



**Josef Diepold und
Richard Sesemann
mit starker Gruppe
in der Wahl zum
neuen Personalrat
der BayernLB**

**Commerzbank:
Das Ruder in die
Hand nehmen**

**Deutsche Bank:
Genauer
hinschauen**

**DBV-Seminare:
Digital
in die Wahl**

THEMEN		SEITE
▶ Titelthema	Bayerische Landesbank: Lieber gut verhandeln als schnell unterschreiben	2-3
▶ Restrukturierung	Commerzbank: „Kündigungen sind kaum noch möglich“	4-5
▶ Aufgefallen	Deutsche Bank: 26 Abbau-Vereinbarungen in 2 Jahren	6-7
▶ Aus dem Verband	DBV-Frühjahrstagung: Neue Medien und Neues Arbeiten	8-9
▶ Neues Wissen	DBV-Seminare: Weniger Herdenverhalten und mehr Mut	10-11
▶ Wertpapier-Bearbeitung	DB Investment Services GmbH: Nicht hinterm Berg	12-13
▶ Zahlungsverkehr	Postbank BCB AG: Blumen und persönliche Worte	14-15
▶ Organisation		16




ecco / Fotolia – stock.adobe.com

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!

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: privat
 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 5,00
 jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten.
 Erscheinungsweise: 4 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.

Unsere Tarifkommissionen

- PRIVATES BANKGEWERBE**
- ERMANN Wolfgang
– Verhandlungsführer
 - MAGDZIAK Martin
– stv. Verhandlungsführer
 - ZATCHER Matthias
– stv. Verhandlungsführer
 - BAUMANN Walter
 - BEESE Ute
 - BERGER Sylke
 - BETZEN Sigrid
 - DIEHL Sabine
 - FEIKES-FEILHAUER Ursula
 - FREUND Petra
 - HAMACHER Karl-Heinz
 - HEINRICH Norbert
 - JÄCKEL Andreas
 - ORS Bülend
 - PUTSCHKY Christa
 - SCHNEIDERS Guido
 - SCHOCK Volker
 - SCHULZE Frank
 - SÖLTER Karl
 - SPRANG Sven
 - SZUKALSKI Stephan
 - TÖGEL Jürgen
 - TOKYUREK Muharrem
 - WEISSHART-SARIEF Beate
- VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**
- PIASTA Robert
– Verhandlungsführer
 - SZUKALSKI Stephan
– Geschäftsführer Tarifkommission
 - BEESE Ute
 - BETZEN Sigrid
 - DRACHSLER Stephanie
 - ERMANN Wolfgang
 - GRIGGEL Stefan
 - LÄTZSCH Holger
 - LINDEN Stefan
 - MAGET Jürgen
 - MARSCHNER Jens
 - PENNING Hermann
 - POSKE Michael
 - REHMISCH Steffen
 - RIEDEL Michael
 - SCHILLER Silke
 - SCHUHMACHER Florian
 - VOSSBRECHER Jürgen
 - WOLK Sabine
 - ZIERER Alexander
- ÖFFENTLICHE BANKEN**
- SZUKALSKI Stephan
– Verhandlungsführer
 - DÜRR Ernst
– stv. Verhandlungsführer
 - BARTEN Heiko
 - BEESE Ute
 - BETZEN Sigrid
 - BRÄGER Karin
 - DIEPOLD Josef
 - ERVOJIC Igor
 - HARTIG Bernd
 - KUNZ Birgit
 - HINZ Pascal
 - SEIDENSTICKER Kirsten
 - SESEMANN Richard, Dr.
 - STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.
- VERSICHERUNGSGEWERBE**
- BEESE Ute
– Verhandlungsführerin
 - HORNUNG Ünver
 - KADNER Thomas
 - POPP Oliver
 - SEIFER Sonja
 - WESTPHAL Michael

Grußwort: Positive Wendungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer hätte gedacht, dass ein kleines gelbes Heft einmal darüber (mit-)entscheidet, ob wir am „gewohnten“ Leben teilnehmen dürfen? Einen Eintrag mit Chargen-Aufkleber im Impfausweis – und schon können wir wieder ins Kino, ins Freibad, und ins Stadion. Endlich wieder „raus“, Freunde treffen, abschalten, was erleben. Im Herbst dann die Hoffnung, dass genügend Auffrischungsspritzen bereitstehen. Und der Wunsch, dass sich die Welt nicht immer wieder neu ansteckt mit Erregern und Abschottung.

Doch zurück ins Jahr 2019 werden wir kaum kommen. Die Frage lautet: Ist das unser Untergang? War früher alles besser? Ich sehe Hoffnungszeichen in den Betrieben der Finanzwirtschaft, dass auch heute positive Wendungen möglich sind. Die Erfahrung, dass Geschäftsleitungen, Betriebsräte und Beschäftigte sich schnell einig werden, wenn wirklich Not herrscht. Der Lerneffekt bei Führungskräften, die noch vor zwei Jahren Angst vor Kontrollverlust hatten, wenn Untergebene von daheim arbeiten wollten. Und der Aufbruch von Arbeitnehmer-Vertretern, die Online-Kanäle kreativ nutzen und mit Chat und Video-Botschaft mehr Menschen erreichen als nur mit Rechenschaftsbericht und Sprechstunde.

Nur wer (auch) online präsent ist, wird wahrgenommen. Das gilt ebenso für die **Wahlen der Betriebs- und Personalräte**, die im **Frühjahr 2022** anstehen – und die nicht verschoben werden, nur weil klassische Vor-Ort-Methoden nicht mehr funktionieren. Wir unterstützen Wahlvorstände in den kommenden Monaten deshalb besonders intensiv: Der **DBV bietet maßgeschneiderte Schulungen** – unsere Trainerinnen Karin Ruck und Sigrid Betzen bauen die Seminare nach Wunsch der Teilnehmer auf (Seiten 10 und 11 in dieser Zeitschrift). Ich selbst werde Schulungen für Wahlvorstände im „Post-Nachfolgeunternehmen“ Deutsche Bank anbieten, die 2022 erstmalig nach der Wahlordnung Post ihre Wahlen durchführen müssen.

Besonders früh wählen die Kolleginnen und Kollegen in der **Bayerischen Landesbank**: Sie geben am 22. Juni ihre Stimme für den Personalrat der kommenden 5 Jahre ab. Dr. Richard Sesemann und Josef Diepold treten hier auf der **Liste „Für Ihre Zukunft“** an, um formelle Vereinbarungen und informelle Absprachen verlässlicher zu machen. Hier hatte sich die gut situierte Landesbank Blößen gegeben. „Gesund schrumpfen“ soll Auswüchse der Vergangenheit korrigieren. Beschäftigte wollen indes sehen, dass die BayernLB ins soziale Kapital investiert (Seiten 2 und 3).

Während unserer virtuellen **Frühjahrsagung** Mitte April (Seiten 8 und 9) bekamen unsere Gäste reichlich Treibstoff, wie ein tragfähiges Haus gebaut und gepflegt werden kann. Unsere Arbeitsgruppe **„Homeoffice / Mobiles Arbeiten“** um Ute Beese (DBV Nord) stellte die Ergebnisse der Gruppe vor – ich war beeindruckt über die große Zahl der Reaktionen am Bildschirm und im Chat. Das Gestalten der Arbeit außerhalb des Betriebes bleibt das wichtigste Einzel-Thema für uns im DBV. Dafür stellen wir gern noch mehr Zeit und Raum zur Verfügung. Neue Mitwirkende für die Arbeitsgruppe heißt Ute Beese jederzeit willkommen – am besten per Mail: beese@dbv-gewerkschaft.de.

Natürlich ist gut organisiertes Homeoffice auch in der **Deutschen Bank** und der **Commerzbank** inzwischen ein wesentlicher Faktor für den Geschäftserfolg insgesamt. Beide Dickschiffe können sich aber - wie ich



Stephan Szukalski.

Foto: privat

finde - einige Scheiben abschneiden von kleineren Häusern, z.B. was Übernahme von Kosten im Homeoffice angeht, oder auch Gesunderhaltung und Unterstützung von zehntausenden Mitarbeitern dort.

Ein anderes Thema ist und bleibt in blauer wie in gelber Bank dagegen der nie enden wollende **Stellenabbau**. Die Zahlen tun weh: 6500 Kolleginnen und Kollegen im Inland verloren ihren Arbeitsplatz in der „Deutschen“ binnen der vergangenen 2 Jahre, wurden versetzt oder verließen das Unternehmen ganz. Betriebsräte prüfen dabei genau, ob Programme so laufen wie im Rahmenplan vorgesehen (Seiten 6 und 7). In der „Coba“ kommt die große Welle noch – hier geht es um 10.000 Vollzeitstellen, binnen 3 ½ Jahren, aber bei einer weniger als halb so starken Beschäftigtenzahl wie beim großen Wettbewerber. Der Sozialplan scheint gut dotiert – nun muss die Commerzbank beweisen, dass auch mit dieser kolossalen Kürzung keine betriebsbedingten Kündigungen notwendig werden (Seiten 4 und 5).

In all diesen Fällen gibt es die Aussicht auf Gelingen, wenn wir nicht nur darauf hoffen, sondern auf allen Ebenen entschlossen dafür handeln!

Herzliche Grüße
Ihr Stephan Szukalski

Bayerische Landesbank: Lieber gut verhandeln als schnell unterschreiben

Fortschritt: Es sind große Buchstaben, die seit einiger Zeit schon im Innenhof der BayernLB Aufbruchsstimmung vermitteln sollen. Nicht immer ist es leicht, das in die Zukunft zielende Wort wirklich mit Leben zu füllen. Dr. Richard Sesemann, Josef Diepold und ihre engagierten Mitsstreiter treten dafür in einer starken Gruppe in der Personalratswahl an, die – den Umständen geschuldet – bis 22. Juni 2021 als Briefwahl durchgeführt wird.

Es sind 123 Frauen und Männer der **Liste 1 „Für Ihre Zukunft #ehrlichwachrtamlengsten“**, die das neue Motto der Bank ernst nehmen und umsetzen wollen – im Sinne der Beschäftigten der einst stolzen Landesbank in München. Die verhub sich dann manches Mal bei ihren Geschäften, geriet in Schieflage und musste sich dann unter EU-Aufsicht „gesund-schrumpfen“ – wobei vor allem die Mitarbeiter einen erheblichen Teil der Lasten tragen mussten: Dies insbesondere in Form eines Arbeitsplatzabbaus in einer Größenordnung, wie er sich sonst selten in öffentlichen Banken findet, und der bis heute andauert. Dass ganz nebenbei eine Vielzahl von monetären und Sozialleistungen reduziert oder eingestellt wurden, überrascht in diesem Zusammenhang nicht weiter.

„Wir wollen, dass Aufrichtigkeit und Verlässlichkeit wieder überall in die Bank einkehren, und zwar auch bei Themen, die etwas kosten oder Aufwand bedeuten“, meint Dr. Richard Sesemann und sieht langfristig tragende Vereinbarungen als Basis eines Erfolgs – im Großen wie im Kleinen. Der Bankkaufmann und Jurist stellt sich nun schon für seine dritte Amtszeit mit seiner Liste zur Wahl.

Der gebürtige Münchner lernte 1988 bis 1990 Bankkaufmann bei der damaligen Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank. Nach Jurastudium und Referendariat stieg er 1998 in die Bayerische Landesbank ein und wurde 2011 zum ersten Mal in den Personalrat gewählt. „In den vergangenen zehn Jahren hat es sich bewährt, dass ich auch Rechtsanwalt gelernt habe. Sowohl als Anwalt wie auch als Personalrat sehe ich das Beraten und Helfen im Einzelfall als eine meiner Kernaufgaben an“, benennt Dr. Sesemann sein Streben. „Unser Unternehmen ist ein traditionsreiches Haus, und wir haben fähige, motivierte Mitarbeiter. Das sind also gute Voraussetzungen für eine gelingende Arbeit. Aber das bleibt nicht im Selbstlauf so. Es bedeutet vor allem, dass die Bank zu dem steht, was sie verspricht.“ Deswegen wünscht sich Richard Sesemann vom Vorstand ein echtes Bekenntnis zur Belegschaft.

Daran haperte es in den vergangenen Jahren. „Etliche Kollegen wenden sich an mich als Personalrat und klagen darüber, dass sie in Beurteilungen zu schlecht wegkommen. Oder, dass ihre Zielvereinbarungen mit überbordenden Erwartungshorizonten kaum zu erfüllen sind. Auch, dass sie tariflich niedriger eingruppiert werden, als es ihnen nach Leistung und Können eigentlich zusteht. Das erfordert dann viel Arbeit für uns, den jeweiligen Führungskräften zu erklären, dass auch in der BayernLB nicht gutsherrlich der eine so, die andere so behandelt werden darf“, berichtet der Arbeitnehmervertreter über Fälle, in denen sogar Führungskräfte es als schwierig empfanden, den immer komplexeren Standards und Vorgaben der Bank gerecht zu werden.

Die Personalvertretungsgesetze regeln in den Landesbanken das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung.. Die



Greifbar machen: Josef Diepold und Richard Sesemann wollen im Auftrag ihrer Wähler einen Fortschritt für die Beschäftigten in der BayernLB erreichen. Foto: privat

Handlungsmöglichkeiten der Personalräte sind im Vergleich zu den Betriebsräten in privaten Banken eingeschränkter – in manchen Fällen haben die Personalräte zum Beispiel nur das Recht auf Information, während Betriebsräte deutlich weitergehend mitgestalten oder verweigern können. Zudem ist die bayerische Variante des Gesetzes (BayPVG) aus Arbeitnehmersicht die schwächste im Ländervergleich, erläutert Jurist Sesemann: „Trotzdem haben wir gelernt, dass man auch damit etwas anfangen kann. Als recht wirkungsvoll hat sich etwa erwiesen, bestimmte Sachverhalte bei einer Personalversammlung transparent zu machen.“

Die BayernLB hat sich längst verabschiedet von ihrer Rolle der „fürsorglichen Mutter“ – eine Ursache dafür ist eben die oft nur handzahme Mitbestimmung. Beim Sparen und Verändern greift das Management inzwischen kaum zögerlicher durch als in Privatbanken, erfuhr Kreditspezialist Josef Diepold in den vergangenen Jahren hautnah: „Die Kreditprozesse werden in einem immer kürzeren Takt umorganisiert, erst in die eine, dann wieder in die andere Richtung, immer in der Hoffnung, noch etwas verschlanken oder beschleunigen zu können. Die Effekte sind in mancherlei Hinsicht überschaubar und selten zum Vorteil für die Mitarbeiter“, bewertet der 52-jährige Dachauer die stark von Beratern getriebenen Anstrengungen der Bank, auf das veränderte Marktumfeld zu reagieren. Josef Diepold, seit 28 Jahren in der Bank, unterstützt die Personalrats-Liste schon seit Gründung und möchte nun im Gremium mit seiner Erfahrung und der Kenntnis des Hauses selbst etwas bewegen.

Mit dem Rückenwind der Wählerinnen und Wähler will die Liste 1 „Für Ihre Zukunft #ehrlichwaehtamlaengsten“ die „Dauerbrenner“ nicht ruhen lassen: Wann werden Schritte auf die nächste Karrierestufe für die Mitarbeiter endlich planbar – und nicht bloß Resultat besonderer Umstände? „Hier gibt es deutliches Optimierungspotential. Die Bank muss hier mehr Verlässlichkeit zeigen, wenn die Kollegen mit Leistung, Fortbildung und Veränderungsbereitschaft in Vorleistung gehen“, betont Richard Sesemann. Auch Gehalt, Bonus und betriebliche Altersversorgung müssen so gestaltet sein, dass sie fair vergüten, und dass die Kriterien zu ihrer Erreichung nachvollziehbar und längerfristig stabil bleiben. „Gerade jüngere Kolleg*Innen, aber auch der Rest der Belegschaft, brauchen hier – im teuren Großraum München – einen guten Rahmen.“

Nach personellen Straffungen ist vor allem die grundsätzliche Absicherung der Arbeitsplätze wesentlich: „Wir brauchen qualifizierte Kollegen an allen Standorten der Bank – das meint neben München und Nürnberg auch die außerbayerischen Standorte. Und die können wir nur halten oder gewinnen, wenn sie eine Perspektive über ein, zwei Jahre hinaus haben“, benennt Josef Diepold ein bedeutendes Ziel. Angesichts des hohen Altersdurchschnitts in der BayernLB muss die Bank ein attraktiver Arbeitgeber für Nachwuchskräfte sein. „Natürlich, wegen Corona ist die wirtschaftliche Perspektive in der nächsten Zeit immer noch unklar. Daher sind jüngere Menschen innerhalb und außerhalb der Bank



Richard Sesemann (links) und Josef Diepold kandidieren für den Personalrat.
Fotos: privat

derzeit eher wenig wechselwillig. Dennoch ist bereits jetzt wichtig, darauf zu setzen, fachlich versierte Menschen zu halten und zu gewinnen“, verweist Josef Diepold darauf, dass die Wirtschaft bald wieder anziehen wird, und dass die Beschäftigten nur dann bei der Bayerischen Landesbank bleiben oder zu ihr kommen, wenn das Institut gute Arbeitsbedingungen bietet, und ein ebensolches Klima.

Die Mittel dafür sind da – denn trotz Pandemie erzielte die BayernLB ein beachtliches Geschäftsergebnis. In fokussierten Branchen, bei strukturierten Finanzierungen und im Immobiliensektor will die Bank expandieren, der Außenauftritt und das Intranet sind ebenfalls schon renoviert. „Dann können wir erwarten, dass unser Haus in seine Gewinnbringer, nämlich seine Arbeitskräfte investiert. Und das heißt auch, dass wir an einem zentralen Standort bleiben, der gut ausgestattet ist“, meinen Josef und Richard.

Es ist klar, dass die Homeoffice-Quote auch nach der Covid-19-Pandemie in der Landesbank hoch bleiben wird. Immerhin konnten die Personalräte hierzu eine Dienstvereinbarung abschließen, in die auch viele der vom DBV geforderten Eckpunkte einflossen. Aber: Bedeutsame Punkte wie die Übernahme der Ausstattungskosten, Gewährung einer monatlichen Pauschale für laufende Kosten im Heimbüro, oder die Ausweitung des Versicherungsschutzes für Arbeitsunfälle konnten in der zurückliegenden Amtszeit noch nicht mit der Bank ausverhandelt werden. Weit früher als in anderen Häusern ist auch eine Dienstvereinbarung zum „Desk Sharing“ in Kraft, die 70 % Schreibtische für 100 % der Belegschaft ab 2022 vorsieht.

Die Arbeitnehmervertretung hat sich sicherlich in den letzten 10 Jahren einen gewissen Respekt erkämpft. Aber je mehr die Bank von Krisen und vom Kostendruck gebeutelt wird, umso mehr Themen tun sich auf, umso härter wird um diese gerungen. Kenntnisse im Arbeitsrecht sind grundlegend wichtig für den Personalrat – aber sich auf seine Buchstaben zu beschränken ist zu wenig. „Menschenkenntnis, Erfahrung und eine tiefe Verwurzelung in der Belegschaft sind ebenso wichtig auf dem Weg zu guten, lebensnahen Lösungen“, so Personalrat Sesemann. Das heißt konkret, sich auch nicht vom erstbesten Angebot der Bank abspesen zu lassen, sondern weiter zu verhandeln. „Manche Erst-Offerten wirken attraktiv, beinhalten jedoch Haken und Ösen und sind selten die beste Lösung. Deshalb streben wir nicht nach Schnellschüssen, sondern nach Vereinbarungen, die für alle taugen“.

Daher werden auch dem zukünftigen Personalrat in der BayernLB die Arbeit und die Themen sicher nicht ausgehen. Wir wünschen Richard Sesemann, Josef Diepold und den anderen Kandidat*Innen ihrer Liste viel Erfolg bei der anstehenden Personalrats-Wahl. Sie werden auch in Zukunft mit Herz, Nachdruck, Verstand und Wissen in den Personalratsgremien für die Arbeitnehmer-Interessen kämpfen.

Oliver Popp

Commerzbank: „Kündigungen sind praktisch kaum möglich“

Nahezu alle, die sich mit der „Bank an Ihrer Seite“ befassen, fragen sich schon seit Jahren, wann die Commerzbank endlich wieder einen klaren Kurs einschlagen und sich aus eigener Kraft sanieren kann. Einige Restrukturierungen der vergangenen zwölf Jahre hatten große Ziele, aber nur geringe oder zeitweilige Erfolge. Nun verhandelte die Bankleitung mit dem Gesamtbetriebsrat binnen drei Monaten das größte **Abbauprogramm** der Geschichte des Instituts.

Für viele Beschäftigte wird es ein existenzieller Einschnitt. Denn der geplante Wegfall von brutto 10.000 Vollzeitstellen bis Ende 2024 – bei einer Gesamtbelegschaft von aktuell gut 39.000 Vollzeit-Arbeitsplätzen – geschieht vor dem Hintergrund der Pandemie und deren Nachwirkungen. Die Job-Aussichten in anderen Finanzinstituten und allgemein in einer geschwächten, vorsichtigen Wirtschaft sind wenig berauschend.

Mit der Unterschrift unter den Rahmen-Interessenausgleich am 7. Mai 2021 sind die Arbeitnehmer-Vertreter nun zufrieden. „Das Verhandlungsergebnis ist in Ordnung. Es ist sichtbar, dass Bank und GBR um vernünftige Lösungen gerungen haben. Es gibt einen dezidierten Zeitplan und gut vorgeplante Schritte für den Abbau“, bewertet **Marcus Bourauel**, Betriebsrat der Commerzbank-Zentrale, die Rosskur. Die soll die zweitgrößte deutsche Geschäftsbank wieder auf die Beine bringen – ohne für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzumutbar zu werden.

Der recht lange Zeitraum des Programms von heute an gesehen mehr als dreieinhalb Jahren gibt die Chance, dass sich genug Kolleginnen und Kollegen selbst melden oder angesprochen werden können, um die Bank unter fairen Umständen zu verlassen. Entscheidend sind die Konditionen – und die sind im Vergleich der Branche gut, zum Beispiel vergleichbar mit Ausstiegsbedingungen im großen Wettbewerber Deutsche Bank. Mit großer Breite wird die Commerzbank hier vor allem Altersteilzeit und Vorruhestand für ältere Kollegen anbieten.

Weil über diese Altersmodelle erfahrungsgemäß der Großteil des Stellenabbaus laufen wird, „haben wir uns in den Verhandlungen und Hintergrund-Gesprächen auf das Thema Rente und Betriebsrente konzentriert“, erläutert Marcus Bourauel aus der Betriebsrats-Gruppe **„UNO-Die Unabhängigen“**. „Wir haben gegenüber den Bankvertretern deutlich gemacht, dass die Abschläge hoch sein können, dass die Renten-Besteuerung in den vorigen Jahren angewachsen ist, dass die Inflation steigt und dies weiter tun wird. Und, dass die Anzahl der Beitragszahler sinkt, während die Zahl der Rentenbezieher steigt – und also nicht wenige Rententräger bereits heute in Schwierigkeiten sind. Die Bank hat unseren Einschätzungen nicht widersprochen. Im Ergebnis hat die Bank trotz gleichlautender Forderungen von Ver.di die erheblichen Nachteile nicht ausgeglichen“, bedauert der 53-jährige Bankkaufmann und Jurist den fehlenden finalen Schritt der Arbeitgeberseite.

Das Ausmaß der Folgen ist abhängig davon, wie gut die Abbau-Vereinbarungen ansonsten im engeren Sinne sind. Und da gibt neben den Altersmodellen die Variante „Abfindung“ für die Jüngeren Zuversicht: „Schon in dem Anfang April angelaufenen Freiwilligen-Programm erhalten alle bis Ende dieses Jahres gehenden Mitarbeiter neben den arbeitsrechtlich üblichen Beträgen pauschal 60.000 Euro zusätzlich – was auch weiterhin vereinbart ist. Besonders für Teilzeitkräfte ist das ziemlich attraktiv im Vergleich zu den Gehältern, die sie bei normalem Verlauf bis zur Rente noch zu erwarten hätten.“



Zeichen setzen: Die Commerzbank will mit einer erfolgreichen Restrukturierung – auch aus Mitarbeitersicht – endlich wieder beweisen, dass sie zu den ersten Adressen in Frankfurt gehört.

Foto: O. Popp

Für die Commerzbank, die bleiben wollen, soll der Sozialplan eine kaum widerrufliche Absicherung geben. Der in Jahrzehnten ausgebaute Instrumentenkasten wurde im Zuge der Rahmeneinigung bekräftigt. „Wir haben das gemeinsame Verständnis mit dem Management, dass betriebsbedingte Kündigungen unerwünscht sind. Die Bank will dies zwar nicht endgültig abschließen – praktisch aber wird das nicht so einfach gehen“, verweist UNO-Betriebsrat **Jochen Diegelmann** aus dem Beratungsteam „Intervention“ auf die 6-stufige Kaskade, die einer Entlassung aus betrieblichen Gründen vorgeschaltet ist.

Analog ähnlichen Vereinbarungen in anderen Banken muss im Fall eines beseitigten Arbeitsplatzes eine gleichwertige Stelle in derselben Einheit angeboten werden, dann Gleichwertiges woanders. Falls auch dies nicht möglich ist, muss die Bedingung „zumutbar“ im Ausgangsbetrieb erfüllt sein, dann zumutbar in anderen Konzern-Gliederungen. Falls danach nachweislich immer noch keine Versetzung oder Umschulung möglich ist, kommen für die Betroffenen auch „ungleichwertige“ Jobs in Betracht – und dann schließlich das Freiwilligenprogramm zum selbstbestimmten Verlassen des Unternehmens. Die im Rahmenplan danach genannte „Kündigung“ ist weit entfernt, ist auch die Bank bestrebt, ihre Angestellten nicht weiter zu verunsichern.

Jede(r) Einzelne ist trotzdem gefragt, sich mit ihrer/seiner Zukunft zu befassen. „Viele Interessenten kommen schon jetzt zu uns, in den ersten Tagen nach der Einigung über den Außenrahmen. Einige klingen enttäuscht, dass sie wohl knapp zu jung für die Alterslösungen sind. Andere sagen uns: ‚Nur weg!‘ Dann fragen wir schon: Was willst du nach Ausscheiden mit deiner vielen Freizeit anfangen? Geld allein vermittelt auf Dauer keinen Lebenssinn. Entscheide dich lieber für einen Lebensplan, der vorhält“, berichtet Marcus Bourauel bereits von einigen positiven Aha-Erlebnissen bei den anfragenden Kollegen. Es gibt aber auch Beschäftigte, die schon seit einiger Zeit angefangen haben, einen gänzlich anderen Lebensweg vorzubereiten und die Sozialplan-Instrumente als Teil ihres Geschäftsmodells nutzen wollen.

Im Rahmen eines Erstgesprächs geben die UNO-Betriebsräte eine Einschätzung ab, wie groß Rentenabschlag und -lücke zum Status Quo dann in etwa sein werden, und weisen auf die schwer einschätzbaren Risiken bei der Entwicklung der Rente hin. Abschließend stellen sie Kontakte zur



Marcus Bourauel (links) und Jochen Diegelmann aus der Liste „UNO-Die Unabhängigen“. Fotos: privat

Rentenversicherung oder zum Rentenwerk BVV her. „Wir haben gut zu tun, um die Angemeldeten zeitnah und fachgerecht zu beraten. Wir wollen die hohen Erwartungen dahin führen, dass unsere Mitarbeiter möglichst wenig Enttäuschungen erleben, damit sie mit Zuversicht in unserem Haus bleiben, oder eben wohlüberlegt gehen können.“

Betriebsräte und Bank überprüfen den Abbau-Fortgang. Für Anfang 2023 ist eine große Abstimmung vorgesehen, ob die Zwischenziele der Personal-Reduktion erreicht sind. Erst, wenn dann deutliche Überhänge zu den Planzahlen zu verzeichnen sind, rücken entweder zuerst kollektive Arbeitszeit-Verkürzungen oder betriebsbedingte Kündigungen wieder in den Bereich des Möglichen – als letztes Mittel.

Aktuell sind jetzt die Rahmenbedingungen verhandelt. Die Verhandlungen über die Details beginnen erst noch. „Wir stellen gerade unsere Verhandlungsgruppe auf für die Teil-Interessenausgleiche, die wir bis Ende 2021 vereinbaren wollen. Das wird sehr anstrengend, bringt aber erst die genaue Orientierung, wann wie viele Kollegen sich in der jeweils betrachteten Einheit verändern müssen“, schildert Marcus Bourauel die bevorstehenden Schritte. In der Zentrale will die Bank rund 2300 der aktuell gut 9300 Vollzeit-Stellen streichen. In der Filial-Organisation soll die Privatkundenbank in vier Jahren 3500 Vollzeit-Äquivalente weniger haben, die Firmenkunden sollen mit 900 Stellen weniger betreut werden. 340 der zuletzt rund 800 Geschäftsstellen schließen zugleich bis Ende 2024. „Zentrale und Filiale überschneiden sich bei uns vielfach, sodass der Abbau gut geplant sein muss, damit unser Geschäft später noch reibungslos läuft.“

Marcus Bourauel sieht einen gangbaren Weg – und ist auch angetan von der Zusammenarbeit aller Arbeitnehmer-Vertreter im Betriebsrat: „Hier sind wir UNOs und ver.di auch angesichts der Größe unserer Aufgabe zusammengerückt. Der Infoaustausch klappt einfach besser. Ich denke, wir haben da nun eine stabilere Basis, auch weil wir uns in den Ausschüssen, in der Personalbesetzung und in der Verhandlungslinie abstimmen. Das können unsere Mitarbeiter ja auch einfach erwarten“, denkt er an einen arbeitsreichen und ergiebigen Sommer und Herbst im Auftrag aller Kollegen in der Commerzbank.

Oliver Popp

Deutsche Bank: 26 Abbau-Vereinbarungen in 2 Jahren

Seit Vorstandschef Christian Sewing im Juli 2019 die neue Strategie verkündete, nahm der schon zuvor nie ruhende Personalabbau im Deutsche Bank-Konzern noch mehr Fahrt auf. Dass er und das Management fortlaufend daran erinnert werden, sich an **hohe soziale Standards** zu halten, ist vor allem das Verdienst des Konzern- und des Gesamtbetriebsrates (**KBR / GBR**), wo das Team um **Frank Schulze** viel erreichen konnte.

„Zufrieden können wir mit dem Verlust der Arbeitsplätze vieler Kollegen nie sein. Doch die Bedingungen des Abbaus sind aus Mitarbeitersicht bestmöglich verhandelt – wir sind mit jeder einzelnen Vereinbarung zufrieden“, bewertet der 53-jährige Hanauer die zahlreichen Interessenausgleiche und Detailregelungen.

Frank Schulze ist seit Frühjahr 2018 Vorsitzender des KBR und des GBR der größten deutschen Bank. Er und das Gremium haben seitdem wahrhaft ein Mammutprogramm an Verhandlungen mit der Bank geführt. „Auch unter Pandemie-Bedingungen hat das besser geklappt, als wir anfangs befürchtet hatten. Wir gehen zwar von einem Call in den nächsten – doch inzwi-

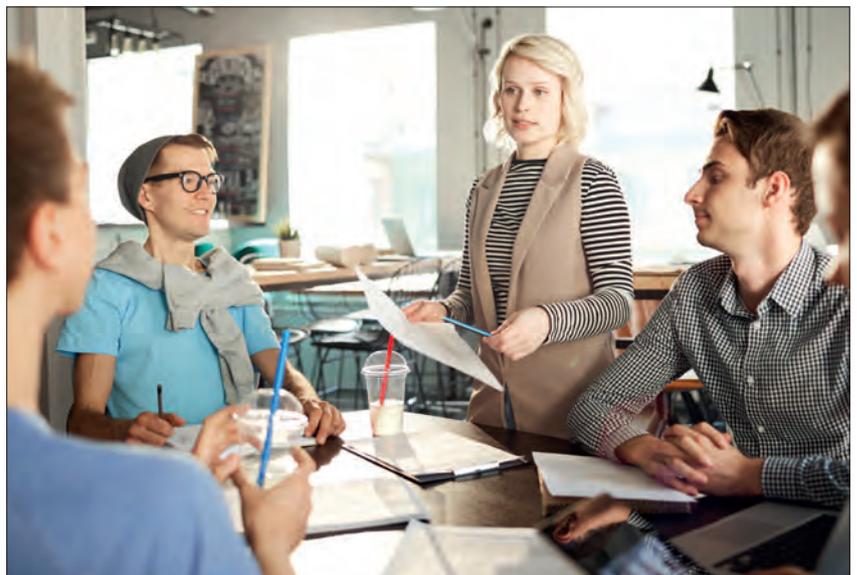
schen sind wir sehr diszipliniert, um in kurzer Zeit auch komplexe, kritische Themen bis zu einer Lösung zu führen.“

Eine gute Qualität von Vereinbarungen ist nicht nur, die Abbauzahlen durch Abbau auch im Management und Komplexitäts-Reduktion nach unten zu verhandeln. Wichtig ist ebenso, die Streichungen zeitlich zu strecken, um soziale Instrumente für die Kolleginnen und Kollegen anwendbar zu machen. Und: „Wir setzen seit vielen Monaten ein Umsetzungs-Controlling ein. Dabei vertrauen wir nicht einfach dem Versprechen, dass in der Praxis schon alles gut gehen wird. Wir sind vielmehr direkt in die Stellenbesetzungs-Verfahren eingebunden und begleiten die Maßnahme bis zum letzten Arbeitsplatz. Unsere Betriebsräte prüfen, ob die Arbeitsabläufe in der Umsetzungsphase wie vereinbart weiter funktionieren – bis die Abbauebel voll wirken“, erklärt Frank Schulze.

Das alles findet aktuell in der Umsetzung des Interessenausgleichs „Head Office 2.0“, statt – also im zweiten Teil der Neuaufstellung der Zentrale an den Haupt-Standorten Frankfurt und Bonn. In den aufsummiert 26 Vertragswerken seit 2019 ist der Wegfall von etwa 6500 Vollzeit-Arbeitsplätzen in Deutschland nun geregelt. Die Mitarbeiter*innen, mit denen Regelungen getroffen werden, tun dies auf Basis des im Branchenvergleich ansehnlichen Deutsche Bank-Sozialplanes, sprich mit Altersregelungen und Aufhebungen.

Dennoch kommt die Bank nach wie vor alle ein bis zwei Monate mit neuen „Themen“ in der Größenordnung des gewünschten

*Agiles Arbeiten:
In vielen Aufgabefeldern auch in der Deutschen Bank können zum Beispiel selbstverantwortliche Gruppenarbeiten – ein weitgehender Rückgang der Pandemie vorausgesetzt – die Arbeitsergebnisse stark verbessern. Für eine solcherart attraktivere, modernere Arbeit setzt sich das Team um Frank Schulze ein.
Foto: pressmaster / stock-adobe.com*





Frank Schulze.

Foto: privat

Abbaus von jeweils 60 oder 80 Vollzeitstellen. „Es ist klar, dass wir da in den Verhandlungen alle unsere Optionen nutzen. Denn früher stellte die Bank insgesamt höhere Budgets für Personalabbau zur Verfügung, zugleich gab es mehr Mitarbeiter, die zum Beispiel für Alterslösungen in Frage kamen und dazu bereit waren. Heute ist das jeweils anders. Diesem Druck treten wir entgegen. Das Management weiß, wie wichtig der Dialog mit uns ist, um einen Umbau weiter voran zu treiben“, stellt Frank Schulze fest.

Sein Gefühl ist: Die Deutsche Bank ist in den vorigen zwei oder drei Jahren substanziell stabiler, zukunftsfähiger geworden – auch abseits der Jubel-Meldungen der Unternehmensspitze über die seit einem Jahr extrem positiven Ergebnisse des Investmentbankings und zunehmend auch der wachsenden Beiträge der Privatbank und der Unternehmensbank.

„Wo wir immer noch schwach und träge sind, ist die Ausrichtung der Bank auf die Zukunft der Arbeit, Themen mobiler und agiler angehen zu wollen. Die Pandemie hat deutlich mehr Dynamik gebracht. Dennoch hat die Arbeitgeberseite im vergangenen Jahr einige Monate verlo-

ren, mit uns Betriebsräten in den Dialog zu kommen.“ Das Management muss dringend in die Zukunft der Arbeitsplätze investieren, stellt aber mit Hinweis auf die Kosten keine Mittel zur Verfügung, um das in der Praxis belastbar umzusetzen. Gespräche finden bis jetzt nicht statt, und werden aktuell nur zaghaft angedeutet. „Wir müssen in dieses Thema starten mit der Gewissheit, dass eine ständige Überprüfung des ‚Weges‘ notwendig sein wird. Das ist für alle Neuland, und das sollten wir entsprechend fest einplanen. Nichts zu regeln kann kein Weg mit uns sein“, verweist der Verhandler auf ein Umfeld, das nicht schläft.

Die Bank propagiert das mobile Arbeiten zwar ständig. Aber bis jetzt läuft das auf dem Rücken der Mitarbeiter, die die Kosten für Ausstattung und Material selbst tragen müssen. Auf eine globale Lösung zu hoffen ist hier falsch. Immer dann, wenn es der Bank passt, werden globale Gründe genutzt, um Dinge zu erschweren. „Das Wort ‚Global‘ verwendet unser Arbeitgeber stets selektiv. Wenn es um Abbauprogramme geht – dann muss der deutsche Markt seinen Anteil bringen, damit die ‚globale‘ Strategie aufgeht. Geht es dagegen zum Beispiel um Karrierechancen oder Freiheiten, dann hinkt der globale Vergleich nach Aussage des Managements“, will der vieljährige Arbeitnehmer-Vertreter kein Auseinanderdriften gelten lassen.

Im GBR der Deutschen Bank steht das „Agile Arbeiten“ oft auf der Agenda. Agil zu sein bedeutet weit mehr als eine flache Führungshierarchie, meint Frank Schulze: „Sehr viele Kollegen müssen neue Methoden erlernen, und damit entstehende neue Rollen müssen entsprechend der Verantwortung fair bezahlt werden. Schnelle Entwicklungen getragen von zügigen, einfachen Entscheidungen werden unserem Unternehmen helfen. Dazu muss aber das gesamte Management stehen und bereit sein. Im Gegenzug stellen wir Arbeitnehmer-Vertreter aber auch fest, dass eine agile, selbstorganisierte Arbeitsweise nicht zwingend in alle Bereiche passt.“

Er und sein Team wollen weiterhin nicht mit großen Worten, sondern mit tauglichen Inhalten überzeugen, und stellen sich damit den nächsten Betriebsratswahlen, die in der Deutschen Bank wie auch in anderen Geldinstituten im Frühjahr 2022 anstehen. Die Gruppe hat Antworten auf die Projekte, die die Bank auf den Weg bringen will – oder entwickelt das Gegenübertreten mittels Absprache mit den regionalen BR kurzfristig. Und – Frank Schulze und Kolleg*innen treiben eigene Konzepte voran, wie etwa ein modernes Arbeiten mit menschlichem Antlitz. „Wir reagieren eben nicht nur, sondern wir agieren. Und darauf muss wiederum die Bank etwas tun. Insofern haben wir ein Gleichgewicht erreicht. Und das ist der wesentliche Grund, warum mir die viele, auch stressige Arbeit hier immer noch Spaß macht. Und zwar zu 100 Prozent.“

Oliver Popp

DBV-Frühjahrstagung: Neue Medien und Neues Arbeiten

Die Bildschirme sind gut gefüllt, als wir Mitte April zu unserem Frühjahrstreffen luden. Die Kurzliste der Teilnehmer zeigte, dass wir etwa doppelt so viele Interessenten „auf Empfang“ hatten als während unserer Präsenz-Tagungen in einem Hotel in der Vor-Corona-Zeit. Es bestätigten viele im Chat und per Mail: Technisch und inhaltlich haben wir offenbar das nahezu Optimale aus den Distanz-Auflagen herausgeholt. Den formlosen persönlichen Austausch vor Ort konnte das indes nicht ersetzen..

Die **virtuelle Runde** zeigte gleichwohl, dass unsere Kontakte auch online einen großen Teil der Lebhaftigkeit der örtlichen Treffen bewahren. Erfrischende, durchaus emotionale Berichte aus dem Alltag der Häuser wechselten mit intensiv debattierten Übersichtsfolien und mit dem schnell wachsenden Pool an kurzen Fragen und Antworten im Chat – neue Videos verbanden die Themenblöcke unseres Treffens. Überzeugender technischer Leiter war **Wolfgang Ermann** – er moderierte einen stimmigen ersten Tag mit der **gemeinsamen Konferenz** und leitete als **Vorsitzender des DBV-Verbandsrates** auch die digitale Zusammenkunft dieses Gremiums am Folgetag.

Per **Online-Votum** wählten wir Hermann Penning (Raiffeisenbank Moormerland) sowie Michael Sachs (Volksbank Köln-Bonn) neu in den Verbandsrat. Udo Lautenschläger (Deka Immobilien Investment GmbH) sowie Dr. Richard Sesemann und Josef Diepold (beide Bayerische Landesbank) begannen ihr Amt als DBV-Sonderbeauftragte in ihren Instituten.

Im **Bericht des Vorstandes** stellte DBV-Bundesvorsitzender **Stephan Szukalski** unsere neuen Kampagnen in den **sozialen Online-Netzwerken** vor. Seit Oktober 2020 werben wir mit gestalteten Anzeigen auf Xing, LinkedIn und Facebook bei unserer Zielgruppe „Kollegin und Kollege in Bank / Versicherung / Service-Gesellschaft“, um sie auf unsere rundum erneuerten Profile auf diesen drei sozialen Medien zu führen. Wir konnten die Zahl der Follower zuerst bei Xing schnell vervierfachen – im Nachgang meldeten sich auch neue Interessenten für unseren wöchentlichen DBV-Newsletter an, und schließlich gewannen wir so bereits einige neue DBV-Mitglieder. Während das

Echo anschließend auf LinkedIn im ersten Quartal 2021 etwas verhaltener war, gelang uns mit der Kampagne auf Facebook seit April wieder ein großer Erfolg: Hier folgen unserem DBV-Auftritt heute fünf Mal so viele Abonnenten wie zuvor.

Auch unsere **Homepage** wird zu einer immer gefragteren DBV-Plattform – sicher beschleunigt durch Corona-Auflagen und verstärktes Homeoffice, die örtliche Zusammenkünfte schmälern. Wir steigern die Nutzungsraten der Homepage indes auch mittels laufender optischer und inhaltlicher Weiterentwicklung. Zum Beispiel durch Zusammenfassung der Nachrichten in Themenblöcke – derzeit zu den Auswirkungen von Covid-19 auf unsere Arbeitswelt, mit Infos für ein umfassend arbeitgeber-unterstütztes Homeoffice bzw. Mobiles Arbeiten, oder mit Rat zum neuen Vergütungssystem in den Genossenschaftsbanken. Diese Schwerpunkte unterlegen wir auch mit ausführlichen und anschaulichen Broschüren für Betriebsräte und Mitarbeiter, die sich auch im neuen Menüpunkt „Publikationen“ kompakt finden.

Nach wie vor das „greifbarste“ Medium bleibt diese unsere **Zeitschrift** „Der Finanzdienstleister“. Fürs Lesen daheim, zum Auslegen und zur Mitnahme ist das Heft eine bleibende Werbung, die uns zusätzlich zu den Online-Kanäle ein Gesicht gibt. Wir renovieren die Zeitschrift, damit sie noch kurzweiliger, lesefreundlicher ankommt. Im September jedes Jahres wollen wir nun eine Sonderausgabe „Tarif Spezial“ konzentriert auf Tarifthemen herausbringen.

Die Notwendigkeit von mehr DBV-Wirken via **Datenleitung** führt keineswegs bloß zu Nachteilen, sondern erwies sich vielfach **auch als positiv**, verdeutlichte Stephan Szukalski. So beraten sich unsere kopfstarken Tarifkommissionen nun wesentlich öfter im virtuellen Raum als früher in Präsenz – damit wird unser Verhandeln mit den Arbeitgeberverbänden noch schneller und präziser. Abstimmungen zwischen unseren Gremien gelingen nun bei Dringlichkeit binnen weniger Minuten. Unsere Betriebsräte und Kollegen in den Genobanken fragen weiterhin sehr häufig Tarifregelungen nach – die wir ihnen online zügig und fachkompetent beantworten. Zum anderen



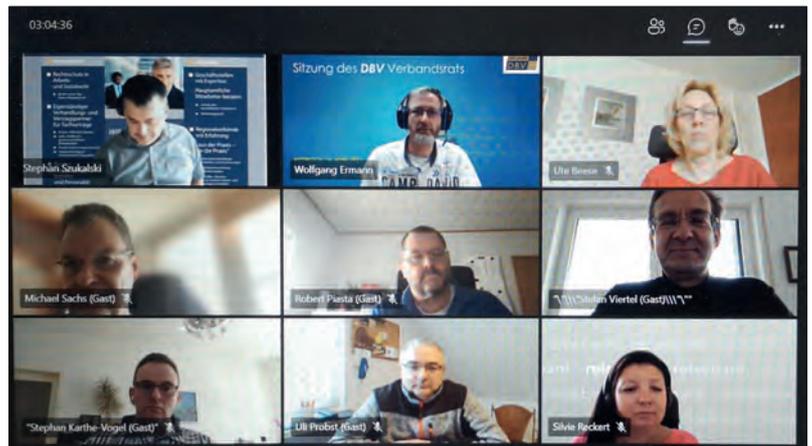
Pausengestaltung: DBV-Kurzfilme waren ein Hingucker - und zeigten zugleich, wie Betriebs- und Personalräte aktuell für sich werben können.

investieren wir die im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit eingesparten, erheblichen Reise- und Beherbergungskosten in die Information und Unterstützung unserer Mitglieder.

Sigrid Betzen konnte im Bericht der **Geschäftsführung** einen Erfolg der DBV-Kandidaten in der Aufsichtsratswahl der ING Deutschland im März vermelden. Mit 75 % der abgegebenen Stimmen nehmen nun Ulrich Probst und Martin Bärwolf beide Gewerkschafts-Mandate im Kontrollgremium der Direktbank für den DBV wahr. Unsere **Fachanwältin** muss weiterhin öfters vor Gericht ziehen, weil manche Banken einzelnen Mitarbeiter(-gruppen) eine Corona-Sonderzahlung gewähren, andere aber willkürlich ausschließen. Ohne sachlichen Grund kann es keine solche Unterscheidung geben, argumentiert Sigrid Betzen dann in aller Klarheit.

Der **Verband öffentlicher Banken** (VÖB) spaltete sich nach über 40 Jahren aus der Tarifgemeinschaft mit dem AGV (private) Banken ab. Bereits im Winter und Frühjahr verhandelte unsere neu gebildete Tarifkommission unter Leitung von Stephan Szukalski mit dem VÖB – und erreichte deutliche Fortschritte sowohl bei der nötigen Reform der Tätigkeits-Beschreibungen nach § 6 des Manteltarifvertrages, für die Aufstellung eines eigenen Tarifvertrages für die Nachwuchskräfte und für eine zusätzliche Rentensäule über eine tarifliche Beitragszusage, die der BVV managen soll. Im Juni gehen wir hier – ebenso wie in den privaten Banken – in die „große“ Gehaltstarif-Verhandlung. Im **privaten Bankgewerbe** übernahm Wolfgang Ermann die Verhandlungsführung von Ursula Feikes-Feilhauer – und will mit seinen Stellvertretern Matthias Zacher und Martin Magdziak ebenso bei den „Dauerbrennern“ vorankommen.

In den **Genobanken** beraten wir die Betriebsräte, wie sich der umfassende Abschluss von 2019 mit fortgeltender Vergütungsordnung Bestandskräfte und neuem Vergütungssystem am besten im Sinne der Beschäftigten anwenden lässt. In einem musterhaften Prüfungsablauf geben wir BR eine Übersicht in die Hand, wie sie bei der Veränderung einer Stelle gegenüber der Leitung und Personalabteilung sicherstellen, dass einmal erreichtes Gehalt, Berufsjahre, Zulagen oder sonstige Besitzstände der betroffenen MitarbeiterInnen bestmöglich fortbestehen bzw. erreicht werden. Die Gehaltsrunde in den Volks- und Raiffeisenbanken beginnt erst Anfang 2022: Hier nehmen wir die besondere Situation der im Vergleich zu den privaten Banken eher



Gut besucht: Unsere Frühjahrstagung fand viele Gäste – die auch intensiv mitdiskutierten.
Fotos: O. Popp

kleineren, ländlicheren, filial-lastigeren Geno-Institute in den Blick. Fragen des „modernen“, flexiblen oder auch agilen Arbeitens werden ebenfalls eine Rolle spielen.

In den **Versicherungen** stehen die neuen Tarifrunden Anfang 2022 (Innendienst) und Anfang 2023 (Außendienst) an. Verhandlungsführerin ist hier **Ute Beese**. Sie will mit ihrer Tarifkommission auch die Konditionen des Haustarifvertrags in der **Reisebank** verbessern, bzw. an die aktuelle Lebenswirklichkeit anpassen. Das Spezial-Institut an Verkehrsknoten litt besonders unter dem Lockdown – hier geht es daher um eine möglichst weitgehende Sicherung von Beschäftigung. Außerdem muss das System des Aufstiegs über die Jahre verbindlicher gefasst werden.

Mit einem der längsten Streiks in der jüngeren Banken-Historie – 13 Wochen – brachten wir die Leitung der **DB Direkt GmbH** dazu, Ende April endlich einer deutlichen Gehaltserhöhung und der Einführung eines vollen 13. Monatsgehalts zuzustimmen, berichtete Stephan Szukalski als DBV-Verhandlungsführer im **Deutsche Bank-(Postbank-)Konzern**. Beim Kündigungsschutz im Gesamtkonzern (im Zuge des „Tarifvertrags Beschäftigungssicherung“) steht eine Einigung noch aus.

Unsere **Arbeitsgruppe „Homeoffice – Mobiles Arbeiten“** mit Ute Beese an der Spitze stellte ihre jüngsten Ergebnisse vor. Nach 15 Monaten Pandemie haben sich Beschäftigte und Arbeitgeber zwar im verbreiteten dezentralen Arbeiten eingerichtet. Doch an guten und haltbaren Regelungen dafür fehlt es meist noch immer – genau hier will unsere Arbeitsgruppe Schrittmacher sein. Wann entspricht der Arbeitsplatz daheim endlich dem Standard im Büro – und wann trägt der Arbeitgeber dafür alle relevanten Aufwände? Ist hier eine ausreichende Versicherung enthalten? Wird schleichendem Arbeiten bis in den Abend hinein vorgebeugt? Ist ein Fortkommen in der Karriere daheim genauso möglich wie im Betrieb? Sind die Vorgesetzten für ein Führen aus der Distanz inzwischen gut geschult? Auch die Abmietung von Bürofläche kann nicht aufs Geradewohl erfolgen, sondern nur, wenn die dann bleibenden „Shared Desks“ für die Kolleginnen und Kollegen ausreichen, die dort nach wie vor oder wieder arbeiten müssen oder wollen.

Wir hoffen, die **nächste Tagung** des DBV – geplant am 9. November 2021 in Düsseldorf – nach langem wieder einmal vor Ort halten zu können. Für ein lange vermisstes Wiedersehen ohne technisch überbrückte Entfernung.

Oliver Popp

DBV-Seminare: Weniger Herdenverhalten und mehr Mut

In der beschaulichen Altstadt von Bad Soden am Taunus gibt es auch einen besonderen Ort der Bildung. **Lerntrainerin Karin Ruck** hat hier seit 20 Jahren ein farbenfrohes Studio eingerichtet – unter anderem mit den vierbeinigen Assistenten Tartufo und Piccolo, statt mit grauen Lehrbüchern. Zu ihr kommen Grundschüler auf der Suche nach Konzentration oder Abiturienten, die eine Struktur für ihre Prüfungen wollen. Und die Lernbegleiterin packt ihren Lernkoffer auch für die Reise zu ihren großen Schülern – den Teilnehmern unserer DBV-Seminare.

Es sind vor allem Betriebs- und Personalräte, die wissen wollen, wie sich die Paragraphen des Arbeitsrechtes gut anwenden – und wie sich Konflikte in der Firma lösen lassen. „Ich habe immer noch großen Respekt vor allen, die hier zur Wahl antreten und dann auch das Amt mit Leben füllen“, begrüßt „Karin“ die Courage der Frauen und Männer in den Geldinstituten, nicht nur für sich selbst, sondern auch für die Kollegen mehr erreichen zu wollen als das, was schon immer „usus“ war oder was die Firmenleitung bei Wohlverhalten anbietet.

Erfolgreiches Wirken für die Mitbeschäftigten hat deshalb viel mehr mit „Gestalten“ als mit „Verwalten“ zu tun. „Wir wollen unseren Seminaristen einen Impuls für ihre Arbeit geben“, spricht die aufgeweckte Hessin von intensiven Trainings gemeinsam mit **DBV-Anwältin Sigrid Betzen**, die vom Niederrhein hinzukommt – das Duo kann bereits auf 20 Jahre Wissensvermittlung zurückblicken. „Und es ist keine Floskel zu sagen, dass es uns immer noch riesig Spaß macht. Denn es ist einfach klasse, die Erfahrungen aus unserem Leben mit anderen zu teilen, die etwas Ähnliches vorhaben – ich aus 30 Jahren als Coach in der Deutschen Bank, und Siggie aus den 25 Jahren ihrer Mandate im Arbeits- und Sozialrecht.“

Für die kommenden Monate zeichnet sich ein großer Bedarf für ihre Seminare ab. Zum einen, weil mit den fortschreitenden Impfungen gegen Covid-19 bald auch wieder mehr Bewegung in die Betriebe kommt – und damit in die nötige Regelung des neuen Mixes aus zentral und dezentral geleisteter Arbeit. Zum anderen, weil im **Frühjahr 2022** wie alle vier Jahre vielerorts wieder **Betriebsratswahlen** anstehen – und die müssen angesichts absehbar fortgeltender Abstandsgebote und verteilten Arbeitsorten mehr digital statt in Präsenz abgehalten werden. Da die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz aber auch nach 15 Monaten noch keine Anpassung an Pandemie und Homeoffice-Welle umfasst, zeichnen sich Reibungspunkte ab. „Deshalb wollen wir nach den Sommerferien, falls es wieder gestattet ist, eine Reihe von Inhouse-Seminaren anbieten, mit **Schwerpunkt** auf die **Schulung von Wahlvorständen** sowie **von Listen-Kandidaten**, die für sich auf neue Art werben wollen“, blickt Karin Ruck voraus.

Viele „alte Hasen“ steigen nun aus der BR-Tätigkeit aus, und übergeben an die Neuen, die sich über Schwung von außen freuen: „Das sind die Einsteiger-Schulungen, die wir den Gewählten dann ab kommendem Frühjahr offerieren. Mit den Modulen legen wir einige Grundfesten im Arbeitsrecht. Am meisten prägen sich für viele aber unsere Praxisfälle ein: Typische Situationen, die viele Kollegen kennen – und die unsere Seminar-Teilnehmer dann in der Gruppe lösen sollen. Viele haben einen guten Riecher. Aber es gibt dann doch immer wieder eine unerwartete Wendung, die zu einem „Aha“ führt und sich deshalb gut einprägt“, spricht die Trainerin von einem besonderen Wert der DBV-Schulungen.

Wo lauern Fallstricke? Was ist wirklich wichtig – und was nicht? „Wer sich als Betriebsrat oder Personalrat zu viel vornimmt, erreicht am Ende nichts. Wir wollen außerdem vermitteln: Fragt eher die Mitarbeiter, was ihnen fehlt, als selbst lange zu grübeln! Wie schaffe ich überhaupt Gesprächsanlässe, wenn viele Kollegen nicht nur ‚zugeknöpft‘ sind, son-



Überzeugend: Karin Ruck und Sigrid Betzen halten seit nun 20 Jahren gemeinsam Seminare, die in Erinnerung bleiben. Foto: privat

dern nun auch noch in Distanz arbeiten? Wie kann ich skeptische Führungskräfte aus ihrer Nische holen, welche externen Helfer sind sinnvoll“, gibt die Praxisvermittlerin Beispiele der Inhalte.

Dieser Gehalt ist dabei nie ein „Standardmenü“ – sondern zubereitet nach dem Geschmack des Hauses: „Die Betriebsräte können sich aus unserem Seminar-Baukasten ihre Module zusammenstellen, die ihnen passend scheinen. Und selbstredend machen wir die Feinabstimmung bis kurz vorm Seminar nach den konkreten Fragen aus dem Betrieb“, hat Karin Ruck das DBV-Seminarangebot im Blick, das online auf der DBV-Homepage unter „Seminare“ zu finden ist:

<https://www.dbv-gewerkschaft.info/seminare/> – oder auch als QR-Code scannbar per Smartphone am Ende dieses Beitrages.

In den vergangenen Monaten haben wir fast ausschließlich virtuelle Seminare anbieten können. „Vieles kann man auch online gut lernen, zum Beispiel Fachliches. Das machen wir auch schon seit Jahren so. Andere Weiterbildungen, zum Beispiel Kommunikation oder das Entwickeln von Lösungsstrategien, brauchen einfach die Diskussion, die Auseinandersetzung vor Ort. Insofern atmen auch wir sehr auf, wenn wegen Corona bald nicht mehr überall ‚Stopp‘ gerufen wird“, sehnt die Seminarleiterin eine Zeit des Wieder-Aufbruchs herbei.

Ihr selbst gelang es schon früher, manche Tür zu finden, um nach dem eigenen inneren Rhythmus arbeiten zu können. „Nach meiner Banklehre 1984 bis 1986 hatte ich 30 weitere Jahre mit Lernen zu tun, genauer mit Lehren. Ich konnte vielen Kollegen helfen, vielleicht zum ersten Mal ihren eigenen Plan zu entwerfen. Zuerst nebenbei, zum Beispiel in unserer damals noch 14-köpfigen Filiale in Oberursel. Später im Hauptjob als Vertriebstrainerin, Coach, Transformations-Beraterin. Ich habe meine Vorgesetzten auch recht bald darum gebeten, mir Arbeitszeit und -ort mehr selbst einteilen zu können – als das sonst noch nicht üblich war. Und ja, ich hatte die glückliche Fügung, dass meine Chefs darauf hören wollten. Auch, weil ich wiederum ihnen angeboten habe, auch flexibel zu sein, wenn es dringende Aufgaben gibt“, verdeutlicht Karin Ruck, wie weit Arbeitnehmer und Firma kommen können, wenn sie sich aufeinander zubewegen.

So ist denn auch ein Ziel unserer Fortbildungen, das Denken in starren Fronten zu vermeiden. „Management und Betriebsrat müssen fähig sein und bleiben, immer miteinander zu reden. Wir schulen ja auch einzelne Führungskräfte – weil wir ihnen direkt vermitteln wollen: Ohne wirksame Mitarbeitervertretung bekommt ihr keine haltbaren Vereinbarungen. Es geht nur miteinander! Und auch die meisten Führungskräfte werden ja im Innenverhältnis vom Betriebsrat oder Personalrat vertreten, nur die wenigen echt Leitenden nicht.“

Generell führt das Schubladen-Denken in eine Sackgasse: Was soll zum Beispiel eine „Vorstandsetage“ bringen, oder ein schickes Modell der variablen Arbeitszeit – wenn in der Wirklichkeit doch kaum Freiheiten bleiben? „Ich finde diese engstirnigen Schwarz-Weiß-Schablonen schrecklich. Ich war zum Beispiel immer ein Freund des Homeoffices, aber nicht



Anschaulich: Karin Ruck in ihrem Lernstudio. Kater Tartufo assistiert regelmäßig – und hilft, ein gutes Lernklima zu schaffen.
Foto: O. Popp

nur. Denn ich denke wir alle brauchen unter der Woche auch das betriebliche ‚Nest‘, in dem wir uns mal zwischen den Zeilen austauschen können. Nur so hat unser Team der Vertriebs-Unterstützung funktionieren können: Wir sind meist allein ausgeschwärmt zu unseren ‚Bildungs-Kunden‘ in den Geschäftsstellen, und haben dann sehr lebhaft in unserem Stammbüro unsere Erfahrungen geteilt“, erinnert sich Karin Ruck etwa an die Jahre mit Matthias Weidner und den Kollegen der Filialregion Rhein-Main.

In der Deutschen Bank hat sich Karin nun schon vor acht Jahren verabschiedet, und trainiert ihre Schüler nun ganz auf selbstständiger Basis. Einige Kollegen von „damals“ rufen gleichwohl noch an, um von der Weggefährtin einen Tipp zu bekommen, wie sie sich in einer unübersichtlichen Situation verhalten können – auch welche unbeabsichtigten Folgen ihr Handeln haben könnte. „Ich wünsche uns allen weniger Herdenverhalten – stattdessen Mut, gesunden Menschenverstand und Fingerspitzengefühl. So lässt sich sowohl ein Betriebsrat als auch eine Firma gut führen“, gibt sie mit auf den Weg.

Oliver Popp

Zur
DBV-Seminarseite
diesen QR-Code
per Smartphone
scannen.



DB Investment Services GmbH: Nicht hinterm Berg

Gewerbegebiete haben bundesweit meist einen eigenen Charme: Sie liegen ziemlich am Rand, der Wind zieht über die freien Flächen und um gesichtslose Büroabauten, und statt Flanierzone und Lebensart gibt es Parkplätze und Tankstellen. Dort arbeiten Menschen in erster Linie, weil es preiswert für die Unternehmen ist. So auch in Frankfurt-Sossenheim, wo gut 500 Kolleginnen und Kollegen der „DB-IS“ die **Wertpapiergeschäfte** im Deutsche Bank-Konzern „abwickeln“, von der weitergeleiteten Kunden-Order bis zur Verbuchung. Ihre Dienste sind indes keineswegs nebensächlich – wie speziell der Wertpapierhandels-Boom seit einem Jahr zeigt.

Viele Deutsche nutzen manche Leerlauf-Stunde im Lockdown, um mehr aus ihrem Geld zu machen – und zeichnen wesentlich mehr Fonds und Aktien als in den Jahren zuvor. Viele nehmen dabei auf der Couch ihr Smartphone zur Hand, und geben ihrer Bank manche Order. Studien zeigen, dass die Kunden nicht nur häufiger handeln, sondern auch etwas mehr Risiko wagen als zuvor – die Rendite freilich bleibt (bisher) in etwa gleich. Für die Geldhäuser sind die vermehrten Gebühren-Einnahmen eine erfreuliche Entwicklung – und die Bearbeitungseinheiten haben ein gestiegenes Arbeitsvolumen: „Ja, wir haben schon gut zu tun. Die Überstunden-Konten vieler Kollegen wechseln im Ampelsystem auf Gelb oder Rot. Wir würden also noch ein paar mehr

Arbeitskräfte sehr begrüßen“, beschreibt **Bülend Örs**, Betriebsrats-Vorsitzender der DB Investment Services die derzeitige Lage.

Hinzu kommt die bereits vereinbarte Übernahme von Aufträgen des Mitbewerbers dwpbank. Außerdem greifen die Sossenheimer ihren DB-IS-Kollegen in Indien – die Teile der stark zerlegten Prozesse zuarbeiten – unter die Arme, weil sie wegen der dramatischen Corona-Lage und entsprechend radikalen Beschränkungen nicht so arbeiten können wie gewohnt. „Noch ist vieles unklar. Zugesagt sind uns 20 neue Vollzeitstellen aus einem Interessenausgleich der Bearbeitungseinheiten Deutsche Bank – Postbank. Die versuchen wir, konzern-intern zu besetzen“, sieht Bülend Örs eine gute Perspektive für den Standort „am Stadtrand“, der in den Jahren davor einige Arbeitsplätze abbauen und Kollegen ziehen lassen musste.

Kirstin Weise, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, hat auch Auszubildende im Blick: „Wir hatten bisher noch keine, haben aber schon länger in der Bank unser Interesse angemeldet. 2020 sollten die ersten Azubis kommen – dann machte uns Corona einen Strich durch die Rechnung. Nun dringen wir darauf, dass interessierte Bank-Lehrlinge bald zumindest mal einige Monate bei uns ihre Praxisphase durchlaufen können. Bevor wir dann das Personal und das Budget erhalten, um wirklich selbst junge Leute ausbilden zu können.“



Marktplatz:

Bülend Örs und Kirstin Weise
(links bzw. rechts)
steigen öfters tief in die Diskussion
mit ihren DB-IS-Kollegen ein.

Fotos: privat

Die Zeiten sind noch nicht so lange her, dass die DB IS zu wenig Beachtung im Konzern fand, wenn es um die Verteilung des Kuchens ging. Nachdem 2016 Bülend Örs, Kirstin Weise und ihre Gruppe den BR-Vorsitz übernahmen, verhandelte der Konzern-Betriebsrat gerade eine neue Regelung zur Vergütung der Beschäftigten – inklusive Bonus. „Da habe ich dem KBR gesagt: Ohne angemessene Beteiligung von uns kommt keine Beschlussfassung zur KBV Vergütung zustande. Wir haben verlangt, dass die DB-IS mit vollen Rechten in die neue Konzernstruktur integriert wird – also auch in Sachen Bonusregelung“, erinnert sich Bülend Örs an den nicht ganz leichten Übergang der Sossenheimer vom zwischenzeitlichen britischen Mehrheits-Eigner XChangung vollends zurück in die Deutsche Bank.

Der erfolgreiche Einsatz in Sachen Vergütungsvereinbarung – nach der Intervention hatte die DB IS einen festen Stand im KBR, und die Bank nahm das nötige Geld in die Hand – war der Türöffner für manche andere Bewegung der Mitarbeiter-Rechte auf Konzern-Niveau. Bis heute: „Wir stellen fest, dass bei uns immer noch höhenverstellbare Schreibtische fehlen. Dann haben wir der Bank erklärt, dass gerade angesichts der Covid-19-Arbeitsplatz-Verordnungen nur dann in Zukunft eine höhere Bürobelegung möglich ist, wenn auch die flexiblen Tische kommen. Dann ging es flott“, gibt der Betriebsrat ein neues Beispiel des Aufholens.

Inzwischen hat die kleine, „aufmüpfige“ Einheit einiges erreicht – auch die allermeisten Mitarbeiter sehen die DB IS inzwischen nicht mehr als bloße Funktionsgemeinschaft, sondern als Ort, an dem Frau und Mann auch gut Karriere machen kann. Auch deshalb haben die Sossenheimer nun das Ziel, umfassend in die AT-Struktur (= oberhalb der Tariftabelle) der Bank hineinzukommen. „Wir haben gesehen, dass die Konzern-Vereinbarungen für die außertariflichen (AT) Beschäftigten in anderen DB-Tochtergesellschaften funktionieren, und auf unseren Stellen-Mix gut anwendbar sind. Deshalb ist es unser Bestreben, dass die Abrede nun auch bei uns gilt“, schaut Bülend Örs auf die nächste Aufgabe.

Er und sechs andere Betriebsräte der Bank verhandeln im Arbeitskreis „Future of Work“ mit der Arbeitgeberseite, wie eine menschengerechte und belastbare Zukunft des Arbeitens organisiert werden kann. „Jede Gesellschaft im Konzern hat ihre Eigenarten – in der einen ist Homeoffice kein Problem, in der anderen nur bedingt möglich. Wir müssen verteidigen, dass wichtige Rechte in jedem Fall gelten, als Mindeststandard. Aufbauen wollen wir Modelle, in der Arbeitszeiten bald besser zum Leben passen als oftmals heute.“



Meinungsfänger: Der BR-Briefkasten freut sich rund um die Uhr über neue Nahrung. Foto: privat

Das heißt für die Beiden, wegzukommen vom „Muss“ hin zu einer „Will“-Atmosphäre. Bezogen auf das Bürogebäude meint das, die Flächen großzügiger zu planen als mit dem spitzen betriebswirtschaftlichen Stif. „Damit unsere Leute zum Beispiel gern wieder zweimal pro Woche ins Büro kommen, brauchen wir eine größere Lounge, in der sich Teams mal spontan besprechen können, oder wo mal eine kurze Auszeit möglich ist. Also mit Sofa, großem Bildschirm, Kaffeeautomat und einer Auswahl von auflockernden Spielen“, reicht Bülend Örs das überkommene Konzept der Cafeteria nicht aus.

Aktuell sind nur etwa 20 % der Beschäftigten in den Büros der DB IS – ein Mix von 50 / 50 zwischen Büro und Heim- bzw. Mobilarbeit wäre erstrebenswert, so Kirstin Weise: „Die Mitarbeiter sind einfach auch unsere wichtigste Infoquelle gerade für die wenig durchschaubaren Entwicklungen. Deshalb wollen wir sie gern hier haben. Etliche Tage in unserem BR-Büro sind im Augenblick echt gespenstisch, viele lose Kontakte verblasen“, meint die Betriebsrätin, „detaillierte Diskussionen am Telefon sind selten – von Angesicht zu Angesicht wird das Meiste griffiger.“

Nicht zuletzt die Betriebsratswahl im kommenden Frühjahr ist keineswegs so einfach auf die Beine zu stellen wie zuvor, wenn dann noch immer viele Kollegen kaum im Büro sind, und einzelne der neueren Arbeitsschutz-Vorschriften weiter gelten. „Müssen wir dann für den überwiegenden oder zumindest einen großen Teil der Belegschaft eine Briefwahl vorbereiten? Und lässt das die Wahlordnung zu, die ja nach wie vor die Präsenzwahl vorzieht, für die auch ein sehr hoher Aufwand vertretbar ist?“, nennt Bülend Örs nur zwei Gesichtspunkte.

Auch das Problem der Wahlwerbung ist noch nicht geklärt. Wahlkampf-Stände oder das „Durchs-Haus-Laufen-und-Verteilen“ von Werbung könnte auch im Frühjahr 2022 eingeschränkt sein. Zugleich ist offen, ob der Arbeitgeber die Nutzung der Online-Kanäle für BR-Wahlinfos wunschgemäß gestattet. Doch: die Sossenheimer werden sich auch davon nicht abhalten lassen, ihre Stimme zu erheben.

Oliver Popp

Postbank BCB AG: Blumen und persönliche Worte



Nun in Schkeuditz-West: Sylke Berger setzt sich für ein Gehörtwerden des Leipziger BCB-Standortes im Geflecht des Deutsche Bank-Konzerns ein...
Fotos: privat

Sylke Berger schreibt öfters mal Karten. Ganz klassisch, auch mit Herzenswünschen aus der Erfahrung eines langen gemeinsamen Weges. Es sind sehr persönliche Geburtstags-Grüße an ihre Kolleginnen und Kollegen – von denen viele ebenso wie die Betriebsrätin seit über einem Jahr überwiegend von daheim arbeiten. „Es ist ein Zeichen, dass wir sie gerade in dieser Zeit nicht vergessen. Das kommt gut an“, schließt sie einen weiteren Briefumschlag und gibt einen Blumenstrauß mit auf die Reise.

Der bunte Gruß beglückt die Jubilare der **Leipziger BCB**, die 50, 55 oder 60 Jahre werden. Und zeigt nicht nur ihnen: Wir bleiben auch während der Pandemie die Familie, die wir seit Anbeginn sind. Das war im Juli 1990, als die Deutsche Bank die DDR-Staatsbank übernahm und bald große Teile des Leipziger Standortes in Richtung Bearbeitung von **Zahlungsverkehr** entwickelte. Sylke Berger ist seitdem dabei – nun bereits 31 Jahre. „Meine Aufgaben blieben, nur das Türschild wechselte in den Jahren ein paar Mal“, beschreibt die 56-jährige Sächsin ihren Werdegang mit ein wenig Augenzwinkern. Mitte der 1990er Jahre kam die erste Ausgliederung aus der Bank in die neue „blaue“ etb (European Transaction Banking), und dann noch einige Zwischenschritte unter das „gelbe Dach“ der Postbank und in die BCB AG als Postbank-Tochter.

Seit nun 20 Jahren ist Sylke Berger nun auch Betriebsrats-Vorsitzende des BCB-Standortes in der Messestadt. Die BCB (Betriebscenter für Banken AG) bewältigt die Abwicklung des Zahlungsverkehrs großer externer Mandanten. Zu Hochzeiten vor etwa 12 bis 15 Jahren – als zum Beispiel auch die Dresdner Bank hier noch ein großes Auftragsvolumen bearbeiten ließ – hatten etwa 3000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den BCB-Betrieben von Hamburg bis München ihr Lohn und Brot.

Immer weiterer Spardruck führte dazu, dass die Auftraggeber in den vorigen Jahren Volumen aus der BCB entweder wieder in die eigene Kernbank zurückführten oder aber an billigere externe Dienstleister weitervergaben. „Die HypoVereinsbank ging zuletzt 2020 mit ihrem Geschäft zur niederländischen Equens Worldline. Auch mit der Hamburg Commercial Bank, der ehemaligen HSH Nordbank, ist bereits ein Ausstieg vereinbart. Dann bleibt nur noch der Zahlungsverkehr aus unserem eigenen Konzern, also der Deutschen Bank, zu der auch die Postbank als eigene Marke zählt, bei uns“, beschreibt die Arbeitnehmer-Vertreterin eine wenig erfreuliche Entwicklung.

Indes: Die BCB als Ganzes wird im Moment nicht in Frage gestellt und gilt auch weiter als gesetzt – noch ist sie als eigenständige Aktiengesellschaft eingetragen. „Und in den Verhandlungen im Konzern-Betriebsrat über den fortgehenden Abbau sind wir Teil der Verhandlungskommission und werden gehört. Alle betroffenen Standorte, egal ob gelb oder blau, können somit Einfluss auf das Ergebnis nehmen. Das hat sich zuletzt im Abbauprogramm ‚Future Retail Operations Germany‘ gezeigt“, wirft Sylke Berger einen Blick zurück auf diese Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

In diesen Verhandlungen ist es unter anderem gelungen, Schließungen von Standorten zu verhindern. Der Personalabbau soll durch die Nutzung verschiedener Maßnahmen gelingen. So sind die Nicht-Nachbesetzung von freierwerdenden Stellen, der Auslauf befristeter Arbeitsverträge, die Beendigung von Zeitarbeits-Verträgen und auch die Personal-Instrumente aus dem Sozialplan angewandt werden. Ebenso der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung.

Sylke Berger weiß, dass an ihrem „dienstälteren“ Standort sich die Mitarbeiter vorrangig für einen Vorruhestand interessieren. Aber es gibt auch einige jüngere Kollegen, die Interesse an möglichen Abfindungen signalisiert haben. Das zeigte eine Interessenabfrage des Arbeitgebers. Betriebsrat und Abteilungsleitung sprechen bereits intensiv, inwieweit Vorruhestände 2021 möglich sind, zu welchem Zeitpunkt und insbesondere für wie viele Mitarbeiter. Freilich: Wenn Kollegen gehen, muss eine Überbelastung der verbleibenden Mitarbeiter ausgeschlossen werden. Die weiteren Schritte, unter anderem die Gespräche mit den Mitarbeitern, werden wohl recht bald angesetzt.

Die jüngeren Kollegen, die noch ein langes Arbeitsleben vor sich haben, und auch die Älteren, die sich die Einbuße bei einem Vorruhestand nicht leisten können, richten sich stattdessen an ihrem Schreibtisch ein – wobei der nicht mehr in Leipzig, sondern seit November 2020 wieder im Gewerbegebiet Schkeuditz West steht. „In dem Gebäude haben wir bereits vor 2006 gearbeitet. Aber unsere aktuellen Büros dort sind ganz neu und wirklich gut ausgestattet: mit moderner Technik, ergonomischen Stühlen und höherverstellbaren Schreibtischen. In den Großraumbüros gibt es kleine Konferenz-Ecken auch mal für Gruppen-Besprechungen außer der Reihe, und mit abgeschlossenen Telefonboxen für Vertrauliches. Damit können wir, denke ich, wirklich zufrieden sein“, sieht Sylke Berger eine angenehme Arbeits-Atmosphäre, voll nutzbar in der Zeit nach Corona.

In den Interessenausgleichs-Verhandlungen zum Umzug gelang es dem BCB-Betriebsrat, den Arbeitgeber an Regelungen zum Ausgleich der Mehraufwände neu zu binden. Das heißt, dass sowohl der Fahrtkosten-Mehraufwand als auch die nötige Extra-Pendelzeit für fünf Jahre ausgeglichen wird. Aber auch solche Dinge, wie neue Kaffeemaschinen, neue Mikrowellen und die Ausstattung der Küchen mit neuem Geschirr war ein Erfolg in den Verhandlungen, denn ursprünglich hatte der Arbeitgeber dies nicht vorgesehen.

Derzeit kommt etwa die Hälfte der BCB-Beschäftigten ins Büro. „Wir sind noch immer sehr papierlastig, in der Verarbeitung von Kontoauszügen, Kassenbelegen, Nachforschungen und Buchungen. Das geht allein schon wegen des Datenschutzes nicht im Homeoffice. Die in der Pandemie einzuhaltenen Abstände lassen



...Garden-Office: Die Betriebsrätin richtet sich ein Alternativ-Büro im Grünen ein, wenn die warme Jahreszeit endlich wieder zu Freiluft-Tätigkeiten einlädt.

sich jedenfalls gut einhalten. Außerdem stellt der Arbeitgeber sowohl Masken als auch Covid-19-Selbsttests zur Verfügung.“ Die anderen 50 % der Kollegen arbeiten seit mehr als einem Jahr von daheim bzw. wechseln im 14-Tage-Rhythmus zwischen Büro und Homeoffice. Es gibt aber auch Kollegen, die zwar gern mobil arbeiten würden, wo dies aber betriebliche Gründe oder auch zum Beispiel langsames Internet verhindern.

„Auch für uns gilt die Konzern-Maßgabe: Die, die mobil arbeiten können, müssen das aktuell auch tun. Ich mache es dann so, dass ich geschützte Drucksachen sammle, und zum Ausdrucken mindestens einmal pro Woche in den Betrieb komme“, spricht die freigestellte Betriebsratsvorsitzende von einem akzeptablen Arrangement.

Für die Zukunft wünscht sich die BR-Vorsitzende, dass sich der Arbeitgeber bei der Ausstattung der Arbeitsplätze im Mobilen Arbeiten, Homeoffice oder Work from Home mehr beteiligt. Sei es an den Kosten zur Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes, da weder Küchen- noch Wohnzimmertisch für das dauerhafte Arbeiten von zu Hause ausgerichtet sind, sowie an den Mehrkosten für Strom und Telefon.

Die allgegenwärtigen Telefonkonferenzen, unter anderem fast alle BR-Sitzungen, sieht Sylke Berger schon als anstrengend. Besonders, da ihr und den BCB-Mitarbeitern zumindest im Büro die Bildleitung verwehrt ist – denn die Dienstdesktops verfügen schlicht nicht über eine Kamera. In der Deutschen Bank wird oft und gern per Skype gesprochen – sie als BCB Mitarbeiterin ist dann wie viele andere Kollegen nur über Telefon angebunden. „Das ist wirklich unverständlich, dass die Bank diesen Mangel nicht schnell behebt, trotz unseres häufigen Nachhakens. Da fühlt man sich wie ein Mitarbeiter zweiter Klasse“, merkt Sylke Berger an. Nicht alle Gespräche können als Telefonkonferenz gemacht werden. Gerade für heikle Gespräche im Rahmen des Betriebsrats-Wirkens muss dann ein ausreichend großer Raum in Schkeuditz gebucht werden, um insbesondere bei Mitarbeiter-Gesprächen die Kollegen persönlich gegenüber zu haben und zugleich die Hygieneregeln einzuhalten.

Nicht nur deshalb liegt die Hoffnung auf ein Abebben der Virusinfektionen im Sommer oder spätestens im Herbst. „Zum Glück haben wir derzeit keine dramatischen Themen, und kommen mit unseren Mitarbeiter-Infos aus. Aber ich möchte alle unsere Kollegen möglichst bald mal wiedersehen. Hoffentlich haben wir dazu etwas später im Jahr wieder die Gelegenheit, damit wir wirklich mal wieder frei reden, und auch mal zusammen den ganzen Stress loslassen können.“

In der Zwischenzeit bietet ihr die Sammel-Leidenschaft ihres Mannes im Homeoffice einige Unterhaltung. Denn die neun stimmkräftigen Kuckucksuhren aus dem Schwarzwald sorgen insbesondere in Telefonkonferenzen immer wieder für Gesprächsstoff. Bis sie wieder mit ihren BCBlern in gewohnter Weise Kontakt haben kann, wird Sylke Berger wohl noch einige Karten schreiben.

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 65 638
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 ist stärker als ich

Wir sind seit mehr als 125 Jahren die Fach- und Branchengewerkschaft für Beschäftigte von Volks- und Raiffeisenbanken, Privaten und Öffentlichen Banken sowie Privaten Versicherungsunternehmen. Unseren Mitgliedern bieten wir arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Rechtsschutz, und schließen Tarifverträge mit den vier Arbeitgeberverbänden der Branche. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten.

Wir sehen uns als Mitmach-Gewerkschaft. Unsere Entscheidungsgremien sind mit Bank- oder Versicherungsmitarbeitern besetzt. Unsere angestellten Mitarbeiter haben ihren Berufsweg entweder selbst in der Branche begonnen, oder kennen diese bereits seit Jahrzehnten aus Gewerkschaftssicht.

Zu politischen Fragen äußern wir uns nur, wenn die Interessen von uns Beschäftigten direkt betroffen sind. Wir sind politisch neutral und für „jeden“ und „jede“ offen, der auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung steht.

Uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht unser gerechter Anteil an der Wirtschaftsleistung der Branche zu. Wir wollen von den Arbeitgebern mit der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie Kapitalgeber, Kunden und Politik.

Das geht nur gemeinsam!

Schließen Sie sich uns an!

Finanzdienstleister haben gemeinsame Interessen, die von einer Branchengewerkschaft besser und nachhaltiger formuliert und vertreten werden können.

DBV – der kompetente Partner für Beschäftigte von Banken und Versicherungen



Was wollen wir?

- Wir setzen uns dafür ein, dass wir Beschäftigte unseren Anteil am Ergebnis der Banken und Versicherungen erhalten. Die erreichten hohen Arbeits- und Sozialstandards der Branche wollen wir verteidigen und ausbauen.
- Wir tragen dazu bei, dass die Branche Ihren Anteil für den Erfolg der Gesellschaft leistet, ohne dass Wohlergehen und Anliegen von uns Beschäftigten darunter leiden.
- Wir überzeugen tagtäglich Beschäftigte davon, in Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten, aber auch gewerkschaftlichen Gremien mitzuarbeiten, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.
- Wir stehen wir für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und die soziale Marktwirtschaft, die beide heute mehr denn je bedroht sind, engagiert ein.

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 | € 7,80 |
| 2. bis € 2.296,- brutto | € 13,50 |
| 3. von € 2.297,- bis 3.607,- brutto | € 19,00 |
| 4. von € 3.608,- bis 5.073,- brutto | € 25,00 |
| 5. ab € 5.074,- brutto | € 29,00 |

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.
- 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.



1. Mitglied werden



2. Zur Newsletter-Anmeldung



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

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv



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 _____