

**Runde Sache:  
Peter Blümel, Sabine Daams  
und Guido Riedel bewerben sich  
für den Aufsichtsrat  
bei Santander**

**DBV-Herbsttagung**

**Arbeitsforschung:  
Roboter kooperieren mit Menschen**



THEMEN	SEITE
▶ <b>Titelthema</b>	<b>Aufsichtsratswahl bei Santander: Eine Erdung geben</b> <b>2-3</b>
▶ <b>Forschung</b>	<b>Neue Arbeitswelt: Mensch oder Maschine?</b> <b>4-5</b>
▶ <b>Aus dem Verband</b>	<b>DBV-Herbsttagung: Überzeugen mit konkreter Problemlösung</b> <b>6-7</b>
▶ <b>Rat und Tat</b>	<b>Arbeits-/Sozialrecht: Ehrenamtliche Richterinnen und Richter gesucht!</b> <b>8-9</b>
▶ <b>Aufgefallen</b>	<b>„Gender-gerechte“ Sprache: Gegenseitiger Respekt statt Vorschriften!</b> <b>10-11</b>
▶ <b>Organisation</b>	<b>12</b>

**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
- ORS Bülend
- PUTSCHKY Christa
- SCHNEIDERS Guido
- SCHOCK Volker
- SCHULZE Frank
- SOLTER Karl
- SPRANG Sven
- SZUKALSKI Stephan
- TOGEL Jürgen
- TOKYUEREK Muharrem
- WEISSHART-SARIEF Beate

**VOLKS- UND  
RAIFFEISENBANKEN**

- PIASTA Robert  
– *Verhandlungsführer*
- SZUKALSKI Stephan  
– *Geschäftsführer Tarifkommission*
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- DRACHSLER Stephanie
- ERMANN Wolfgang
- GADOMSKI Bastian
- GRIGGEL Stefan
- HURTH Axel
- 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

**Der DBV –  
nicht nur im Beruf  
für Sie da!**



In den privaten Großbanken, aber auch in vielen kleinen Häusern wird inzwischen bis in den letzten Winkel rationalisiert. Im Zuge von Stellenabbau schließen viele ältere Kollegen Verträge für Vorruhestand oder Altersteilzeit ab, Jüngere verlassen die Unternehmen häufig mit Abfindungen. Der DBV begleitet sie aber weiter und auf Dauer, auch wenn Sie nicht mehr in der Finanzwirtschaft beschäftigt sind! Sie erhalten weiterhin umfassende Beratung und Vertretung im Arbeits- und Sozialrecht. Wir beantworten außerdem Ihre Fragen zu Steuern, Rente, Pflege und Minijobs, um nur einige Beispiele zu nennen. Unseren Leistungskatalog finden Sie auch durch Scan des oben stehenden QR-Codes...

**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: O. Popp

Bild hintere Umschlagseite innen: Philip Steury / stock.adobe.com

Bild hintere Umschlagseite außen: Huseyin Bostanci / istockphoto.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.

## Grußwort: Erarbeitete Geschenke

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Weihnachten steht vor der Tür – und wohl wir alle sind froh, den Rucksack dieses Jahres bald ablegen zu können. Was war das für ein Wechselbad! Ich erinnere mich an die Meinung der Prominenz in den Silvestershows voriges Jahr, dass es 2021 nur besser laufen könne als 2020. Nun – es kam anders. Wir waren gefühlt bis Ende Mai im tatsächlichen oder emotionalen Lockdown. Und nach vier lichten Monaten senkte sich der Vorhang im Oktober wieder, erst langsam und dann immer schneller.

Ich will mich nicht mehr „überraschen“ lassen – vielleicht geht es Ihnen auch so. Wir sollten uns so weit wie möglich unabhängig machen von den Wellen plötzlicher Sorge und Empörung, dass Corona mal wieder die uns vertraute Welt umstürzt. Impfung, Masken und Abstand sind kein Vergnügen – aber derzeit unumgänglich, um das Schlimmste zu vermeiden. Wie so oft im Leben ist es sinnvoll, sich einen kritischen Blick zu bewahren oder ihn zu gewinnen – Schwarz-Weiß und Gut-Böse sind Deutungspaare, die uns geistige Ketten anlegen und die uns als Gemeinschaft auseinandertreiben. Wir sind frei in unserem Denken und Handeln. Nutzen wir das!

In unseren Wirken als Gewerkschaft tun wir das schon lange, ist mein Eindruck. Wer bei uns aktiv ist, tut das mit dem Wissen, weiter den eigenen Überzeugungen folgen zu können und bei Bedarf die genau passende Unterstützung zu bekommen. Einige unserer „Neuen“ habe ich als Gäste unserer **Herbsttagung** (Beitrag Seite 6 und 7) fast aufatmen hören können, dass sie im DBV willkommen sind, ohne dass von ihnen mehr erwartet wird, als sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zeitbegrenzungen einzubringen. Einige haben wohl länger gesucht nach einer unaufdringlichen, aber aufmerksamen Begleitung bei der Arbeit im Betrieb. Das heißt zum Beispiel: Wir haben das „große“, anschauliche Seminar für Wahlvorstände (und dann auch ab Frühjahr 2022 für die gewählten Betriebsräte) im Angebot – ich lade selbst dafür ein – ebenso wie das pandemie-aktuelle Betriebsverfassungsgesetz mit nützlichen Beilagen als gedrucktes Allzweck-Werkzeug, und auch den „kleinen“, aber entscheidenden Tipp am Telefon unserer regionalen Geschäftsstellen oder lokalen Helfer.

**Arbeits- und Sozialrecht** ist unsere Domäne – im Beruf und auch davor (Ausbildung), danach (Rente) oder während Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit. Wer hat nicht schon mal schnell bei unserer Fachanwältin und Geschäftsführerin Sigrid „Siggi“ Betzen angerufen, um sich Handlungsmöglichkeiten erklären zu lassen, wenn mal wieder ein dringendes Schreiben des Arbeitgebers auf den Betriebsratstisch flatterte. Viele ihrer Themen bleiben, ergänzt nun um den Komplex „schwierigeres“ oder „neues“ Arbeiten unter Covid-19-Bedingungen (auf den Seiten 8 und 9 in dieser Zeitschrift). Auch unsere „Leiterin Nord“ Ute Beese ist oft Ratgeberin für Mitarbeiter-Anfragen aus zahlreichen Häusern.

Ein unverwechselbares Haus ist die **Santander**. Die deutsche Tochter der spanischen Mutter hat die Wurzel „Autokredite“, ist aber längst mehr als das und durchaus erfolgreich – gerade verglichen mit anderen hiesigen Banken, die Filialgeschäft betreiben. Im Februar 2022 tritt hier schon bald ein munteres Trio in der Aufsichtsratswahl an, um die Richtung des Unternehmenskurses für die Beschäftigten klug mitzugestalten – wir drücken die Daumen (Titel, Seite 2 und 3).

Welche Zukunft hat die Arbeit „mit oder nach Corona“ in den Unternehmen nun allgemein? Es ist wohl noch zu früh und auch zu holzschnittartig, darauf die „eine“ Antwort geben zu wollen. **Arbeitsforschende der TU**



Stephan Szukalski.

Foto: privat

**Darmstadt** richten ihren Blick sehr genau auf die Verschiebungen der Arbeitswelt. Die südhessischen Wissenschaftler verfolgen einen Schwerpunkt: Künstliche Intelligenz (Seite 4 und 5). In unseren Betrieben der Finanzwirtschaft erleben wir seit Längerem einen großen Aufzug von Worten und Projekten. Doch einige von ihnen beginnen erhebliche Wirkung zu entfalten – etwa die immer leistungsfähigeren Algorithmen oder „Roboter“ in einigen Anwendungen der klassischen Banken, erst recht in den Fintechs.

Die Spanne des Schaffens im DBV wird größer, auch anders. Die Früchte unseres Wirkens – gut dotierte und anwendbare Tarifiergebnisse, lebensnahe Beratung von Betriebs- und Personalräten, erfolgreiche Gerichtsverfahren, oder eine intensive Nutzung unserer Medien – fallen uns nicht in den Schoß. Sondern unsere Aktiven bringen sie jedes Jahr neu zur Reife, mit Hilfe vieler weiterer, ungenannter Unterstützerinnen und Unterstützer. Auf sie, auf Euch alle sind wir stolz – und sagen **von Herzen tausend Dank!** Und wir legen diesen kleinen Gruß zu den anderen selbst erarbeiteten Geschenken unter den Weihnachtsbaum...

Ich wünsche Ihnen ein behagliches Fest und einen kräftigen Start ins Neue Jahr –

*Herzlichst,*

*Ihr Stephan Szukalski*

## Aufsichtsratswahl bei Santander: Eine Erdung geben

*Im Februar stehen bei Santander die Aufsichtsratswahlen an. Für viele Kollegen sind die Aufgaben dieser Versammlung unklar. In Aufsichtsratssitzungen berichtet der Vorstand, welche strategischen Ziele das Gesamt-Unternehmen und seine Bereiche in den nächsten Jahren haben, damit es mit „dem Wettbewerb“ mithalten oder besser noch ihn mit anführen kann. Und die Damen und Herren Aufsichtsräte sollen mit eigenem betriebswirtschaftlichem Wissen oder auch unter Hinzuziehung von externen Beratern prüfen, ob dieser Kurs realistisch ist und das Unternehmen auch nicht überfordert. Erst seit 1976 ist dabei die Kontrolle umfassend – denn seitdem werden mehr und mehr Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräte gewählt und stellen die Fragen und Themen der Belegschaft an oberste Stelle.*

Oft gehen die Lenker größerer Firmen wohl davon aus, dass die Angestellten auf allen Ebenen schon wissen, worum es „global“ geht, und dass sie entsprechend „committet“ mitziehen. „Dann geben wir dem Vorstand durchaus mal praktische Beispiele, wie es im Geschäft wirklich läuft. Das ist dann manchmal überraschend. Doch Unrecht hatten wir nie, und das ‚auf den Boden holen‘ hat manchen Weichenstellungen bei uns gut getan“, sieht Peter Blümel eine wichtige Rolle der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Er und seine

Kollegen Sabine Daams und Guido Riedel treten am 8. Februar 2022 zur Wahl der Beschäftigtenvertreter im höchsten Kontrollgremium der Santander an. Es wird für die Santander Consumer Bank AG und die Santander Consumer Holding GmbH gewählt.

So wie die Geschäftsführung manchmal einen unbestechlichen Spiegel der Verhältnisse braucht, so brauchen selbstredend auch die Kolleginnen und Kollegen eine Orientierung, was dieser Aufsichtsrat (AR) macht. „Und das ist im Detail nicht möglich, denn der AR unterliegt strengen Verschwiegenheitspflichten. Wir erklären unseren Leuten aber, dass wir den Aufsichtsrat nicht als ‚Abnickrunde‘ verstehen. Sondern, dass die Kollegen uns ihre Wünsche und Probleme mitgeben sollen – unsere Anmerkungen sind der direkteste Weg, den Vorstand zu erreichen“, verweist der 61-jährige Niederrheiner auf den klaren Auftrag für sich selbst.

Peter Blümel ist seit zweieinhalb Jahren als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat tätig und seit 41 Jahren im Automobilbereich unterwegs. Über verschiedene Autohersteller führte der Weg 2005 zur aufstrebenden Autobank von Santander.

Zu dieser Zeit war das Haus noch eher klein, die Kollegen kannten sich noch alle persönlich. Kollege Guido Riedel startete 2002 bei der kleinen CC-Bank, die wiederum mit der größten freien deutschen Autobank AKB unter das Dach der spanischen Großbank Santander ging. Später kam noch das Leasing-Geschäft von Sixt hinzu, und das Haus wurde unter anderem Hausbank von Hyundai und Kia in Deutschland. Das Mobilitätsgeschäft ist ein wichtiger Wachstumsträger der Santander in Deutschland: „Wir schließen pro Jahr Auto-Finanzierungen über 7 Milliarden Euro ab, daneben vergeben wir auch Konsumentenkredite, und natürlich auch alle anderen, klassischen Bankprodukte“, bilanziert Guido Riedel.

Die spanische Mutter zählt zu den größten Banken Europas und kann auf über 160 Jahre Unterneh-



Am Ball: Peter Blümel, Sabine Daams und Guido Riedel treten in den Santander-Aufsichtsratswahlen an - und fiebern mit, wenn "ihre" Borussia in Mönchengladbach das Stadion auf Touren bringt. Foto: O. Popp

menstradition zurückblicken. „Unser Haus wird weltweit und auch in Deutschland weiter wachsen. Doch das sollte nicht zu Lasten der Mitarbeiter gehen“, erinnert Guido Riedel daran, dass es neben dem Ausbau von Geschäftsfeldern parallel immer wieder auch Personalabbau gegeben hat. „Über die Jahre lief das Stellenstreichen nicht ganz so vordergründig, aber doch fortlaufend. Und man muss sagen: Inzwischen sind viele Mitarbeiter sauer über diese Politik der kleinen Portionen und des ‚In-Sicherheit-Wiegens‘“, verdeutlicht der 57-jährige Gladbacher – seit 2014 im Betriebsrat – eine unerfreuliche Entwicklung.

Seit vielen Jahren haben Peter Blümel und Guido Riedel die Geschicke des örtlichen Betriebsrats geleitet. „Wir hatten manches schiefe Verhalten von Führungskräften miterlebt, und sind auch selbst von Kollegen angesprochen worden, ob wir mal vermitteln können“, denkt Peter Blümel an die Kandidatur vor nun fast 6 Jahren zurück. Neben der Tätigkeit als Vorsitzender des BR wurde Peter Blümel auch in den Aufsichtsrat berufen.

Ihre Kenntnis, wie das Unternehmen auf allen Ebenen „tickt“, half ihnen dabei, die BR-Arbeit zu verändern: „Wir haben keine formelle Sprechstunde gemacht, sondern saßen jeden Morgen ab 9 Uhr bei einem Kaffee in der Lobby. Da haben wir Personaler oder Bereichsleiter immer mal beiseite genommen. Mit diesen kleinen Treffen haben wir mehr erreicht, als wenn wir immer ‚offiziell‘ geworden wären, oder gar öfters vors Arbeitsgericht gezogen wären.“

Das Fundament aller betrieblichen Vereinbarungen für die Belegschaft ist inzwischen tragfähig: „Unsere Regelung zum mobilen Arbeiten zum Beispiel bewährt sich im Augenblick gut. Die Kollegen haben einen Anspruch, sich einen größeren Bildschirm, einen ergonomischen Bürostuhl oder anderes für das Arbeiten daheim abzuholen, wozu uns die Pandemie ja wieder einmal zwingt“, spricht Guido Riedel auch vom Glück, die Vereinbarung und auch die Bevorratung an Ausstattung vor zwei Jahren gerade noch vor Corona unter Dach und Fach gebracht zu haben.

Die fortschreitende Digitalisierung, der Ausbau neuer Geschäftsfelder sowie die Unsicherheiten in Bezug auf Corona



*Bekanntes Zeichen: Das Santander-Logo ist vielerorts zu finden. Die Perspektiven für die Menschen hinter den Fassaden will das Trio zum Guten mitgestalten.  
Foto: nmann77 / stock.adobe.co*

machen eine gemeinsame Arbeit im Aufsichtsrat zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wichtiger denn je. Gerade hierfür möchte sich die Gruppe in Zukunft einsetzen.

Das eingespielte Team Blümel & Riedel wird durch Sabine Daams ergänzt. Die 35-jährige Projektmanagerin lernte bei der Citi-/Targobank, bevor sie BWL studierte und 2013 als Pressereferentin zu Santander kam. Nun arbeitet sie im Bereich Marketing & Branding. „Zum einen organisiere ich Events, Messen und Incentives – derzeit leider vor allem digital – zum anderen unterstütze ich das B2B-Marketing für unsere Warenhändler. Der Aufbau unseres E-Commerce-Geschäftes ist ein wichtiges Zukunftsegment und die Entwicklungen sehr spannend“, beschreibt die Gladbacherin eine Vielzahl von Aufgaben und Eindrücken, die sie dennoch gut zu vereinen versteht.

Die Bank wirbt damit, alle Mitarbeitenden zu mehr eigener Verantwortung befähigen zu wollen – auch, um die Gesamtbank effizienter voranzubringen. „Dazu muss jeder Mitarbeiter verstehen, wo die Bank hin will, und was das konkret für den jeweiligen Arbeitsbereich bedeutet“, verdeutlicht Sabine Daams ein zu bearbeitendes Feld.

Im Unternehmen und in der Gesellschaft wird immer öfter gefordert, dass mehr Frauen an der Spitze tätig sein sollen. Nach wie vor ist der Vorstand aber zu 100 % männlich. „Wenn ich heute eine kompetente Frau suchen lasse, dann würde ich auch genug finden. Warum ist dann die Planung nach wie vor nur männlich?“, fragt Peter Blümel. Ähnlich lückenhaft ist die strategische Planung der Weiterbildung, um rechtzeitig Talente und erfahrene Fachleute zu haben: „Das muss doch ein kontinuierlicher Prozess sein, damit wir die Talente haben, wenn es drauf ankommt“, sagt Guido Riedel.

Darüber hinaus sind Themen wie Risikobeobachtung, behördliche Auflagen und ähnliches ein ständiger Prozess in der Tätigkeit von Aufsichtsräten. Was können Mitarbeiter tun? Die Abstimmung ist eine wichtige Chance für alle Kollegen, die Weichen mit zu stellen, wirbt das Trio für eine starke Beteiligung in der Wahl.

*Oliver Popp*

# Neue Arbeitswelt: Mensch oder Maschine?

*KI? Das Kürzel steht für „Künstliche Intelligenz“. Die Elektronenhirne im Smartphone oder auch in ganzen Rechner-Farmen können zwar die menschliche Denkleistung (noch) nicht ersetzen – weil sich das Wunderwerk im Kopf eben nicht komplett in 0-1-binären Rechenoperationen nachbilden lässt. Doch können sich Maschinen inzwischen in immer größerem Ausmaß selbst optimieren, und lernen über den ganz engen Status quo hinaus.*

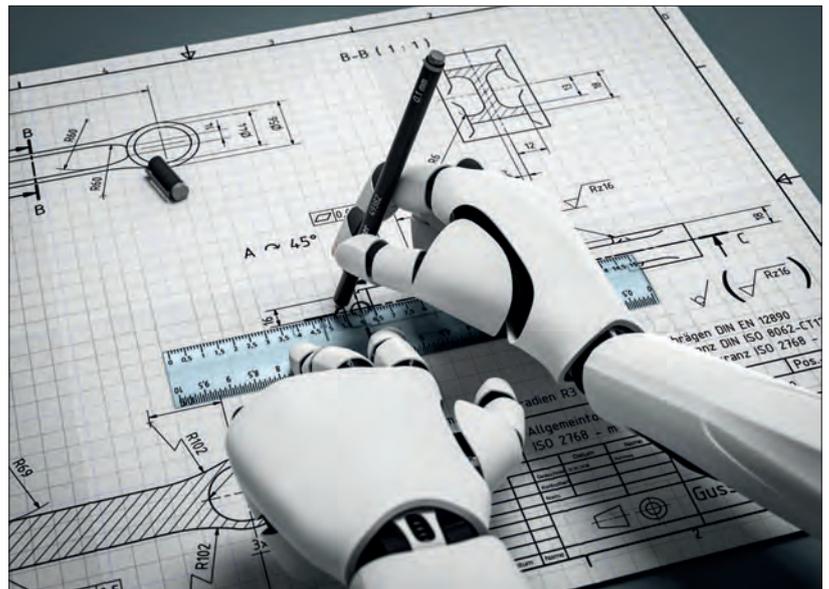
Die Finanzindustrie wendet meist Algorithmen für die Lösung einfacher Fragestellungen an: Bestimmte Bearbeitungen im Back Office können Computer längst schneller, ermüdungsfreier und billiger als menschliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die von menschlichen Vorgaben gelöste Nutzbarmachung großer Datenmengen („Big Data“, „Data Mining“) durch IT – und darauf aufbauend „echte“ künstliche Intelligenz – ist gerade im deutschen Geldwesen noch auf einige Anwendungen begrenzt. Zum Beispiel automatisierte Schadensauswertung anhand von Auto-Unfall-Fotos und die anschließende Regulierung bei Versicherern. Etwas weiter sind schon einige US-Fintechs auch dank der Nähe zum Silicon Valley. Und japanische Banken meinen, ihren technikverliebten Kunden bald Finanzberatung mittels „emotional“ agierender Roboter anbieten zu können. Die Entwicklung ist nicht aufzuhalten.

Welche Auswirkungen das auf die Arbeitswelt hat, ergründen Forschende der Technischen Universität Darmstadt. „Digitalisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz schaffen völlig neue Potentiale für die Arbeitswelt. Diesen Entwicklungen wollen viele Unternehmen folgen. Was wir dabei oft vermissen ist eine strukturierte Vorgehensweise von der Analyse zu verbessernden Prozessen bzw. Produkten bis zur Einführung neuer Technologien. Hierbei ist aus unserer Sicht das Mitwirken aller Beteiligten der Schlüssel zum Erfolg“, bilanziert Dr.-Ing. Ilka Subtil, die die Forschungsgruppe „Mensch & Organisation“ am Institut für Arbeitswissenschaft (IAD) der Technischen Universität Darmstadt leitet.

KI ist nur das jüngste Kind der Forschung in Südhessen. Die Gruppe will wissen, wie sich eine gesunde Arbeits-

weise im „neuen“ Arbeiten gewährleisten lässt – also unter wachsender Digitalisierung und dem Arbeiten „von überall“. Menschen können und sollen mit Hilfe von Technik besser arbeiten – aber sie sind eben keine Maschinen, sondern brauchen eine passende Arbeits-Organisation und auch individuelle Weiterbildungen und Führung, damit es für sie und das Unternehmen rund läuft. Die Darmstädter Forschungsgruppe filtert Best Practice-Lösungen aus der Vielzahl von Ansätzen in den untersuchten Firmen heraus – und berät Unternehmen auch von Anfang an, wie neues Arbeiten eingeführt werden kann, sodass die Beschäftigten beteiligt werden und die sich ändernde Welt akzeptieren können.

Künstliche Intelligenz ist eben nur ein Element – und per se weder gut noch schlecht. „Es ist ein großer Begriff, aber letztlich nur eine Sammlung von Methoden, um Prozesse zu verbessern. Für die Arbeitswelt bietet KI allerdings sowohl umfassendes Potential, um Mitarbeitende zu unterstützen – als auch die Gefahr der Automatisierung von Tätigkeiten. Unser Rat ist immer, grundsätzlich alle Beteiligten einzubinden und solche Technologien partizipativ zu gestalten“, verdeutlicht Dr.-Ing. Christopher Stockinger.



*Zukunft der Arbeit: Wo maschinelle Bearbeiter deutlich besser, schneller oder günstiger sind, werden sie auf lange Sicht menschliche Arbeitskräfte verdrängen. Das Streben muss sein, alle Kolleginnen und Kollegen zu befähigen oder Freiraum zu geben, damit sie Aufgaben erfüllen können, die menschliche Qualitäten benötigen. Am Ende stünde eine Kooperation von Menschen und Maschinen zum allgemeinen Vorteil.*  
Foto: fotomek / stock.adobe.com



Arbeitsforschende: Dr.-Ing. Ilka Subtil (links), Dr.-Ing. Christopher Stockinger (Mitte) sowie Dipl.-Psych. Michael Kutscher (rechts).  
Fotos: Institut für Arbeitswissenschaft Darmstadt

Er ist einer der wissenschaftlichen Mitarbeiter des IAD – und federführend beim im Oktober 2020 gestarteten, auf 5 Jahre angesetzten Groß-Projekt „Kompetenzzentrum für Arbeit und Künstliche Intelligenz“ (KompAKI; [www.kompaki.de](http://www.kompaki.de)). In diesem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekt ergründen insgesamt acht Unternehmen in Rhein-Main und Rhein-Neckar sowie verschiedene Forschungspartner (Institute der Hochschule Darmstadt und der Technischen Universität Darmstadt), welches Potenzial KI hat, wie der Wandel dahin beispielhaft gelingt, und wie sich die Erfahrungen aus den Pilotbetrieben allgemein in der Wirtschaft umsetzen lassen. „Und das heißt dichte wissenschaftliche Begleitung und ein Wille zu weitgehender Transparenz in Unternehmen und bei Beschäftigten. Daraus kann dann das Vertrauen entstehen, ein neues Arbeiten im besten Sinne zu erproben und zu festigen“, sieht Dr.-Ing. Christopher Stockinger eine positive Entwicklung.

Während in der Software-Entwicklung agiles Arbeiten meist zu guten Ergebnissen führt, ist es in Kundenbetreuung oder in der Buchhaltung meist nicht direkt umsetzbar. „Oft ist es einfach hip, ‚New Work‘ einführen zu wollen. Doch vorher sollte fundamental geprüft werden: Wie weit sind wir eigentlich?“, so die Einschätzung von Dipl.-Psych. Michael Kutscher, ebenfalls wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAD. So lässt sich zum Beispiel „Führen aus der Distanz“ nicht mit oberflächlichen, schnellen Schulungen erlernen. Es hängt zum einen von Willen, Einstellung und Vermögen der jeweiligen Führungskraft ab. Zum anderen müssen die Mitarbeiter mitlernen: Auch sie können sich kaum zurücklehnen, sondern müssen offen dafür sein zu verstehen, dass straffe Führung mit reinem Arbeiten in Präsenz im agilen Arbeiten

abgelöst wird von einem freieren Schaffen, in dem viele Dinge selbst oder im Team organisiert oder ‚eskaliert‘ werden dürfen und müssen. Und nicht zuletzt muss das Unternehmen die entsprechenden Strukturen und Prozesse anpassen an diese neue Art zu arbeiten – all das kann nicht in Form einer schnellen Umstellung forciert werden, sondern erfordert Planung und strukturiertes Vorgehen.

Es sei noch zu früh, von einem neuen „Gleichgewicht“ des Arbeitens zu sprechen, meint Dipl.-Psych. Michael Kutscher: „Wir erleben gerade im Zuge der Pandemie die Entstehung eines Arbeitens zwischen alten Hierarchien und zumindest zum Teil neuer Selbstorganisation. Die Unterschiede im Tempo sind zwischen kleinen und großen Unternehmen und zwischen Stadt und Land groß.“ Gleichwohl: Das Rad wird sich nicht mehr zurückdrehen lassen, viele Chefs sind vermutlich überrascht, wie gut dezentrales Arbeiten geklappt hat. „Viele Mitarbeiter sind bereit, mehr neu zu lernen und zu verantworten als je zuvor. Und zwar nicht nur Jüngere, die sowieso mit neuen Medien und formloseren Absprachen aufwachsen. Ältere Kollegen haben hier teilweise sogar eine noch höhere Motivation.“

Die Wissenschaftler aus Darmstadt haben durchaus den Anspruch, die neue Arbeit nicht nur zu beschreiben, sondern einen verträglichen Rahmen dafür mitzugestalten. „Unsere Arbeit war schon vor Corona abwechslungsreich. Aber nun ist es regelrecht spannend, bei diesem schnellen, durch äußere Faktoren auferlegten Übergang mit dabei sein zu können. Wir wollen helfen und vernetzen, wo es möglich ist“, resümiert Dr.-Ing. Ilka Subtil.

Oliver Popp

## DBV-Herbsttagung: Überzeugen mit konkreter Problemlösung

Am 10. und 11. November 2021 traf sich wieder eine große Zahl der DBV-Aktiven in Düsseldorf. Wie im Oktober 2020 konnten wir die Chance noch nutzen, uns direkt zu sehen und auszutauschen, bevor Corona mal wieder viele Pforten schloss. Unsere Tagung war gleichwohl hybrid – denn viele können oder wollen sich angesichts der Lage nur per Bildschirm hinzuschalten. Es ist inzwischen ein guter Kompromiss: So können so viel Interessierte wie möglich dabei sein und mitdiskutieren.

Und es wurde eine erfrischende Debatte über aktuelle Themen von Homeoffice und dezentraler Arbeit über den nie pausierenden Personalabbau und die unaufhaltsame, aber gestaltbare Digitalisierung bis hin zu Fintechs und die Auswirkungen von Umweltschutz- und sozialen Zielen auf die Finanzwirtschaft – wieder flüssig moderiert von unserem „Haus-Techniker“ Wolfgang Ermann.

Insgesamt konnten wir – sogar mehr noch als 2020 – auf die milde Jahreshälfte 2021 mit wieder recht vielen Präsenztreffen zurückblicken. „Unsere **Tarifkommissionen** reisten wieder vermehrt, unter Beachtung aller Covid-19-Vorsicht und dann auch ohne Ansteckung während unserer Termine“, zeigte sich DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski während seines Berichts erfreut. Gerade in dieser Zeit war und bleibt es wesentlich, so ungefiltert und intensiv wie möglich die Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden voranzutreiben.

Denn wir begannen konfliktträchtige „große“ Runden wie in den privaten und in den öffentlichen Banken, oder sie starten sehr bald (Genobanken und Versicherungen). Parallel sind wir in zahlreichen „kleinen“ Verhandlungen zu Tarifverträgen in Tochtergesellschaften der Deutschen Bank / Postbank sowie einzelner Genobanken mit Haustarif. Fast überall ist der Grat zu einer Einigung noch schmaler als sonst – die kräftige Inflation, zugleich die Schwierigkeiten etlicher Häuser, sich aussichtsreiche neue Geschäftsfelder zu erschließen, unzurei-

chend geregelte Tätigkeiten, fragwürdige Arbeitsorte und -zeiten und die fortdauernde Last der Pandemie mindern den Spielraum für klassische Lösungen im tariflichen Tauziehen. Kreativität ist gefragt – die wir immer wieder auch kurzfristig zeigen.

Dies führten unsere Verhandlungen während der Tagung eindrucksvoll aus. Den jeweils aktuellen Stand der Tarifrunden lesen Sie auf der Tarifseite unserer Homepage <https://www.dbv-gewerkschaft.info/tarife/> oder per QR-Code-Scan auf der rechts stehenden Seite. Wenn es sinnvoll oder unumgänglich ist, verhandeln wir freilich ohne große Abstriche auch vollvirtuell komplexe Runden, zum Teil mit fachlich gegliederten Teams, die sich schnell abstimmen und entscheiden können.

Bis ins Frühjahr 2022 werden wir auch in der Durchführung der Betriebsratswahlen vieles „digital“ regeln müssen. Zum einen werden viele Wählerinnen und Wähler wegen des Virus nicht im Betrieb sein – weswegen verstärkt per Briefwahl gewählt wird. „Wir schulen die Wahl-Organisatoren in allen Häusern, die das wollen. Wegen der Pandemie werden auch diese **Seminare** meist Online-Webinare sein“, lädt Seminar-Leiter Stephan Szukalski die Wahlvorstände ein, Wissen für die Wahl zu tanken. Betriebsverfassungsgesetz und Wahlordnung haben durch Covid-19 Änderungen erfahren, die wir mit den Teilnehmern einüben. Hinzu kommen ab Frühjahr 2022

Seminare für die dann gewählten Betriebsräte. Interessenten finden hier <https://www.dbv-gewerkschaft.info/seminare/> unser Angebot und können uns an [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de) ihren Wunschtermin und -ort mailen. Infos auch per QR-Code (siehe rechts).

In dieser Herbsttagung war wieder viel Raum für die „**Berichte aus den Häusern**“. Darin gaben alle Gäste wie immer vielbeachtet ein umfassendes Bild der Lage und der Aussichten ihres Betriebes ab (siehe Fotos). Einiges klang vertraut in vielen Ohren – viel war aber auch überraschend. Gerade das hilft beim Blick über den Tellerrand und zum Erkennen von Lösungen andernorts für offene Fragen im eigenen Unternehmen. All dies bot Anlass zu längerer Auswertung in abendlicher Runde nach der Tagung, und wohl in vielen Gesprächen in der Zeit danach.

Schon bald ist ein Wiedersehen in sehr großer Form geplant: Während der **DBV-Hauptversammlung** am 13. Juli 2022 werden die DBV-Aktiven alle Gremien neu wählen, wie alle 5 Jahre – und diesmal ist vielfach ein Generationenwechsel zu erwarten. Wir sind in neuer Hoffnung, im nächsten Sommer zumindest wieder eine Corona-Pause abzapfen. Wohl unabhängig davon trifft sich unser Verbandsrat im April sowie im Oktober 2022 aus heutiger Sicht im virtuellen Raum.

Oliver Popp

**Bericht aus den Häusern #1:**  
Frank Schulze, Konzern-Betriebsratsvorsitzender in der Deutschen Bank, erläuterte den sich fortsetzenden Um- und Abbau in der Bank. Binnen fast vier Jahren verhandelte das KBR-Team zwölf Interessenausgleiche, die im Zuge der Streichung von 4000 Arbeitsplätzen im Inland den Betroffenen eine verlässliche neue Perspektive geben. Ein Verdienst ist, dass auch das vielköpfige Management stärker mitreduziert wird und so schon hohe Kosten wegfallen, ohne dass die Erträge leiden.



QR-Code  
Tarifseite

**Bericht aus den Häusern #2:**  
Josef Diepold (BayernLB) und Heiko Barten (Landesbank Berlin / Berliner Sparkasse, rechts) bildeten das „Duo Landesbanken“. Beide unterscheiden sich stark. Heiko Barten blickte auf die Kunden – die Klarna, N26 oder Trade Republic den Vorzug geben gegenüber den alten Banken. Darauf müssen die Häuser und auch wir als Gewerkschaft reagieren. Auch bei künstlicher Intelligenz oder Nachhaltigkeit – die Klimakonferenz in Glasgow fand fast parallel statt – zeigen sich die meisten traditionellen Häuser ziemlich blutarm.

**Bericht aus den Häusern #3:**  
Martin Bärwolf sowie Ulrich Probst im Doppel „ING Deutschland“. Die Direktbank und auch der umfängliche Haustarif stehen recht gut da. Und doch schaffen wir mit der Arbeitgeberseite seit zwei Jahren kein wirkliches Vorankommen zur überfälligen Modernisierung der vor 15 Jahren gefassten, sich rasant verändernden Jobprofile im Tarif. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten kann dagegen bis dato überzeugen, was materielle Ausstattung und gelebte Praxis angeht.



QR-Code  
Seminarseite



Die DBV-Herbsttagung mit Verbandsratssitzung war erneut der unverzichtbare Kern des Lebens in unserer Gewerkschaft.

Fotos: O. Popp

## Arbeits-/Sozialrecht: Ehrenamtliche Richterinnen und Richter gesucht!

*Nicht ganz neu ist die Erkenntnis, dass auch an deutschen Arbeits- und Sozialgerichten Fachleute gesucht werden. Die Lücke bzw. der Bedarf wird jedoch immer größer. Denn Kostendruck, Firmenumbau und Stellenabbau in deutschen Unternehmen nehmen weiter zu – und damit auch Kündigungen, gegen die sich viele Arbeitnehmer auch mit Hilfe des DBV gerichtlich zur Wehr setzen. Zudem erhöhen die Arbeitgeber schon im Vorfeld den Druck – und argumentieren mit zweifelhaften Motiven und willkürlichen Begründungen vor den Arbeitsgerichten, um einzelne Beschäftigte müde zu machen und zum Gehen zu nötigen. Das ist der größte Block an Fällen an den Gerichten – in denen jeweils ein Vorsitzender Richter und zwei ehrenamtliche Arbeitsrichter entscheiden müssen. Und genau hier besteht ein großer Engpass.*

„Interessenten können sich jederzeit bei uns melden. Der DBV hat ein Vorschlagsrecht für die ehrenamtlichen Arbeits- und Sozialrichter, die die Gerichte suchen“, wirbt DBV-Fachanwältin Sigrid Betzen für Bewerbungen. Juristische Vorkenntnisse sind ausdrücklich nicht erforderlich, auch der zeitliche Aufwand – im Schnitt ein Sitzungstag pro Quartal – hält sich in Grenzen. Bedingung ist lediglich, dass die Bewerber DBV-Mitglied sowie deutsche Staatsbürger sind. Derzeit suchen unter anderem die Gerichte in Münster und in Berlin ehrenamtliche Richter. Wer mag, sendet eine formlose Mail an [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de).

Als Gewerkschafts-Anwältin vertritt Sigrid Betzen eine Vielzahl von Mandantinnen und Mandanten aus der Finanzwirtschaft, um Klagen gegen Kündigungen zu führen. „So sind zum Beispiel bei den zahlreichen Fusionen zwischen Genobanken oft Arbeitsplätze in Gefahr.

Dies kann durch Sozialpläne und Interessenausgleiche abgemildert werden. Gerade ältere Kolleginnen und Kollegen über 50 Jahre, die manche Firma zugleich als „teuer“ und „sowieso rentennah“ bewertet, erleben offenen und verdeckten Druck, das Unternehmen bei Gelegenheit doch zu verlassen. „Viele kommen dann schon sehr belastet oder krank zu uns. Wir versuchen sie dann erst einmal wieder aufzubauen, auf die Beine zu kommen. De facto haben die Betroffenen meist über viele Jahre einen guten



Ein Eid für eine gute Sache: Arbeits- und Sozialgerichte suchen ehrenamtliche Richter wie Dich – auch, um immer den Blick aus der Praxis zu haben.

Foto: wildworx / stock.adobe.com



Ein langer Weg ist oft nötig bis zur Anerkennung einer Schwerbehinderung – und dem entsprechenden Ausweis. Foto: Björn Wylezich / stock.adobe.com

Job gemacht, und sie haben sich nichts zuschulden kommen lassen. Damit stehen die Anwürfe der Arbeitgeber auf tönernen Füßen. Doch wir brauchen viele Telefonate und lange Gespräche, bis unsere Mandanten bereit sind, wirklich mit uns den Rechtsweg zu gehen. Oft lassen sich ihre Ansprüche nur so durchsetzen“, bilanziert Sigrid Betzen.

Eine positive Entwicklung der vergangenen Monate ist, dass viele Betriebe auch in der Finanzwirtschaft Corona-Sonderzahlungen für ihre Angestellten zahlen, um die besonderen Belastungen dieser Zeit etwas zu mildern. Doch es profitiert nicht immer die gesamte Belegschaft: „Eine Bank verweigerte einigen Mitarbeitern die Prämie mit der Begründung, dass sie nicht im Kundenkontakt arbeiten. Wir haben dagegen geklagt. Die erste Instanz hat dies abgewiesen und argumentiert, dass das Unternehmen nicht allen Mitarbeitern die Sonderzahlung leisten müsse, weil eine solche Unterscheidung keinen Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungs-Grundsatz darstelle. Wir setzen nun auf die Berufung in der zweiten Instanz.“

Im Zuge des vermehrten Homeoffices meinen einige Arbeitgeber, Überwachungs-Software bis zum Anschlag ausreizen zu müssen. „Ich vertrete mehrere Beschäftigte, denen Arbeitszeitbetrug vorgeworfen wird, und denen der Arbeitgeber deswegen fristlos gekündigt hat“, beschreibt die DBV-Arbeitsrechtlerin eine aktuelle Entwicklung. In allen Fällen haben die Arbeitnehmer morgens ihren PC daheim angeschaltet, dann aber nach Darstellung des Unternehmens an einigen Tagen nichts oder kaum mehr gearbeitet. Beweis sollen die Protokoll-Daten des mitlaufenden Systems sein. Die Kollegen bekräftigen, in dem fraglichen Zeitraum sehr wohl gearbeitet zu haben – womöglich eben nur nicht computergestützt. „Wir lassen nun erst mal prüfen, ob der Betriebsrat diese Erfassungs-Software überhaupt so mitbestimmt hat, wie es nach § 87, Satz 6 des BetrVG vorgeschrieben ist.“

Ab und an „vergessen“ einige Arbeitgeber bzw. die beauftragten Rententräger, die betrieblichen Altersversorgungen regelmäßig gemäß § 16 Abs. 2 Ziffer 1 Betriebsrentengesetz so anzupassen

bzw. auszuzahlen wie vertraglich vereinbart. „Das sind in jedem Einzelfall schwierige Verfahren, bei denen wir fast immer klagen müssen, wenn die Rentenanwärter bzw. die Rentner den Fehlbetrag bemerken. Die Arbeitgeber rühren sich da einfach nicht und hoffen wohl, günstig davonzukommen.“

Als langwierig erweisen sich auch immer wieder die Gerichtsverfahren um die Anerkennung von Schwerbehinderung, die RA Sigrid Betzen führt. Es sind oft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die viele Jahre mit großer Hingabe ihre Tätigkeit ausfüllten und weit über die eigene Leistungsfähigkeit gingen. Bis sie körperlich oder psychisch nicht mehr können – und selbst einmal Fürsorge benötigen. „Leider ist die soziale Ader der Firmen nicht mehr so ausgeprägt wie früher, Effizienz-Erwartung tritt an die Stelle. Manche Firmen rechnen durch, dass ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz aufwändig werden könnte. Und die Versorgungsämter, über die ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung läuft, prüfen sehr genau und nur nach den Buchstaben der Gesetze, und kaum nach Ansehen der Person“, denkt Sigrid Betzen an monatelange Verfahren auf dem Weg zum Schwerbehinderten-Ausweis. Ein Gutachten der Fachärzte des Arbeitnehmers wird gekontert von einem Gegen-Gutachten im Auftrag der Versorgungsämter. Dies vor dem Hintergrund eigentlich dringend nötiger Hilfe.

Darüber hinaus führen wir weitere Verfahren, etwa beim Streit um eine leistungsgerechte tarifliche Eingruppierung, oder bei Konflikten um Zeugnisse, um Beschäftigten den Wechsel aus einem Betrieb in eine neue Firma zu erleichtern. „Wie so oft im Leben würden die Beteiligten zu den besten Lösungen kommen, wenn sie einfach früh und offen miteinander sprechen würden. Aus verschiedenen Gründen müssen wir das durch Rechtsberatung und gerichtliche Klärung versuchen zu ersetzen, was uns meist auch passabel gelingt. Aber ein menschliches Betriebsklima können wir von außen nicht herstellen. Sondern nur immer wieder aufzeigen, was zu gewinnen ist“, appelliert die DBV-Expertin an eine Fairness, bevor Gesetzbücher aufgeschlagen werden müssen.

Oliver Popp

# „Gender-gerechte“ Sprache: Gegenseitiger Respekt statt Vorschriften!

*Es war nur eine Frage der Zeit, bis in Deutschland eine Firma die Anwendung gendersensibler Sprache bei der unternehmensinternen Kommunikation anordnet. Der **Autohersteller Audi** ist laut einem Bericht auf [tagesschau.de](http://tagesschau.de) diesen Schritt gegangen, „[...] um die geschlechtliche Vielfalt besser sichtbar zu machen.“*

*Zur Unterstützung der "Audianer\_innen" habe der Konzern eine eigene Intranet-Seite eingerichtet, auf der alle Informationen, ein Glossar mit Anwendungsbeispielen gendergerechter Sprache in Wort und Schrift sowie ein Animationsfilm zum Thema zu finden seien, betonte Audi.*

Allerdings klagt ein langjähriger Mitarbeiter der Konzernmutter VW dagegen. Wegen seiner intensiven Zusammenarbeit mit Audi sieht er sich von dieser Anweisung ebenfalls betroffen. Der ihn vertretende Anwalt Burkhard Benecken im Gespräch mit [tagesschau.de](http://tagesschau.de): „Wir sind der Auffassung, dass ein Konzern seinen Mitarbeitern nicht eine konkrete Art der Sprache vorgeben darf.“ Gegenüber dem Verein Deutsche Sprache (VDS) habe der Anwalt laut [tagesschau.de](http://tagesschau.de) erklärt: "Unser Mandant fühlt sich durch das Gendern massiv gegängelt (...)."

Damit hat die Diskussion um die gendergerechte Sprache nun auch die Betriebe erreicht. Grund genug, um einmal einen Blick auf die möglichen Auswirkungen und die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter zu werfen. Dabei soll hier ausdrücklich kein Diskussionsbeitrag zum Pro und Contra der gendergerechten Sprache geliefert werden. Vielmehr geht es um eine Positionsbestimmung zu der Frage, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, eine solche Anweisung wie bei Audi, die durchaus weitreichende Folgen für ein Arbeitsverhältnis haben kann, zu geben. Denn solange die Audi-Regelung Bestand hat, kann dort die Nicht-Verwendung der gendersensiblen Sprache als Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gewertet werden. Dies könnte eine Abmahnung und – im Wiederholungsfalle – sogar eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen arbeiten. Um dies effektiv und sicher tun zu können, müssen alle Beteiligten (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer, Kundinnen und Kunden, externe Dienstleistende usw.) miteinander mündlich, fernmündlich oder schriftlich kommunizieren, und zwar so, dass die Botschaften ankommen und verstanden werden. Gerade bei der Zusammenarbeit in internationalen Unternehmen kann es dabei nötig werden, sich auf eine Sprache zu einigen, in der kommuniziert wird, mit dem Anspruch, dass alle Beteiligten diese Sprache in ausreichendem Masse beherrschen.

Selbstverständlich gilt dabei, dass der Umgang miteinander so zu erfolgen hat, dass niemand in seiner Persönlichkeit verletzt wird.

Bei der Festlegung einer Arbeitssprache handelt es sich um eine Angelegenheit der betrieblichen Ordnung, deren Regelung nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mitbestimmungspflichtig ist.

Im vorliegenden Fall geht es allerdings nicht um die Organisation von Kommunikation mit dem Ziel der Sicherstellung eines gut funktionierenden Arbeitsablaufs. Wie Audi-Vorständin für Personal und



*Neue Bibel?: Wer die Verwendung von Gender-Sprache statt der bekannten Duden-Variante schlicht anordnet, kann nicht auf (bestehendes) Recht bauen. Konflikte lassen sich so auch nicht lösen.*

*Foto: studio v-zwoelf / stock.adobe.com*

Organisation Sabine Maaßen in tagesschau.de sagt, sei gendersensibles Kommunizieren eine Frage des Respekts und Ausdruck einer Haltung gegen Diskriminierung und für Vielfalt.

Ist der Vorstand der Audi AG berechtigt, daraus eine Anweisung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuleiten? Wird damit nicht unterstellt, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, der die gendersensible Sprache nicht nutzt, damit ausdrückt, dass er respektlos und gegen Vielfalt ist sowie Diskriminierung mindestens toleriert? Ist umgekehrt immer davon auszugehen, dass Nutzerinnen und Nutzer gendersensibler Sprache die Haltung haben, wie sie Frau Maaßen gerne nach außen demonstrieren will? Und selbst wenn das Wertesystem eines Mitarbeiters dem eines „alten weißen Mannes“ entspricht: Was hat das mit seinem Arbeitsverhältnis bei Audi zu tun? Solange er sich gegenüber Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten einwandfrei verhält: gar nichts.

Die wesentliche Leitlinie sowohl für Vorständinnen und Vorstände als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Gemengelage bietet Artikel 2 des Grundgesetzes:

***Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.***

Wenn der Audi-Vorstand seine Anweisung aufrechterhalten will, müsste er erstmal beweisen, dass die Nicht-Nutzung gendergerechter Sprache „die Rechte anderer verletzt“. Dass die Anwendung der herkömmlichen Sprache einen Verstoß gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz darstellt, wird ja wohl niemand ernsthaft behaupten.

Solange er diesen Beweis schuldig bleibt, verletzt der Audi-Vorstand mit seiner Gender-Anweisung selbst die Rechte seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn Sprache sei ja laut Frau Maaßen Ausdruck einer Haltung. Damit ist sie notwendigerweise ein wesentliches Mittel der Entfaltung einer individuellen Persönlichkeit. Der Eingriff in dieses Grundrecht ohne klaren betrieblichen Zweck, ohne Beteiligung des Betriebsrats und ohne Einverständnis des individuellen Mitarbeiters steht dem Arbeitgeber nicht zu.

Was kann nun eine Mitarbeitervertretung tun?

Die Anweisung der Audi AG ist mitbestimmungspflichtig. Dies ergibt sich aus § 87 (1), 1 BetrVG, denn diese „Sprachregelung“ berührt eindeutig „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“.

Der Audi-Gesamtbetriebsrat hätte also damit befasst werden müssen. Vielleicht ist dies auch geschehen und er hat der Maßnahme zugestimmt. Dies dürfte er aber nicht tun, denn gem. § 75, 2 BetrVG hat er, zusammen mit dem Arbeitgeber, „[...] die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter zu schützen und zu fördern.“ Zugegeben, in der alltäglichen Mitbestimmung diskutieren Betriebsräte eher selten über Grundrechtsfragen. Aber hier hätten – vorausgesetzt, der Audi-GBR hatte das Thema auf dem Tisch – die Alarmglocken klingeln und der GBR sich zumindest Rechtsrat zu der Frage holen müssen, inwieweit in die freie Entfaltung der Persönlichkeit der von ihm vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Anweisung des Audi-Vorstands eingegriffen wird und ob dieser Eingriff zulässig ist.



Matthias Weidner.

Foto: O. Popp

Das Gegenteil der Audi-Anweisung wäre die Untersagung, in einem Betrieb gendersensible Sprache anzuwenden. Konsequenterweise wäre auch dies unzulässig. Die individuelle Entscheidung einer Kollegin oder eines Kollegen, gendersensibel zu schreiben und zu sprechen, ist ebenfalls Ausdruck der freien Entfaltung der jeweiligen Persönlichkeit und genauso zu schützen.

Daraus folgt fast zwangsläufig, dass Unternehmensführungen tunlichst von Anweisungen zu diesem Thema an ihre Belegschaften absehen sollten. Das heißt ja nicht, dass sie nicht Position für gendersensible Sprache und der dahinter liegenden Haltung beziehen dürfen und ihre Belegschaften einladen können, diese Sprache zu nutzen. So heißt es in der unternehmensinternen Kommunikation eines anderen großen deutschen Unternehmens zur Einführung gendersensibler Sprache in den offiziellen Dokumenten: „Es gibt viele, die nichts vom Gendern halten. Das wissen wir, und das respektieren wir. Wir bitten nur darum, dass auch die respektiert werden, die hier Veränderungsbedarf sehen.“ Das ist der Geist, in dem nicht nur diese Diskussion laufen sollte: keine Verbote, keine Gebote, sondern gegenseitiger Respekt.

Matthias Weidner

## 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  
Tel.: 069 - 87 20 23 74  
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: ernstduerr@t-online.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 Rechtschutz, 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 \_\_\_\_\_