Gruppe „Unsere Liste für Bonn“ (uLfB) formierte sich genau aus diesem Grund: Die Beschäftigten besser zu informieren, und sich entschiedener für ihre Interessen einzusetzen, als dies das Gros des BR seit längerer Zeit tut.

Die „ruhigen“ Postbank-Zeiten sind vorbei, und vom neuen Arbeitgeber sind keine Geschenke zu erwarten. Beispiel „Neuer Kanzlerplatz“: Der Standort am ehemaligen Bonner Regierungsviertel soll ab Ende 2021 die neue Vorzeige-Zentrale der Postbank beherbergen. Die großen Ankündigungen und bunten Bilder waren schon beeindruckend, als der Bau vor zwei Jahren vorgestellt



Thorsten Bielan (links) und Stefan Leukel sorgen für Bewegung in Betriebsrats-Themen. Foto: O. Popp

wurde. Lange fehlten aber fast alle näheren Infos, wie denn die Arbeitsplätze dort genau gestaltet werden sollen, der Betriebsrat sollte offenbar gar nicht näher einbezogen werden. „Erst als wir konkret unsere Mitbestimmung eingefordert haben, bewegte sich etwas“, so Thorsten Bielan.

So soll die Bank erklären, wie sie im neuen „Ökosystem“ die geteilten Arbeitsplätze organisieren will. „Wir vermuten, dass im „Shared Desk“-System auf 6 Beschäftigte nur noch 5 Arbeitsplätze kommen werden – was angesichts von Abwesenheit, Urlaub und Krankheit durchaus akzeptabel sein kann.“ In Folge der krisenbedingten Home-Offices seit März – die in großer Zahl wohl weiter genutzt werden – muss ohnehin nachgedacht werden, wieviel Schreibtische, „Think Tanks“ oder „Lounges“ überhaupt noch in der Zentrale benötigt werden. „Aber wir haben schon vor Corona kein sehr überzeugendes Konzept von Abläufen und Gesundheitsschutz an den Arbeitsstationen gesehen. Und jetzt müssen wir erst recht wissen und verhandeln, wie wir Abstände, Hygiene und flexibleres Arbeiten an verschiedenen Orten hinbekommen“, verdeutlicht der Familienvater die nächsten Aufgaben. Auch die ursprüngliche Parkplatz-Planung – statt 1200 an den bisherigen Standorten waren nur noch 600 Stellplätze in der neuen Postbank-Zentrale vorgesehen, schon da in der Erwartung von mehr Heim-Arbeit, Nahverkehrs-Nutzung und Arbeitsplatzabbau – muss den neuen, corona-geprägten Arbeitsweisen angepasst werden.

Eine Atempause und ein Luftholen könnten jedenfalls einem neuen Denken und Handeln dienlich sein. Tatsache ist, die Deutsche Bank hat sich für die Voll-Integration der Postbank entschieden und kann erheblich von den Einlagen der 13 Millionen Postbank-Kunden profitieren, wenn sie sie für weitere Finanz-Produkte des blau-gelben

Unternehmens aktivieren kann. „Die Stimmung unter den Kollegen ist nicht die Beste, aber im Grunde wollen wir ja auch in Frankfurt gehört werden und mit Erfolg arbeiten können“, betont der Mittvierziger. Das heißt: Eine gute und verlässliche Bezahlung, insbesondere eine variable Vergütung, die die Mitarbeiter verstehen und beeinflussen können.

Nicht alle Probleme lassen sich mit Geld zuschütten – sondern mit Einsatzwillen und einem fairen Umgang. Stellenabbau verhindern kann kein Betriebsrat. Aber das Gremium kann die Umstrukturierung so gestalten, dass die Kollegen, die wollen, in ähnlicher oder geänderter Position im Unternehmen weiterbeschäftigt werden. Es gibt einen bankinternen Stellenmarkt, der nicht immer sofort, aber bei genauerer Prüfung doch sehr oft Möglichkeiten bietet: „Wir sehen, dass Vorgesetzte trotz eingeschränkter Kompetenzen viele Qualifizierungen unbürokratisch möglich machen. Und dazu ermutigen wir sie und HR auch weiter: Entdeckt eure Spielräume im Abbau-Prozess! Das ist eine der Größen, dass die Mitarbeiter mehr an uns glauben, dass von außen Neue kommen und dass Bonn am Ende seine Bedeutung im Konzern behält“, appelliert Torsten Bielan an ein sinnvolles Vorgehen.

Falls Kollegen trotz aller Bemühungen nicht im Betrieb oder im Konzern unterkommen können, bilden die Instrumente des Sozialplans der Deutschen Bank eine lückenlose Absicherung. Der DBV hat ihn mehrfach im Zuge der Postbank-Integration in Eckpunkte-Papieren und Tarifabschlüssen festgeschrieben und auch praxisgerecht verbessert. Nicht ausgeschlossen ist zwar, dass auch die große Deutsche Bank die Entschlossenheit der Arbeitnehmer-Vertreter testen könnte, das soziale Netz zu verteidigen – schließlich werden inzwischen in jedem Winkel des Unternehmens Kosten gekürzt, bis es quietscht. Erinnert sei nur an Kürzungen des Unternehmensbonus, an äußerst schmale Gehälter in Tochter-GmbHs oder an eingesparte Mitarbeiter-Veranstaltungen. Doch werden wir uns in den kommenden Verhandlungen nicht beirren lassen, die (Lebens-)Leistung der Beschäftigten in blauen und gelben Betrieben vollständig einzupreisen.

Das bedeutet keine Blockade – sondern durchaus das Einbringen von und Offensein für gute, zeitgemäße Vereinbarungen. Covid-19, anderes Kunden-Verhalten, Digitalisierung, neue Wettbewerber, Regulierung und andere Faktoren schwächen die Ertragskraft aller Banken. Doch es lässt sich gegensteuern: Gerade die Beschäftigten wissen das am besten – sie machen es jeden Tag vielfach in Eigenverantwortung, auch unabhängig von schleppenden Arbeitsprozessen und der Rückversicherung in der Hierarchie. Viele gute Ergebnisse kommen so, informell, zustande. „Wenn ich sehe, dass es mit dem Standard nicht weitergeht, dann versuche ich, einen anderen Weg zu finden“, bringt es Torsten Bielan auf den Punkt.

Seit 25 Jahren ist er Teil der Finanzwirtschaft am Rhein – und lernte Versicherungs-Kaufmann in der damals noch familiär geprägten Gerling-Assekuranz. Ein Kollege holte ihn 2007 zur Postbank, wo er weiter im Controlling arbeitete, hier im Filialvertrieb. Die Kosten-Kontrolle ist bis heute Torsten Bielans Linien-Tätigkeit – nun, wie die IT auch mit einem sehr begrenzten Budget den immer ausgedehnteren EU-Regularien genügen kann. „Wann immer sich etwas ändert: Die IT ist in jedem Fall betroffen und soll es möglich machen. Das ist nie einfach. Zumal, wenn die Bank auch noch oft wechselnde Anforderungen an die Systeme stellt, als Ergebnis von Um-Organisation oder neuer geschäftlicher Schwerpunkte.“

Für das Arbeiten mit Akteuren verschiedener Couleur bietet die Kommunalpolitik ein brauchbares Training: der beherzte Vermittler ist seit Langem aktiv in der SPD und in den Stadtwerken seiner Heimatstadt Kerpen. Auch die örtlichen Vereine von Fußball, Karneval und Feuerwehr zählen auf ihn, zudem ein fester Freundeskreis. „Ich kann nicht einfach nichts machen“, bekennt Torsten Bielan. Er kann sich wiederum auf den Rückhalt seiner Frau verlassen, und Tochter und Sohn wissen, dass Papa abends auch mal länger im Einsatz ist. Die täglichen 55 Kilometer Pendelstrecke nach Bonn und zurück nimmt er in Kauf – denn er sieht sich vielen Menschen in beiden Orten verpflichtet. Solange er für sie etwas erreichen kann, wird er weitermachen.

Oliver Popp

Volks- und Raiffeisenbank Prignitz eG: Weniger Menschen heißt nicht weniger Kunden

Das „flache Land“ zwischen Hamburg und Berlin kennen die meisten Nicht-Einheimischen wohl nur von der Durchreise auf der Autobahn 24. Dabei lohnt sich das Abfahren im Nordwesten Brandenburgs: die Elbaue lädt zu Natur-Entdeckungen am und auf dem Wasser ein, und kleine Städte wie Wittstock oder Perleberg sind historische Perlen, wie der Name schon sagt. Davon allein lässt sich aber nicht jeder Lebensentwurf aufbauen – zumal die beiden Metropolen gerade die Jüngeren anziehen. Eine schrumpfende und alternde Bevölkerung ist die Folge. Doch zeigt die Geno-Bank der Region, dass sich auch damit wirtschaften lässt – und die Bank dem Land auch einiges zurückgeben kann.

Wenn die Kund*innen hier in die Filiale kommen, dann ist das nicht einfach Geschäfts-Abwicklung, sondern Familie. „Ja, wir kennen uns hier seit Jahrzehnten und wollen wissen, wie es den Menschen geht. Nichts Anonymes, sondern gewachsenes Vertrauen“, beschreibt Stephan Srugies die Beziehung, die weit über das Finanzielle hinausgeht. Der 40-Jährige berät seit März 2011 Familien, Handwerker und Landwirte in der Geschäftsstelle in Pritzwalk, davor knapp drei Jahre in der Filiale Krämerstraße in Perleberg. „Es ist besonders die Landwirtschaft, die unsere Gegend prägt. Darauf haben wir uns eingestellt, mit Finanzierungen für Technik und laufenden Betrieb, mit Unterstützung bei Ernte-Ausfällen bis hin zur Förderung von erneuerbaren Energieträgern, zum Beispiel Biogas-Anlagen.“ Zwölf Filialen und eine fahrbare Geschäftsstelle bieten ihre Dienste an.



Die Prignitz verlor zwar in den vergangenen Jahren Einwohner, wie zahlreiche Landstriche im Norden und Osten Deutschlands. „Doch die Schrumpfung war dann bis heute doch nicht so gravierend, wie es sich kurz nach der Wende abzeichnete. Wir als VR-Bank haben es auch geschafft, Kunden von anderen Banken für uns zu gewinnen. Und es sind uns sogar Abwanderer in die Großstädte treu geblieben, indem sie ihre Konten bei uns nun online führen“, bestätigt Stephan Srugies eine besondere Bindung.



*In Perleberg arbeitet die Hauptstelle der Volks- und Raiffeisenbank Prignitz.
Foto: modernmovie / stock.adobe.com*

Auch während der Corona-Hochphase war keine Zweigstelle komplett geschlossen – sondern die Öffnungszeiten dort verkürzt, wo wesentlich weniger Privatkunden kamen. Die Firmenkunden fanden in der Krise weiterhin Beratung und Zugang zu den KfW- und anderen Hilfskrediten, auch für Tilgungs-Aussetzungen und Kredit-Anpassungen – nach Absprache mit den Firmenkredit-Beratern auch zeitlich ausgedehnter als zuvor. Wesentlich war und ist die schnelle Hilfe an der richtigen Stelle – nicht unbedingt eine stattliche Höhe der Leistung. „Natürlich waren viele Gewerbekunden hart getroffen von gekappten Logistik-Ketten, verschärften Hygiene-Vorschriften und Nachfrage-Einbrüchen. Aber wir konnten es recht gut auffangen, eben weil wir einen guten Draht zueinander haben“, bewertet der Bankkaufmann die Entwicklung im Frühsommer 2020 letztlich als positiv.

Wesentlich dafür ist ein generell faires Miteinander auch innerhalb der Bank. Stephan Srugies ist als Vorsitzender des Betriebsrates einer der Wegbereiter: „Die Geschäftsführung und wir Mitarbeiter haben gelernt, auf Augenhöhe zu sprechen. Wir werden früh informiert und können uns in alles einlesen, was die Leitung im Unternehmen plant.“ So konnten sie die Kurzarbeit gut regeln. In der Spitze arbeiteten 50 Kolleg*innen (von derzeit 143 im gesamten Haus) verkürzt, jedoch nie weniger als die Hälfte ihrer regulären Arbeitszeit. Betroffen waren – wie in anderen Instituten – besonders die Service-Kräfte für die Individualkunden. Einige bis heute. „Wir haben vereinbart, das gesetzliche Minimum des Kurzarbeitergeldes erheblich aufzustocken. Das meiste konnten wir für die unteren Tarifgruppen erreichen – ihr Netto lag dann bei 90 % des Betrages vorher. Insbesondere für Kollegen, deren Arbeitszeit am stärksten reduziert wurde. Das kam gut an“, so der Brandenburger.

Anfängliche Sorge in der Belegschaft wich schnell, als die ersten Gehalts-Abrechnungen erfreulich ausfielen. Außerdem konnten viele Berater ihre Einsatzzeiten zum Teil selbst steuern, indem die Bank ihnen einen größeren Spielraum bei der Zahl der Kundentermine und der zeitlichen Aufteilung pro Tag einräumte. „Das zeigte uns wieder einmal, dass unsere Leitung nicht auf Vorgaben beharrt, wenn sie sich nicht mehr sinnvoll durchhalten lassen. Gespräche mit anderen Betriebsräten im Land zeigen, dass das nicht überall selbstverständlich ist“, wirbt Stephan Srugies allgemein für Lösungen, die am Leben orientiert sind und nicht am festen Schema.

Die VR-Bank Prignitz wendet den Geno-Tarifvertrag von 2019 erst seit dem 1. Juni 2020 an, und nicht seit Jahresanfang. „Wir haben einen Aufschub vereinbart, um unsere Tätigkeiten in der Bank noch einmal genau zu prüfen. Bei uns sind Stellenprofile über die Jahre immer mal wieder erweitert worden, wenn Aufgaben dazugekommen sind.“ Da es seit Juni bisher keine Einstellungen oder sonstigen größeren Stellenveränderungen gab, wirkte sich der jüngste Tarifabschluss nicht aus. Auch für die nächste Zeit ist kaum Bewegung absehbar, weder nach unten noch nach oben. Das Geschäft ist beständig – ohne große Sprünge.

Der Kundenkontakt über Medien statt am Beratungstisch wird aber auch an der Unterelbe stark zunehmen. „Einen reinen Online-Vertriebler gibt es zwar noch nicht bei uns, aber eine Umverteilung hin zu mehr Beratung am Bildschirm wird in den meisten Filialen kommen. Darauf müssen wir uns vorbereiten mit Hilfe von neuen Weiterbildungen. Und da werden wir als Betriebsrat mitbestimmen“, sieht er gute Möglichkeiten, dem Geschäft eine neue Wurzel in der Region zu geben, die ihre Kraft auch aus Bereitschaft der Beschäftigten zieht.

Derzeit lernen 15 Auszubildende das Bank-Handwerk zwischen Pritzwalk und Wittenberge. „Zwischendurch waren das mal weniger. Aber nun versuchen wir die Zahl unserer Jungen hoch zu halten, weil gerade sie im Digitalen zu Hause sind und entsprechend eine Kundenansprache mitbringen, die zugleich locker und verbindlich ist.



Wegbereiter: Stephan Srugies.

Foto: privat

Das ist das, was wir in Zukunft brauchen“, richtet Stephan Srugies den Blick aufs Halten der Talente. Auch in der Prignitz entscheiden sich die Jungen während der Banklehre schneller einmal um, als das früher der Fall war. Gerade die technisch und kommunikativ Fitten sehen in den Berliner Fintechs und anderen Jung-Unternehmen gerade anderthalb Fahrstunden entfernt manche attraktive Chance in der digitalen Finanzwirtschaft.

Schlechte Karten hat die VR-Bank Prignitz beim Wettbewerb um die Neueinsteiger auf lange Sicht jedoch nicht. Es ist die Aussicht auf eine verlässliche Karriere auf einem gut bestellten Feld aus tariflichen wie betrieblichen Rechten und auf eine vertrauensvolle Atmosphäre, die manch' Junge dann doch in der Region halten. Das trägt durch eine weltumspannende Krise und gibt auch Sicherheit, neue persönliche Lebensziele anzugehen. Die aufstrebende Smartphone-Bank N26 lernt gerade, dass materielle Benefits nicht alles sind für eine bleibende Mitarbeiter-Motivation – und sich dort gerade ein Betriebsrat neu gründet, von dessen Arbeit sich viele Beschäftigte ganz klassisch mehr Gerechtigkeit im Unternehmen erwarten. Eine Bank in der Prignitz könnte da einige gute Ideen liefern.

Oliver Popp

Versicherungen / Allianz: Ein neues Gefüge finden

Der Tarifabschluss von Ende 2019 war die Kunst des Machbaren. Zu unterschiedlich ist bereits seit längerem die wirtschaftliche Entwicklung großer oder kleiner, breit anbietender oder spezieller Assekuranzen. Und bei einem Branchen-Abschluss ist selten mehr drin als die Tragfähigkeit des schwächsten Unternehmens. 4,8 % Gehaltsplus sowie 225 Euro einmalig bei einer Laufzeit von fast zweieinhalb Jahren war das Ergebnis der Verhandlungen. Es kam im April mit den ersten 2,8 % im Geldbeutel an – da hatten die Beschäftigten längst andere Gedanken.

Der Corona-Lockdown traf auch die Mitarbeiter*innen in den Versicherungen überraschend. Aber vielfach mit guten Voraussetzungen: „Wir haben zum Glück schon seit einigen Jahren eine Gesamt-Betriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten, und entsprechend die meisten Kollegen, die sich ihre Technik für abseits des Büros besorgt und eingerichtet hatten. Und sie haben auch schon regelmäßig daheim oder unterwegs gearbeitet“, war Ünver Hornung nach dem ersten Schock erleichtert, dass es für die allermeisten ab Mitte März nahtlos im Krisen-Home-Office weitergehen konnte.

Der 54-jährige Niederbayer ist Betriebsrat in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG, die den größten Teil des Kundengeschäftes im Konzern erbringt. Die Allianz steht dabei in einer Reihe mit den meisten Versicherungen, die binnen Tagen den Weg zum Home-Office freimachten – sie tat es aber besonders konsequent: „Seit Beginn der Pandemie bis heute ist es nahezu allen Mitarbeitern freigestellt, zu Hause zu arbeiten oder auf freiwilliger Basis ins Büro zu kommen. Anfangs sollten nicht mehr als 20 % der Belegschaft des Innendienstes in die Gebäude kommen, um große Abstände als Schutz vor dem Virus sicherzustellen. Die Quote stieg später auf 30 und bis heute auf 50 % der Kolleginnen und Kollegen, die maximal wieder ins Büro kommen sollen“, so Ünver Hornung.

Er hatte als Mitglied des Gesundheits-Ausschusses im Konzern-Betriebsrat Kontakt mit dem Corona-Krisenstab und organisierte mit, wie Kollegen in den großen Gebäuden arbeiten, essen, sich bewegen können – unter neuen, verschärften Auflagen. Dazu gehörte, Gefährdungs-Beurteilungen neu zu fassen, eine neue Art von Imbiss anstelle der gewohnten Kantine einzurichten, und Härtefälle abzumildern. „Natürlich: Es gab auch bei uns einige Mitarbeiter, die in kleinen Wohnungen nicht die Räume für vertrauliches Arbeiten hatten, gerade wenn die Partner auch daheim arbeiten mussten, oder als die Kinder obendrein daheim waren. Und doch waren unsere Kollegen letztlich mit den Maßnahmen einverstanden. Niemand hat sich lange beschwert, denn wir haben uns in jedem Fall gekümmert. Und wir werden die Problemstellungen in unsere Verhandlungen für eine Nachfolge der Home-Office-Regelung einbringen“, zieht der Betriebsrat eine positive Bilanz.

Dazu beigetragen hat sicher, dass die Allianz nie die Absicht hatte, Ihre Beschäftigten in Kurzarbeit zu schicken. Das machte die Geschäftsführung sehr früh klar. Dem angestellten Außendienst und sogar den selbstständigen Versicherungs-Vertretern wurden ihre Verluste weitgehend ausgeglichen – was die Mitarbeiter*innen dort sehr beruhigte, denn der Vertrieb „draußen“ und mobil brach auch bei der Allianz in der Zeit des Lockdowns stark ein, weil örtlicher Kundenkontakt zunächst nicht mehr möglich war.

Inzwischen fahren die Verkäufer zwar wieder zu den Kunden – aber auch die Außendienstler nutzen vermehrt die digitalen Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. „Das ist der wesentliche Unterschied zwischen Home-Office und mobilem Arbeiten. Nach der Home-Office-Vereinbarung, wie sie viele Innendienstler nutzen, deckt das Unternehmen Kosten und



Ünver Hornung.

Foto: O. Popp

Ausstattung ab, damit der alternative Arbeitsplatz funktioniert. Beim ‚mobilen‘ Arbeiten geht die Übernahme der Ausstattung nicht so weit, und die Kollegen greifen zum Beispiel auf ihre private Flatrate zurück. In der Praxis ist das jedoch kein großer Unterschied. Wichtig ist, dass die Regelungen verbindlich existieren und jeder für sich die Möglichkeit hat seine Arbeitsweise zu gestalten“, erläutert Ünver Hornung. „Mit dem mobilen Arbeiten sind wir sogar noch ein Stückchen flexibler, weil wir nicht an zu Hause gebunden sind.“

Die Arbeit an corona-gerechten Vereinbarungen ist jedenfalls noch lange nicht abgeschlossen. „Die meisten bedauern auch bei uns, dass das soziale Gefüge durch den fehlenden persönlichen Kontakt leidet. Deshalb wollen wir es ermöglichen, dass die Belegschaften später, wenn der Corona-Ausnahmestand beendet ist, regelmäßig länger als die aktuellen zwei Wochentage mobil arbeiten können, wenn sie das für sinnvoll erachten.“

Er hält Covid-19 für eine dringend nötige Atempause, um innezuhalten, klarer zu sehen, was kommen kann, und sich darauf einzustellen. „Corona beschleunigt mit Sicherheit die Digitalisierung. Wir in Mitteleuropa verschlafen das leicht – man schaue sich zum Beispiel an, wie einfach elektronische Behördengänge im Baltikum möglich sind, im Gegensatz zu Deutschland. Insofern ist diese Krise ein guter Anstoß. ‚Tue was du kannst, mit dem was du hast, wo immer du bist‘, fordert der Arbeitnehmer-Vertreter dazu auf, die fortschrittlichen Kräfte zu entfesseln.

Oliver Popp

dwpbank: Die „Kopf-Monopole“ besser verteilen

Wenn Banken mit ihren Produkten breit bei Kunden werben, dann können sie sich auf geräuschlos und effizient arbeitende Spezialisten verlassen: die „Abwickler“, die die Aufträge der Endkunden an den Märkten erst realisieren. Eine solche Transaktions-Bank ist die dwpbank, die für viele Sparkassen, Geno- und Privatbanken den Handel mit Wertpapieren umsetzt. Dies tut sie nun seit 17 Jahren – auch durch alle Verwerfungen des Corona-Jahres hindurch.

Als die Kurse im März abstürzten und seit Mai oft ebenso kräftig wieder stiegen, war das für die Real-Wirtschaft und viele Anleger ein Wechselbad der Gefühle. Von der Vervielfachung der Handelsumsätze in Aktien, Fonds oder Optionen profitierte die dwpbank erheblich. „Das wird sich in höheren Erträgen widerspiegeln, und brachte uns natürlich viel Mehrarbeit“, meint Guido Schneiders, der im Düsseldorfer dwp-Standort die Einhaltung der Fonds-Anlagegrenzen überprüft – also, ob die Fonds-Manager der Kapitalverwaltungsgesellschaften beim Kauf von Papieren ihre eigenen, zum Beispiel ethischen Vorgaben aus dem Prospekt einhalten.

Das Mehr an Erlösen ließ die Mitarbeiter*innen in Frankfurt, Düsseldorf und München spürbar aufatmen. Denn vergleichsweise „ruhige“ Aktien-Märkte sind kein gutes Zeichen für den Wertpapier-Bearbeiter: 2012 noch mit über 1700 Beschäftigten, senkte das Unternehmen ihre Zahl bis heute auf rund 1200 (1084 Vollzeit-Stellen) – mit einem Plansoll von deutschlandweit nur noch etwa 910 Vollzeit-Stellen im Jahr 2023. „Immerhin konnten wir Betriebsräte den Abbauprozess an einige Bedingungen knüpfen, bevor die Bank die Arbeitsplätze wirklich streichen kann. Dadurch haben wir die Zeiträume erheblich verzögert, und fanden für den größten Teil der Betroffenen Alternativen“, spricht der 52-jährige Rheinländer von einem Teil-Erfolg der Arbeitnehmer-Vertretung.

Nun hat sich der Blick aufgehellt: „Neben den größeren Umsätzen haben einige Banken signalisiert, die Verträge mit uns auszuweiten. Deshalb wird der Abbau nicht mehr so vorangetrieben, sondern Stellen eher umgebaut. Wir schaffen es inzwischen, mehr Nachwuchskräfte und auch junge IT-Spezialisten für uns zu gewinnen. Das hilft uns sehr, denn in etwa zehn Jahren sind eine große Zahl unserer Fachleute in Rente und ihr Wissen damit verloren, wenn es nicht weitergegeben oder ersetzt würde“, verdeutlicht der Rheinländer, der seit 20 Jahren die dwpbank als Mitarbeiter begleitet.

Eine Lage wie die Pandemie hat auch Guido Schneiders sich nicht vorstellen können. In der Spitze arbeiteten auch hier 80 % (Vorjahr: 26 %) der 1200 Angestellten von daheim. „Papierhafte Prozesse mussten fast über Nacht server-fähig gemacht werden. Zum Glück hatten wir unsere Gesamt-Betriebsvereinbarung ‚Mobiles Arbeiten‘, deren technische Bevorratung alle Kollegen schnell in die Lage versetzte, neben dem Notebook bei Bedarf auch mit großem Monitor und Docking Station im Home-Office zu arbeiten.“ Klar ist: Nicht alle Arbeitsplätze in den Büros werden schnell wiederbesetzt. „Wir müssen vereinbaren, wie viele es werden, und wie viele zum Teil oder ganz von außerhalb arbeiten. Entsprechend müssen wir dann zum Beispiel auch den Kantinen-Betrieb organisieren, vielleicht mit einem System von Essens-Schichten“, schaut der Betriebsrat auf die Entwicklungen und vielleicht notwendige Verhandlungen der kommenden Wochen.

Von Covid-19 abgesehen, fragen viele Kolleg*innen derzeit zur neuen Betriebsvereinbarung Arbeitszeit nach, die im Oktober wirksam wird. Ein wesentlicher Fortschritt ist, dass bei den oft in der dwpbank anzutreffenden Außer-tariflern (AT) nun nicht mehr jede Überstunde gestrichen wird. Sondern: Die unteren AT-Gruppen behalten den Ausgleichsanspruch für alle Überstunden. Den einkommens-mittleren AT dürfen höchstens 8 Überstunden pro Monat gestrichen werden. Lediglich die Top-Verdiener müssen auch weiter damit leben, dass ihre Überstunden wegfallen, wenn sie sie nicht binnen kurzer Frist „abfeiern“. „Wir Betriebsräte achten mit dem Arbeitgeber darauf, dass die Arbeit besser verteilt wird, und dass unter den AT nicht so viele ‚Kopf-Monopole‘ entste-



Guido Schneiders.

Foto: privat

hen, die dann – weil schwer ersetzbar – besonders viele Überstunden schieben, welche am Ende nicht vergütet werden.“

Der Haus-Tarifvertrag des Wertpapier-Hauses ist stark an den Privatbanken-Tarif angelehnt. Allerdings finden sich die Tätigkeiten der dwpbank fast überhaupt nicht mehr in den antiquierten Beispielen der Tarifgruppen des Regelwerkes, weshalb die Arbeitnehmer-Vertreter des Unternehmens starke Verfechter einer Tarif-Reform sind. „Ich habe mich darauf spezialisiert, den Tarifvertrag für uns zu interpretieren, was echt schwer ist, und nur deshalb halbwegs funktioniert, weil auch unsere Personalabteilung die Mitarbeiter nicht unfair behandeln will“, spricht Guido Schneiders von einer dauernden Detailarbeit, die mit einem zeitgemäßen Tarifvertrag überflüssig würde.

Nach einigen Jahren des Übergangs sind die aus den beauftragenden Banken übernommenen Mitarbeiter-Gruppen in der dwpbank nun weitgehend zusammengewachsen – es gibt inzwischen eine neue, verbindende Identität im Wertpapier-Abwickler, zum Teil auch mit neuen Arbeitsverträgen. Die ausgelagerte und unter Tarif bezahlende Service-GmbH mit 130 Mitarbeitern in Halle an der Saale und die IT-Tochter mit gut 40 Beschäftigten in Budapest sorgen zwar nicht für Begeisterung an den bisherigen dwpbank-Standorten. Doch immerhin läuft die Zusammenarbeit inzwischen. Und die Betriebsräte an Rhein, Main und Isar werden in künftigen Verhandlungen deutlich machen, dass die Zukunft des Unternehmens nur gelingt, wenn die Arbeit dort angesiedelt bleibt und wird, wo sie fachkundig bewältigt werden kann.

Oliver Popp

Helfen Sie uns!

Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?

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

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**
0211/54 26 81 40

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

DBV-Hauptgeschäftsstelle

Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 54 26 81 0
Fax: 02 11 / 54 26 81 40
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 Süd
Berger Straße 175
60385 Frankfurt am Main
Mobil: 0152 / 29 261 041
popp@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord
 Ansprechpartner: Norbert Heinrich
 Mobil: 0179 / 22 11 690
 mail: heinrich@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband West
 Ansprechpartner: Holger Lätzsch
 Mobil: 0171 / 704 96 98
 mail: laetzsch@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte
 Ansprechpartner: Ernst Dürr
 Mobil: 0152 / 31 74 14 34
 mail: duerr@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost
 Ansprechpartner: Sylke Berger
 Mobil: 0172 / 37 66 638
 mail: berger@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 eine **Branchengewerkschaft** und handeln seit 1894 mit Weitsicht und Erfolg im Namen der Beschäftigten der **Volks- und Raiffeisenbanken**, der **Privaten und Öffentlichen Banken** und der **Privaten Versicherungsunternehmen**. Heute bieten wir unseren Mitgliedern arbeits- und sozialrechtliche Beratung, und schließen Tarifverträge mit den drei zuständigen Arbeitgeberverbänden. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs- sowie Aufsichtsräten.

Was wollen wir?

- Dafür sorgen, dass die Beschäftigten einen fairen Anteil an der Wirtschaftsleistung der Unternehmen erhalten. Die erreichten hohen Arbeits- und Sozialstandards der Branche wollen wir erhalten und ausbauen.
- Aktiv dazu beitragen, dass die Branche den größtmöglichen Erfolg für uns alle erzielt, ohne dass dabei Wohlergehen und Anliegen der Beschäftigten beeinträchtigt werden.
- Unsere Mitglieder, aber auch die zu vielen noch unorganisierten Beschäftigten davon überzeugen, in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaft und dem Unternehmen zu dienen, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.
- Die freiheitliche und demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft auf der Grundlage der sozialen Marktwirtschaft verteidigen, und die Teilhabe



Tobias Machhaus / Fotolia.com

aller Teile der Gesellschaft in den Betrieben sicherstellen. Tatkraft, Ideenreichtum und Zivilcourage in den Betrieben und der Gesellschaft wollen wir fördern.

Werden Sie Mitglied bei uns! Wir kämpfen für Ihre Rechte. Wir wollen, dass Sie Ihren fairen Anteil an der Wirtschaftsleistung der Branche erhalten, und von den Arbeitgebern mit zumindest der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie die Kapitaleigner.

Zu politischen Fragen äußern wir uns, wenn die Interessen der von uns vertretenen Beschäftigten berührt werden. Allgemeine Politik überlassen wir dagegen Politikern und Parteien. Wir sind deshalb politisch neutral und für jeden und jede offen, der auf dem Boden der freiheitlich demokratischen Grundordnung steht, und unsere Ziele billigt.

**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Interessen,
die von einer
Branchen-
gewerkschaft besser
und nachhaltiger
formuliert und
vertreten werden
können.**

**DBV –
der kompetente
Partner für
Beschäftigte
von Banken und
Versicherungen**

Ja, ich bin in den Betriebsrat gewählt worden und möchte zu einem DBV-Betriebsrats-Seminar eingeladen werden.

Name

Vorname

Anschrift

E-Mail

Unterschrift

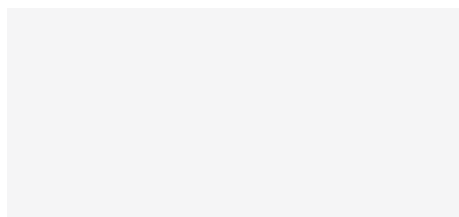
Monatsbeiträge bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

- | | |
|--|---------|
| 1. Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 7,50 |
| 2. bis € 2.251,- brutto | € 13,00 |
| 3. von € 2.252,- bis 3.536,- brutto | € 18,00 |
| 4. von € 3.537,- bis 4.974,- brutto | € 24,00 |
| 5. ab € 4.975,- brutto | € 28,00 |

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren, falls
Marke zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**



- ☐ 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- u. Sozialrechts verlassen.
- ☐ DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.
- ☐ Beim DBV bestimmen engagierte, ehrenamtliche Mitarbeiter aus der Finanzdienstleisterbranche.

DBV
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 ☐ vierteljähr. 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

