

**Mit Aussicht:
Das Home-Office wird bleiben –
und muss ein gutes Arbeiten
ermöglichen**

**Moormerland:
Ein Frühstück
nach Corona**

**Wasser
für den
Schwamm**

Achtung, Polizei!

THEMEN		SEITE
▶ Titelthema	Home-Office und Mobiles Arbeiten: Es muss sich was tun!	2-3
▶ Nachgefragt	Gesucht: Ein neues Gleichgewicht des Arbeitens	4-5
▶ Geno-Banken	Raiffeisenbank eG, Moormerland: Vorfreude auf das große Frühstück	6-7
▶ Tarifverträge	Private Banken: Alle Bankjahre zählen für das Gehalt mit – auch rückwirkend	8
▶ Rat und Tat	Arbeitsrecht: Achtung, Polizei!	9
▶ Aufgefallen	SBV Deutsche Bank: Wasser für den Schwamm	10-11
▶ Fintech	Trade Republic, Unzer, Mambu und Co: Weit mehr als nur Kicker-Tische	12-13
▶ Titelthema	Home-Office-„Steuer“: Ein sehr schiefes Gedankengebäude	14-15
▶ Organisation		16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

- FEIKES-FEILHAUER Ursula
– *Verhandlungsführerin*
- ZATCHER Matthias
– *stv. Verhandlungsführer*
- BARTEN Heiko
- BAUMANN Walter
- BEESE Ute
- BERGER Sylke
- BETZEN Sigrid
- BRÄGER Karin
- ERVOJIC Igor
- FREUND Petra
- HAMACHER Karl-Heinz
- HARTIG Bernd
- HEINRICH Norbert
- JÄCKEL Andreas
- MAGDZIAK Martin
- ORS Bülend
- PUTSCHKY Christa
- SCHNEIDERS Guido
- SCHOCK Volker
- SCHULZE Frank
- SÖLTER Karl
- STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.
- SZUKALSKI Stephan
- TÖGEL Jürgen
- TOKYUEREK Muharrem
- WEISSHART-SARIEF Beate

**VOLKS- UND
RAIFFEISENBANKEN**

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



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: Ralf Geithe / stock.adobe.com

Bild hintere Umschlagseite: pressmaster / fotolia.com

Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf

Satz, Gestaltung und Druck:
Dönges – Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg
Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis: EURO 1,25
Jahresbezug: EURO 5,00

jeweils zusätzlich 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.

Frühlings-Himmel statt Büro-Decke

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn ich mein „Büro“ verlasse, bin ich nach wenigen hundert Metern zu Fuß im Feld zwischen den grünen Hügeln meiner oberfränkischen Heimat – und vom Berg gegenüber grüßt die Veste Coburg ganz in der Nähe. So bietet mir mein **Home-Office**, in dem ich nun seit einem Jahr fast ausschließlich arbeite, einiges an **Mehrwert**. Nicht jede(r) in den beengten Metropolen des Landes hat derart schnell einen solchen Ausgleich – der dringend nötig ist, wie ich finde. Denn die allermeisten Heimbüros sind nicht als solche geplant gewesen: Mancher Rücken schmerzte schon nach ein paar Wochen auf dem doch etwas älteren **Bürostuhl**, der womöglich noch aus Jugendzeiten stammt. Und der **Geräuschpegel** von Hund und Kind vor der Tür ist auch nach einigen Monaten noch nicht ganz kompatibel mit den häufigen Telefonkonferenzen oder mit konzentriertem Arbeiten an einer längeren Präsentation.

Dazu kommt: Wer bezahlt Abhilfe, wenn diese in den eigenen vier Wänden überhaupt möglich ist? Unsere Arbeitgeber sind es allzu oft nicht oder nur unzureichend. Meine Firma, die **ING Deutschland**, hatte mit ihrer DNA aus Flexibilität, Mobilität, Innovation und Digitalisierung zwar schon vor der Pandemie den Grundstein für das Daheim-Arbeiten, aber weitere Unterstützungen sind nötig. Und ja, wir haben sogar ein persönlich steuerbares Bildungs-Budget „LearnINC“ mit jährlich 500 Euro und auch das weiterführende ING-Stipendium, mit dem sich recht einfach und in großer Breite Online-Kurse und -Weiterbildungen buchen lassen. Bei einem gutes Gesamtkonzept können eben alle Beteiligten profitieren. Doch zu einem dauerhaften, umfassend ausgestatteten und abgesicherten Zu-Hause-Arbeiten ist es auch bei uns noch ein längerer Weg.

So ist das auch in vielen anderen Finanzhäusern. Dabei meine ich nicht unbedingt immer Geld – sondern den **Willen der Geschäftsführungen** und der lokalen **Vorgesetzten**, den Beschäftigten beim Einrichten in Arbeitsort und -weise so gut wie möglich zu helfen. Das heißt, dass Geschäftsmodell des Unternehmens, Auflagen des Pandemie-Bekämpfung und auch persönliche Lebens-Situation gleichberechtigt einfließen. Letztere können die Entscheider eines Unternehmens ja bei ihren Angestellten erfragen, wenn sie sie nicht genau kennen. So kommt es dann manchmal zur überraschenden Erkenntnis, dass viele Kollegen gar nicht im ach so ungezwungenen Home-Office arbeiten wollen. Sondern, dass sie lieber in die aufgelockerten Büros des Betriebs kommen wollen, wie das in der **Raiffeisenbank eG, Moormerland** der Fall ist. Das Institut in Ostfriesland ist recht klein – hat aber dennoch passable, menschlich überzeugende Lösungen gefunden – auf den Seiten 6 und 7 dieser Zeitschrift.

Was sind allgemein **gute Formeln** für ein förderliches Home-Office? Auf den Seiten 2 und 3 haben wir einige Punkte zusammengestellt, zum Beispiel: Der Ort des Arbeitens – in- oder außerhalb des Betriebes – sollte keine Vorschrift, sondern stets eine Vereinbarung sein! Die (mediale) Unterstützung der Firma bei technischen Problemen muss auch im Home-Office schnell verfügbar und umfassend sein. Das Heim-Netzwerk soll generell arbeitgeber-finanziert so aufgerüstet werden, dass Betrieb und Daten von Banksystemen auch zu Hause sicher sind – und nicht etwa KollegInnen noch in Haftung genommen werden bei Angriffen und Ausfällen. Und die Zeit für die Pendelwege zur und von der betrieblichen Arbeit – die nun im Heimbüro wegfällt – darf nicht schleichend die Arbeitszeit verlängern, sondern sie bleibt Teil des Privaten!



Ulrich Probst.

Foto: privat

Zwei **Fachpolitiker von CDU und SPD** erläutern auf den Seiten 4 und 5, wie sie sich ein neues Gleichgewicht aus Home-Office, mobilem Arbeiten und Tätigkeit im Betrieb vorstellen. Und auf den Seiten 14 und 15 unseres Heftes ergründen wir mit Taschenrechner und dem Blick ins Gesetzbuch, warum die verwegene Idee einer **Home-Office-„Steuer“** völlig wind-schief ist.

Viele meiner Weg-Gefährten in der Bank und im DBV werden wohl weiterhin – so wie ich – große Teile ihrer Arbeitszeit daheim leisten. Auch, wenn wieder „andere“ Zeiten kommen. Ein neuer **Mix des Arbeitens** wird dazugehören: Die Unternehmen rechnen spitz, wie sie teure Büro-Mieten senken können – zugleich werden sie die meisten Teams zur konzentrierten Abstimmung aber auch tageweise zentral zusammenrufen. Auch werden viele MitarbeiterInnen nicht „nein“ sagen – denn wer will nicht dann und wann die Kollegen direkt sehen, auf der anderen Seite aber auch öfters selbst organisiert da arbeiten wollen, wo keine „dicke Luft“ ist. Sondern der Himmel des Frühlings und des Sommers überm Kopf...

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein glückliches Jahr,

Herzlichst
Ihr Ulrich Probst

Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Es muss sich was tun!

Covid-19 hat unsere Arbeitswelt radikal verändert, und ganz gewiss gilt das für die Akzeptanz und Verbreitung von Homeoffice und Mobilem Arbeiten. Lassen wir gerne einmal für den Moment die ohnehin eher semantische Unterscheidung zwischen den beiden Begriffen beiseite, bleiben wir beim Praktischen...

Unsere Gewerkschaft ist ein Pionier des mobilen Arbeitens. Zwar ist unser zentrales Büro in Düsseldorf, viele Mitarbeiter arbeiten aber – je nach regionalem oder funktionalem Schwerpunkt - eher in anderen Städten. Ich selbst z.B. nutze ich seit Jahren Homeoffice, schon um Reisezeiten und -kosten zu sparen. Was brauche ich denn schon zum Arbeiten: Einen Raum, ein Notebook mit Zugriff auf unsere Systeme und E-Mail, und ein Telefon. Nichts jedenfalls, das eine Reise nach Düsseldorf lohnt!

Ich spare dabei viel Zeit, bekomme oft mehr weggearbeitet, als wenn gegenüber Kollegen sitzen, die gerade dann, wenn ich mitten in einer diffizilen Arbeit stecke, einen Kaffee trinken wollen, nach dem Mittagessen fragen, oder einfach nur quatschen wollen.

Die Deutsche Bank hat in Interessenausgleichsverhandlungen letztes Jahr das Einsparpotential aus höherer Produktivität durch Homeoffice mit 5 % beziffert. Auch wenn die konkrete Herleitung eher fragwürdig war: Ich befürchte, die angenommenen 5 % sind eher gering gerechnet. Meine eigenen Erfahrungen lassen erwarten, dass ohne Ablenkung Pausen kürzer und seltener werden, und man als Beschäftigter auch sehr darauf achten muss, nicht einen Teil der gesparten Fahrzeit dem Unternehmen als kostenlose, tägliche Überstunde zu „spenden“.

Die Einsparungen durch Produktivitätsgewinne sind dabei nur die Spitze des Eisbergs. Wenn große Arbeitgeber (wie Commerzbank, Allianz oder Deutsche Bank) ihre Mitarbeiter im Schnitt nur 2 Tage pro Woche von zu Hause arbeiten lassen, stehen bei kluger Einsatzplanung 40 % der „norma-

len“ Bürofläche leer. Wenn man davon nur $\frac{3}{4}$ abmieten kann, reden wir pro Jahr über Hunderttausende Quadratmeter Bürofläche, und Hunderte von Millionen Sachkosten – pro Unternehmen. Hierzu kommen Strom, Wasser, Heizung, Zuschüsse zum Kantinenessen und vieles mehr.

Die aktuelle, heftige Diskussion um einen Rechtsanspruch auf Homeoffice halte ich, zumindest was die Privatwirtschaft angeht, eigentlich für überflüssig. Die Vorstände der Großbanken und Versicherungen haben längst selbst erkannt, welches Einsparpotential hier schlummert. Auch kleinere Häuser werden schnell erkennen, dass der vermeintliche Kontrollvorteil des Büros die Kosten nicht wert ist. Ich befürchte daher, dass wir uns als Gewerkschaft schnell mit Arbeitgebern auseinandersetzen müssen, die es mit dem mobilen Arbeiten übertreiben werden.

Den aktuellen Entwurf aus dem Bundes-Arbeitsministerium halte ich trotzdem für vernünftig, da er die weitere Entwicklung antizipiert. Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten beim Homeoffice zu stärken, ist ein positiver Ansatz. Außerdem kann ich nicht erkennen, dass für Arbeitgeber zu hohe Hürden oder Auflagen geschaffen werden sollen. Ich bin davon überzeugt, dass das derzeitige Geheule der Arbeitgeber-Verbände enden wird, wenn erst einmal die Vorteile sichtbar werden.

Wir wollen als Gewerkschaft die weitere Entwicklung des Mobilen Arbeitens künftig in unseren Branchen stärker begleiten. Hierzu haben wir eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich positive Praxis-Beispiele anschaut, und eigene zusätzliche Vorschläge einbringt. Wir wollen die Ergebnisse in Tarifverträge zum mobilen Arbeiten einfließen lassen. Mit dem Arbeitgeberverband Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) haben wir hierzu bereits eine Verhandlungs-Verpflichtung vereinbart, um bis zur nächsten Tarifrunde gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

In unseren internen Beratungen bilden sich aktuell folgende Grundsätze heraus, die für uns in Tarifgesprächen wichtig werden:

1. Anspruch auf mobiles Arbeiten, aber keine Pflicht dazu!

Zum einen hat nicht jeder die notwendigen Räumlichkeiten zu Hause. Ein eigenes Arbeitszimmer mit eigenem Schreibtisch ist etwas anderes als ein Küchenstuhl am Küchentisch. Zum anderen sind – wohl noch



Aufnahmebereit: Unsere DBV-Arbeitsgruppe „Mobiles Arbeiten / Home-Office“ sammelt die Inhalte für unseren Verhandlungs-Koffer, den wir gegenüber der Arbeitgeberseite öffnen werden, wenn wir in diesem Jahr gute und haltbare Tarif-Regelungen zum Home-Office durchsetzen wollen. Mitwirkende und Ideengeber melden sich gern bei Ute Beese, per Mail: beese@dbv-gewerkschaft.de oder telefonisch: 0511 - 897 83 12.
Foto: Rawpixel.com / stock.adobe.com

auf lange Zeit – nicht alle Kollegen an schnelles Internet angebunden. Niemand soll durch eine Pflicht zum Homeoffice gezwungen werden, sich zwischen dem Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Wohnorts entscheiden zu müssen!

2. Hybride Modelle statt „Ganz oder gar nicht!“

2 Tage mobiles Arbeiten, und 3 Tage im Büro (oder umgekehrt) scheinen uns sinnvollere Modelle als 100 % im Büro, oder 100 % zu Hause arbeiten. Reines Homeoffice führt zur Isolation der Mitarbeiter, der Informationsaustausch wird behindert. Außerdem lernen wir alle täglich vom „Über die Schulter des Kollegen schauen“ dazu. Dies gilt ganz besonders für neue Kollegen, die neben dem Erwerb von Wissen auch noch Netzwerke im Unternehmen aufbauen müssen.

3. Ausstatten mit notwendiger Technik, Zuschuss zu Anschaffungen, Beteiligung an regelmäßigen Kosten, Hilfe bei technischen Störungen

Alles selbstverständlich? Von wegen! Folgender, ganz konkreter Praxisfall:

Eine Kollegin arbeitet seit Ende Februar 2020, also mittlerweile einem Jahr, durchgehend im Homeoffice.

Sie nutzt ihren **privaten Laptop**, auf den seitens ihres Arbeitgebers die Bank-Software aufgespielt wurde („bring your own device“), an einem **privaten Bürotisch mit einem privaten Bürostuhl** (weil irgendwann der Küchenstuhl/-tisch sich mit „Rücken“ bemerkbar machte), mit einem **privaten Bildschirm** (weil der kleine Notebook-Bildschirm auf die Augen geht), natürlich angetrieben von **privater Elektrizität**, die sie selbst zahlt, und mit einem **privaten Internet-Anschluss**.

Ein einziges Mal, als es ihr nicht gelang, technische Probleme, die die Sicherheitssoftware bei Ihrer Hardware verursacht hatte, selbst zu lösen, rief sie bei der technischen Hotline ihrer Bank an. Dort erhielt sie die Auskunft: **„Private Endgeräte unterstützen wir nicht!“**, und musste selbst sehen, wie sie klarkommt. Immerhin: Ihr Handy wird noch vom Arbeitgeber gestellt, womit sie Glück hat, denn in vielen anderen Fällen fällt auch dieses unter „bring your own device“ – und es ist, man ahnt es, privat!

Zuschüsse gibt es von ihrem Arbeitgeber keine, die teilweise beträchtlichen Kosten, die ohne das Homeoffice nicht entstanden wären, bleiben privat. Sie kann allenfalls versuchen, diese beim Finanzamt geltend zu machen.

Konkret bedeutet das: **Die Sachkosten verbleiben beim Mitarbeiter, der Nutzen dagegen beim Arbeitgeber**, seit nunmehr 12 Monaten, womöglich auf Dauer. Die eingesparte Fahrzeit, in ihrem Fall fast zwei Stunden pro Tag ist natürlich enorm, aber auch hier profitiert der Arbeitgeber mit, denn seitdem sie im Homeoffice ist, arbeitet sie täglich netto 30-60 Minuten länger.

Sie ist keineswegs ein Einzelfall, ähnliche Geschichten höre wir derzeit ständig.

Die „Klitsche“, bei der die Kollegin beschäftigt ist, und die sämtliche Sachkosten auf die Mitarbeiter abwälzt, ist übrigens die Deutsche Bank. Niemand sollte aber glauben, dass andere Arbeitgeber nicht sehr ähnliche Ansätze verfolgen.

Das muss aufhören, wir brauchen tarifliche Lösungen! Die Anschaffung von technischer Hardware, insbesondere von IT und Telefon, muss Arbeitgebersache sein. Notwendige Anschaffungen für Büroausstattungen, insbesondere für Bürostuhl und Schreibtisch, müssen zumindest bezuschusst werden. Regelmäßige laufende Kosten wie der notwendige Internetanschluss sind ebenfalls zu bezuschussen. Damit einher geht



Stephan Szukalski.

Foto: privat

natürlich auch der Fernsupport bei technischen Störungen, dessen Fehlen als besonders unangenehm empfunden wird.

Dies ist das aus unserer Sicht absolutes Minimum!

4. Absicherung der Mitarbeiter

Man mag es kaum glauben, aber in nicht wenigen Fällen ist für Mitarbeiter völlig undurchsichtig, in welchen Fällen im Homeoffice eigentlich ein Arbeitsunfall vorliegt, und wann nicht. Dieses Problem ist durch eine zusätzliche private Unfallversicherung, die durch den Arbeitgeber im Rahmen einer Gruppenversicherung getragen werden soll, aber leicht zu lösen.

Außerdem sehen wir auch die Notwendigkeit der Klarstellung, in welchen Fällen der Beschäftigte bei Schäden im Homeoffice haftet. Wann haftet der Beschäftigte, wenn das Notebook Schaden nimmt, oder bei einem Einbruch gestohlen wird? Wie sieht es mit der Haftung aus, wenn die strengen Vertraulichkeits-Vorschriften durch die räumliche Enge im Homeoffice verletzt werden? Wir meinen, dass eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit denkbar ist.

Wir glauben, dass jetzt der richtige Zeitpunkt für entsprechende Tarifverträge zum Homeoffice ist. Homeoffice und mobiles Arbeiten haben ihre Vorteile für den Mitarbeiter. Der größere Nutzen liegt aber auf Arbeitgebersseite. Dass diese sich häufig „einen schlanken Fuß“ machen, ist nicht akzeptabel, und wird meines Erachtens auch nicht funktionieren!

Stephan Szukalski

Gesucht: Ein neues Gleichgewicht des Arbeitens

Die Pandemie beschleunigte rasant die Entwicklung, die bereits seit vielen Jahren auch in Banken, Versicherungen und Service-Gesellschaften vorangeht: Weg von den ganz engen Vorgaben in der Ausführung der Arbeitsaufgaben, hin zu einer freieren Einteilung von Ort, Zeit und Team.

Was viele Beschäftigte freut, verlief freilich bis vor einem Jahr von Firma zu Firma doch mit verschiedenem Tempo, oft eben zäh und manchmal auch nach „Nasenprinzip“, das heißt nach schwer nachvollziehbarer Maßgabe des Chefs, wer genau wie lange daheim arbeiten kann – oder auch, wer sich mit einem Modell der „mobilen Arbeit“ anfreunden muss statt mit den meist höheren Standards eines ech-

ten Home-Office. Die Covid-19-Krise mit häufigem Hin- und Hergeworfen-Sein zwischen Ge- und Verboten zeigt nun auch der skeptischen filial-lastigen Geno-Bank auf dem Land, wie viel betriebsfernes Arbeiten möglich ist, wenn es nicht anders machbar ist. Das heißt für uns, den **DBV**, und die **Betriebs- wie Personalräte** den Auftrag zur Gestaltung eines verbindlichen, aber auch in örtlichen Gegebenheiten „atmenden“ **Rahmens für den neuen Mix des Arbeitens**, so dass nicht nur der kostensparende Arbeitgeber profitiert. Als Teil unseres Handelns brauchen wir auch dafür **taugliche Gesetze**. Die werden maßgeblich von den **Fachpolitikern auf Bundesebene** geprägt. Wir haben zwei von ihnen befragt, wie sie sich die Zukunft des Arbeitens vorstellen.

Kerstin Tack (52), Sprecherin der Arbeitsgruppe für Arbeit und Soziales der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Wahlkreis Hannover I (Nord)

Das Thema Mobile Arbeit bringt eine ganze Reihe von Chancen. Es ermöglicht flexibles ortsungebundenes Arbeiten und somit auch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mobiles Arbeiten sehe ich daher als eine wichtige Ergänzung zu der Arbeit im Betrieb. Dennoch sollte mobiles Arbeiten nicht bedeuten, dass betriebliche Strukturen verloren gehen oder der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen wegfällt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten immer ein Recht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb haben.

Bei den vielen Vorteilen, die wir gerade jetzt in der Krise sehen, ist es wichtig, dass wir perspektivisch auch Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mitdenken. Auf Dauer ist der Küchentisch kein Arbeitsplatz, sondern eher gesundheitsgefährdend. Deswegen wird es höchste Zeit für ein Mobile-Arbeit-Gesetz, an dem Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bereits arbeitet.



Kerstin Tack (SPD).

Foto: Fionn Große



Ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz daheim ist unerlässlich, wenn Beschäftigte im Home-Office arbeiten sollen. Das heißt aber nicht nur Geräte, sondern zum Beispiel auch verlässliche Versicherungen.

Foto: Halfpoint / stock.adobe.com

Das Wichtigste vorweg: auch im Home-Office muss irgendwann Feierabend sein. Besonders wenn mobiles Arbeiten zur Regel wird, wird Arbeitszeiterfassung nötig. Es muss Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden abzuschalten. Ständige Erreichbarkeit verleitet zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit. Das ist nicht gesund und auch nicht der Sinn von mobilem Arbeiten. Die Erfassung von Arbeitszeit muss kontrolliert und bei Verstößen auch sanktioniert werden.

Auch die Frage der Unfallversicherung bei mobiler Arbeit ist bisher ungeklärt. Aus Sicht der SPD-Fraktion ist es wichtig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit den gleichen Versicherungsschutz genießen, wie es im

Büro der Fall wäre. Dies soll im Bedarfsfall auch den unmittelbaren Weg zu Kitas und Schulen umfassen.

Ich wünsche mir, dass ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen gemeinsam eine individuelle Lösung finden, die zur Situation beider Seiten passt. ArbeitnehmerInnen sollen das Recht auf ein ernst zu nehmendes Gespräch haben, in dem eine gemeinsame Lösung gefunden wird. Im Zuge des sogenannten Erörterungsanspruchs müssen Arbeitgeber dann handfest begründen, warum Home-Office aus betrieblichen Gründen ausgeschlossen ist. So erreichen wir auch Arbeitgeber, die diesem Arbeitsmodell eher kritisch gegenüberstehen und sich erstmalig mit den Möglichkeiten von Home-Office auseinandersetzen.

Peter Weiß (65), Vorsitzender der Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag, Wahlkreis Emmendingen-Lahr

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel, der vor allem durch die Digitalisierung vorangebracht wird. Dieser Wandel wurde durch die Corona-Pandemie beschleunigt und hat uns gezeigt, dass Homeoffice für Unternehmen und Beschäftigte von Vorteil sein kann, sofern es die Art der Tätigkeit zulässt.

Viele Unternehmen bauen Homeoffice-Arbeitsplätze aus. Diesen Wandel wollen wir durch geeignete Rahmenbedingungen begleiten und nicht durch neue Vorschriften bürokratische Hürden schaffen. Nach der geltenden Rechtslage ist Homeoffice bzw. mobile Arbeit bereits heute zulässig. Für viele Unternehmen ist das Angebot von mobiler Arbeit ein wesentlicher Bestandteil Arbeitskräfte zu gewinnen und zu motivieren. Für die Beschäftigten ist die Möglichkeit zur mobilen Arbeit ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. der Work-Live-Balance.

Für die Unionsfraktion steht nicht der Rechtsanspruch auf Homeoffice im Vordergrund, sondern viel mehr die Verbesserung der Rahmenbedingungen und die Schaffung von technischen Voraussetzungen für die Nutzung von mobiler Arbeit. Wir haben daher umfangreiche neue Maßnahmen zur Förderung des Ausbaus digitaler Infrastrukturen auf den Weg gebracht. Hier müssen wir weitere Anstrengungen leisten und vor allem 5G-Netze



Peter Weiß (CDU).

Foto: privat

voranbringen. Davon profitieren dann nicht nur Großkonzerne, sondern vor allem ländliche Räume. Nur so kann Homeoffice und mobile Arbeit überhaupt erst wahrgenommen werden.

Darüber hinaus sollte darüber nachgedacht werden, wie die Unternehmen die Kosten der Mobil-Arbeitenden steuerfrei ersetzen dürfen, auch wenn einzelne Elemente privat mitgenutzt werden. Dabei sollte auch die Möglichkeit von steuerfreien Pauschalbeträgen genutzt werden können. Es ist für die Unionsfraktion aber auch ein wichtiges Anliegen, den digitalen Wandel der Arbeitswelt im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begleitend zu gestalten.

Nur wenn es uns gelingt, die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten auch unter den Bedingungen der Digitalisierung in Einklang zu bringen, wird Deutschland wirtschaftlich stark und sozial gerecht bleiben. Dazu gehören unter anderem Punkte wie die Gewährleistung von Vertrauensarbeitszeit, die Förderung von Co-Working-Spaces, der Unfallversicherungsschutz an den betreffenden Arbeitsorten, die Beteiligung von Schwerbehindertenvertretungen und die Sicherung eines barrierefreien digitalen Zugangs.

Schlussendlich ist die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen aber auch eine wesentliche Aufgabe der Sozial- und Betriebspartner vor Ort. Sie entscheiden, wie sie den berechtigten Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen gerecht werden können. Diese Entscheidung hat aus meiner Sicht eine wesentlich stärkere Akzeptanz und führt am Ende zu weniger Ungerechtigkeiten.



Unbeschwert?: Irgendwie lässt es sich auch mobil im Zug arbeiten – die Frage ist: Wann wieder ohne Maske? Auch dann bleibt ein Hinzuquetschen in die 4er-Sitzgruppe allenfalls die Notlösung für sehr eilige Arbeiten.

Foto: kasto / stock.adobe.com

Raiffeisenbank eG, Moormerland: Vorfreude auf das große Frühstück

Hermann Penning steigt jeden Arbeitstag daheim aufs Rad. Fünf Kilometer durch die **ostfriesische Landschaft** liegen dann vor Pedaleur und Drahtross – dann ist gut gelüftet und gut gelaunt die Bankfiliale in Warsingsfehn erreicht. „Nur Sturm und Glatteis halten mich ab“, bekennt der 52-jährige Bankkaufmann. Corona ist also kein Hinderungsgrund.

Natürlich hat die Pandemie auch um den lieblichen Landstrich im hohen Nordwesten keinen Bogen gemacht. Aber vielleicht hat Covid-19 die Situation hier dann doch nicht so eingetrübt wie in manch' beengter Großstadt. „Die zur ersten Welle ergriffenen Maßnahmen haben uns vor einem Jahr auch getroffen. Aber wir hatten das Glück eines noch großen Bankstellennetzes und konnten unsere Teams sehr bald aufteilen in unserer Region. Ich bin mit neun Kollegen im Betriebsbereich gelandet. Ein paar Tage war es ungewohnt. Schnell ist aber eine tolle neue Gemeinschaft entstanden, die nie eine Zumutung war“, schildert Hermann Penning das krisenbedingte Neufinden seit März 2020.

Für manche Kollegen der rund 140 Köpfe zählenden Raiffeisenbank Moormerland verdoppelte sich zwar nun der Arbeitsweg. Aber bei 25 Kilometer Durchmesser des Bankgebietes war dies fast immer tragbar. Wichtiger bis heute ist nahezu allen Beschäftigten der persönliche Kontakt. „Home-Office war und ist für uns fast kein Thema. Die meisten Kollegen bleiben ja sehr heimatnah und bevorzugen das Büro, das ist räumlich meist entspannter als daheim, wo es dann doch mal enger oder hektischer ist“ weiß der Betriebsrat aus Erfahrung zu berichten. Und wenn während der Covid-19-Hochphasen vereinzelt Kollegen eine Herausforderung mit der Betreuung ihrer Kinder zu bewältigen hatten, dann haben sie in der Regel gemeinsam mit den Vorgesetzten überlegt, wie eine Lösung aussehen kann.

Einige Bereiche wie der Kundenservice und die Kundenberatung erlebten freilich im vorigen März einen Einbruch des Arbeitsvolumens, weswegen eine Kurzarbeits-Regelung nötig wurde. „Ja, das war ein zähes Ringen, und hat uns Betriebsräte wie auch die Chefs an die Belastungsgrenze gebracht. Wir wollten eine gute Lösung und keinen Schnellschuss. Der DBV hat uns gute Dienste geleistet, sodass wir nach zwei Wochen die Kuh vom Eis hatten. Das Feedback auf die getroffenen Vereinbarungen durch die Mitarbeiter war weitestgehend positiv“, wertet Verhandler Hermann Penning die Abrede als gelungen. Nach zwei Monaten ging der Anteil der verkürzt Arbeitenden im Betrieb bereits wieder stark zurück, und im Hochsommer 2020 waren alle wieder entsprechend ihren Arbeitsverträgen voll eingesetzt. Bis heute – und neue Kurzarbeit ist nicht absehbar. Andere Maßnahmen wie das räumlich separierte Arbeiten werden jedoch bis auf Weiteres fortgesetzt.

Bezüglich des Kreditgeschäftes des Instituts ist festzustellen, dass die Pandemie bislang keine gravierenden Ausfallrisiken hervorgebracht hat. Hier macht es sich positiv bemerkbar, dass die Kundschaft neben vielen Privatkunden hauptsächlich Gewerbetreibende, solide Mittelständler sowie Landwirte umfasst. Der Anteil an Kunden in den sehr stark von der Pandemie betroffenen Branchen ist gering. Die im Zusammenhang mit der Corona-Krise angebotenen Hilfskredite wurden zwar nachgefragt und auch in Anspruch genommen, aber in sehr überschaubarem Umfang. „Dies alles und die verschiede-

nen Liquiditätshilfen haben fast allen nachhaltig geholfen. Und wir glauben, dass die meisten unserer Kunden bislang recht gut durch die Krise gekommen sind“, meint der Bilanzanalyst.

1988 beginnt der junge Ostfrieser nach väterlicher Initiative mit der Banklehre in der örtlichen Genossenschaftsbank – damals noch unter Raiffeisenbank Neermoor-Hesel-Großefehn e.G. firmierend. Mittlerweile sind noch zwei weitere Genossenschaftsbanken hinzugekommen – heute heißt das Haus praktischerweise nur noch **Raiffeisenbank eG, Moormerland**. Nach bestandener Prüfung ging Hermann Penning zunächst in die Kreditabteilung. „Dann hatte ich ein 7-jähriges Intermezzo im bankeigenen Reisebüro. Die ins Auge gefasste Klientel reagierte zu Beginn eher verhalten auf das neue Geschäftsfeld. Aber mit Mund-zu-Mund-Propaganda sprach es sich schnell herum, dass ich ganz ordentliche Flüge und Reisen zusammenstelle. Positiver Nebeneffekt war, dass ich meinem Fernweh auch regelmäßig in den USA Abhilfe verschaffen konnte“, blickt der bis heute Reiselustige gerne auf diese Zeit zurück.

Als 2002 dringend Verstärkung in der Bilanzanalyse benötigt wurde, kam es fachlich zu einem Wechsel wieder in die eigentliche Bank. „In den nun fast 20 Jahren seit der Rückkehr hat sich echt viel in den Methoden und Aufgaben geändert. Aber das war mir sehr recht, ich wollte immer was mal was Neues versuchen“, hat Hermann Penning diesen Schritt nie bereut. So wertet er bis heute die wirtschaftlichen Verhältnisse der Unternehmenskunden aus und ist auch im Thema „Rating“ aktiv. „Aufgrund unserer noch überschaubaren Größe kann ich bei den meisten ‚meiner‘ Firmenkunden sagen: Daumen rauf oder runter – selbst, wenn ich nachts geweckt werden würde“, stellt er augenzwinkernd fest.

Seit einigen Jahren kooperiert die Raiba Moormerland immer wieder mit der größeren Ostfriesischen Volksbank mit Sitz in Leer. „Das war lange Zeit vorher kaum vorstellbar. Aber es ist ein guter Ansatz, finde nicht nur ich. Aufgrund der sauber getrennten Geschäftsgebiete und der unterschiedlichen Schwerpunkte stehen wir nicht in einem Wettbewerb zueinander, sondern wir helfen uns unter Nachbarn unkompliziert aus. Das Thema Fusion steht auch deswegen nicht auf der Agenda,



Mobil für kleine Ostfriesen: Die Raiffeisenbank Moormerland spendierte bereits einigen Kindergärten diese Wagen, die bis zu 6 Kinder nach nah und fern bringen... Foto: Bank / privat

da wir beide jeweils einen guten Stand und ausreichend Kapazitäten aufweisen, um die Regulatorik und Anderes zu schultern. Wir verstärken uns punktuell, das bringt die größten Vorteile“, verweist der Fachmann auf eine zwanglose und gerade deswegen gelingende Form der fallweisen Zusammenarbeit.

Hermann Penning half im vorigen Jahr selbst kurz in Leer aus, als dort die Bilanzanalysten knapp waren. „Eine überschaubare Größe zu haben, bietet den Vorteil, schnell und flexibel reagieren zu können“, lehnt er Größe als pauschales Erfolgskriterium ab. So kann auch mal eine Kreditentscheidung mit großem Volumen innerhalb von 24 Stunden vollständig bearbeitet worden sein.

Die meisten Mitarbeiter fühlen sich in überschaubaren Einheiten mehr heimisch als in den „Großraumbüros“ von Fusionsbanken, in denen es öfters mal „zieht“. Das Wissen um kurze (Abstimmungs-)Wege und verlässliche Ansprechpartner steigert manchen Leistungswillen. Und auch die Rituale sind förderlich: „In unserer Hauptstelle mit bis zu 40 Mitarbeitern ist es Tradition, dass zu Geburtstagen ein umfangreiches Frühstück für die gesamte Runde ausgegeben wird. Das ist dann immer ein willkommenes Highlight. Leider hat Covid-19 diese schöne Gewohnheit vorübergehend zum Erliegen gebracht und das Ganze auf kleinere Kuchen-Runden reduziert. Aber wir freuen uns schon darauf, wenn wir hoffentlich bald wieder richtig zusammen frühstücken können. Dann wissen wir: Wir haben's gepackt“, formuliert Hermann Penning seinen Wunsch für die Zukunft.

Zum leiblichen Wohl gehört in Ostfriesland auch das Tee-Trinken. „Dafür nehmen wir uns die Zeit. Die Sahne im Tee ist zwar nicht so ganz meins, aber es geht ja auch ohne. Den Löffel braucht man übrigens bei uns auf keinen Fall zum Umrühren, sondern um nach ein paar Tassen zu sagen, dass es genug ist. Mehr als drei Tassen gibt's sowieso nicht“, schmunzelt der 52-Jährige über besondere Momente. Während Corona stieg aber allgemein der Kaffee-Konsum, denn eine Thermoskanne Bohnenaufguss lässt sich leichter aufheben – Tee dagegen gehört an der See immer frisch aufgebriht.

Vor 6 Jahren tritt Hermann Penning erstmals mit Erfolg zur BR-Wahl an – und hat seither mit seinen BR-Kollegen einiges bewegt. „Es liegt in der Natur der Sache, dass Sachverhalte auch mal kontrovers mit der Geschäftsführung diskutiert werden. Aber bislang haben wir immer für beide Seiten zufriedenstellende Lösungen gefunden. Wie zum Beispiel bei der variablen Arbeitszeit, deren Einführung vor drei Jahren uns schon Zeit und Kraft gekostet hat. Die Reaktionen unserer Beschäftigten zeigen uns, dass sich der Einsatz gelohnt hat. Und das gibt dann auch wieder die nötige Gelassenheit für zukünftige Aufgaben“, stellt er motiviert fest. Der Betriebsrat-Alltag ist jedoch meist unaufgeregt. Häufig geht es um Mitbestimmung zum Beispiel bei Versetzungen, Einstellungen und Umgruppierungen. Hier gilt es, wenn passend das neue Vergütungssystem im Sinne der Mitarbeiter zur Anwendung zu bringen.

Betriebsrats-Arbeit ist viel Kleinteiliges, und nur selten der große Wurf. Da hilft ein langer Atem, zum Beispiel beim Thema Wiedereingliederung: „Früher war uns die Bedeutung nie so recht bewusst. Heute merken wir: Dafür müssen wir uns fit machen, um Kollegen beim Wiedereinstieg wirklich begleiten zu können, die wegen Krankheit, Überlastung oder Unfall aus ihrem alten Job gefallen sind“, spricht er von einer besonderen Tiefe der Gespräche beim Betrieblichen Eingliederungs-Management (BEM). Leider hat auch hier Corona die Planungen beeinträchtigt, so dass die ins Auge gefassten Qualifizierungen aktuell nicht im gewünschten Rahmen durchgeführt werden können.

Auch der Datenschutz ist ein wachsendes BR-Thema. „Es gibt auch bei uns immer mehr Technik und Prozesse, die Daten unserer Mitarbeiter und ihre Leistungen erfassen können. Da sind wir ziemlich oft in der Mitbestimmung, ohne dass es immer offensichtlich ist“ gibt der Betriebsrat zu bedenken. Dann begibt sich das Gremium nicht selten unter Einbeziehung der Datenschutz-Beauftragten auf die Suche nach rechtssicheren Lösungen.

Sowohl Betriebsrat als auch der Vorstand wollen die Bank als weiterhin attraktiven Arbeitgeber gestalten. Dieses gilt sowohl für Bestandskräfte als auch für neue Talente. Wenn Home-Office vielleicht im Moment für die wenigsten Bestandskräfte ein Thema ist, so muss die Bank sich darauf ein-



Hermann Penning.

Foto: Bank / privat

stellen, dass viele Junge mehr Freiheiten erwarten und ihren Arbeitsort und auch ihre Arbeitszeit selbst wählen wollen. „Darauf müssen wir Antworten finden. Wir haben jährlich 3 oder 4 Azubis, die glücklicherweise häufig bei uns bleiben. Aber wenn wir darüber hinaus extern Spezialisten suchen, dann melden sich meistens nicht die Richtigen bei uns. Den Erwartungen von qualifizierten Kandidaten müssen wir mehr entgegenkommen“ stellt der Betriebsrat als eine der Aufgaben für die Zukunft fest.

Hermann Penning muss nicht überzeugt werden: Er bleibt gern noch die 13 Jahre seiner Bank treu, bis wohl die Rente winkt. Bis dahin will er noch ganz oft Rad fahren, gute Musik hören und damit vorankommen, den kürzlich gekauften Wohnwagen behaglich umzubauen. Und – obwohl Corona sich wie gezeigt in Moormerland recht passabel ertragen lässt: „Ich möchte, dass wir uns alle so bald wie möglich wieder direkt sehen und nicht auf einem Bildschirm. Virtuelle Treffen bleiben einfach eine Krücke. Und dann wollen wir nicht länger gezwungen sein, die anderthalb Meter Abstand einzuhalten! Gebt uns unsere ostfriesischen vier Meter zurück“, schaut er mit einem Lächeln in eine erbauliche Zukunft.

Oliver Popp



Private Banken: Alle Bankjahre zählen für das Gehalt mit – auch rückwirkend

Lange hat sich die **DBV-Tarifkommission** dafür stark gemacht, dass eine diskriminierende Bestimmung aus dem Manteltarifvertrag des privaten Bankgewerbes verschwindet: Der alte § 8 Absatz 3, dessen Satz 2 willkürlich die Bankjahre (Ausbildung oder Beruf) nicht mitzählt, die vor dem 20. Geburtstag der betreffenden Beschäftigten liegen. Damit fehlen etlichen Kollegen zum Beispiel zwei Berufsjahre, wenn sie ihre Banklehre mit 18 Lebensjahren begannen. Das kann auf der Gehaltsabrechnung schon anfangs in Tarifgruppe 4 etwa 130 bis 150 Euro Einbuße pro Monat bedeuten. Bis zum Erreichen der höchsten Berufsjahresstaffel (zum Beispiel 11. Berufsjahr) in der höheren Tarifgruppe 8 ist die Lücke später auch deutlich größer – in einigen Fällen bis fast 500 Euro monatlich.

Mit Wirkung ab 1. April 2020 ist diese Ungerechtigkeit vom Tisch. Mithilfe des geänderten § 8 MTV finden sich **nun ausnahmslos alle Azubi- und Tätigkeitsjahre im Gehalt** wieder. Allerdings noch nicht rückwirkend – hier verweigerte sich der Arbeitgeberverband noch in der Tarifrunde 2019. Und die einzelnen Arbeitgeber korrigierten die veraltete Berufsjahres-Einstufung (ohne die frühen Jahre) für vor dem 1. April 2020 Eingestellte nicht automatisch. Deshalb wählte eine Kollegin den Rechtsweg, um ihren Arbeitgeber zum Nachzahlen der Summen aus der Vergangenheit zu bewegen.

Sowohl das Arbeitsgericht Iserlohn (Entscheidung vom 27. Mai 2010) in der ersten Instanz als auch rechtskräftig das Landesarbeitsgericht Hamm (Urteil vom 2. Dezember 2020,

Aktenzeichen 6 Sa 816/20) bestätigten nun die Auffassung der Klägerin, dass die Bank das entgangene Gehalt nachzahlen müsse. Die Kammer verwies besonders auf den § 7, Absatz 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), dass eine Benachteiligung – in diesem Fall eine Altersbeschränkung – im Tarifvertrag keinen Bestand haben könne, auch nicht vergangene Zeiten betreffend.

Auch der § 10 AGG (legitime Gründe für eine Alters-Unterscheidung) liefere in dem Fall keinen Grund für die Rückwirkung des alten § 8 Absatz 3 MTV. Vielmehr habe die Klägerin unmittelbaren Anspruch auf vollständige Vergütung nach § 611, Absatz 1 Halbsatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). In Folge der Entscheidung aus Hamm erhält die klagende Arbeitnehmerin aus den Jahren 2016 bis 2019 mehr als 15.000 Euro entgangenes Gehalt plus Verzugszinsen nachvergütet. Der Gang vors Gericht zur Überprüfung der Ansprüche hat sich also gelohnt.

Allerdings ist auch die Entscheidung aus Hamm kein unmittelbar wirkendes Muster, das gleich gelagerte Fälle nun abschließend regelt. Sondern, Betreffende müssen jeweils nach wie vor einzeln ihre Ansprüche zivilrechtlich gerichtlich geltend machen, um das entgangene Gehalt nachgezahlt zu bekommen. Der DBV unterstützt seine Mitglieder hier umfassend – melden Sie sich gern, per Mail an info@dbv-gewerkschaft.de oder per Telefon: 0211 – 54 26 81 0. Immerhin haben die westfälischen RichterInnen eine rechtsfeste Grundlage geschaffen, die andere Arbeitsgerichte umfassend heranziehen werden – denn weitere Rechtsmittel etwa zum Bundesarbeitsgericht hat die Kammer in Hamm nicht zugelassen.



Keine Gehaltseinbuße mehr in frühen Jahren.

Foto: [helmutvogler / stock.abobe.com](https://www.gettyimages.com/detail/stock-photo/helmutvogler)

Oliver Popp

Arbeitsrecht: Achtung, Polizei!

Wenn Ermittler Fragen in einer Strafsache stellen, dann gehen wohl die meisten von uns davon aus, dass es damit schon „seine Richtigkeit“ hat. Und geben im Rahmen der Untersuchung zum Beispiel als Zeugen wahrheitsgemäß Antwort, ohne die Beamten zu hinterfragen. Dies machte auch eine (ehemalige) Angestellte einer Bank.

Die Polizei wollte in einem Ermittlungsverfahren von der Frau wissen, ob ein Verdächtiger Kunde der Bank gewesen sei. Dies bestätigte die Bank-Beschäftigte in gutem Glauben. Nach ihrer bereitwilligen Aussage eröffnete die Staatsanwaltschaft nun ein neues **Strafverfahren** – gegen die Bankangestellte. Weil sie nach § 203 Strafgesetzbuch das Privatgeheimnis verletzt haben soll – in diesem Fall das **Bankgeheimnis** –, indem sie der Polizei die Verbindung des Verdächtigen mit der Bank offenbart hatte.

Die Kollegin fiel natürlich aus allen Wolken. DBV-Rechtsanwältin Sigrid Betzen beriet die Kollegin im Ermittlungsverfahren. „Zunächst konnte ich belegen, dass der § 203 StGB nur für Mitarbeiter von Sparkassen oder Landesbanken gelten kann, was bei der Kollegin nicht der Fall war. Dann habe ich aus den AGB der Bank Punkt 2 nachweisen können, dass die Aussage unserer Mandantin gegenüber der Polizei allenfalls eine allgemein gehaltene Bankauskunft war, aber keine strafbare Verletzung eines Bankgeheimnisses“, schildert unsere Juristin den Weg zu einem guten Ende. Das Ermittlungsverfahren wurde eingestellt. Gewicht hat auch, dass die Polizei die Bank-Mitarbeiterin vor der Befragung nicht belehrte, dass sie sich strafbar machen könnte.

In einem anderen Fall machte unsere Arbeitsrechtlerin einen **Anspruch auf Höhergruppierung** einer Bank-Mitarbeiterin geltend, die von ihrem Arbeitgeber seit Jahren als Kundenberaterin entsprechend der Tarifgruppe 7 eingesetzt wurde, de facto aber weiter nur Gehalt nach TG 6 erhielt. Arbeitsrichter entschieden bereits, dass bei



Sigrid Betzen.

Foto: O. Popp

Erfüllung dieser Tätigkeit eindeutig nach TG 7 zu bezahlen sei. RA Sigrid Betzen beantragte die Nachzahlung der Gehaltslücke über 14 Monate – etwa 6000 Euro. Die Beschäftigte und die Bank einigten sich in einem außergerichtlichen Vergleich. In kürzester Zeit fanden vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Mut, in dieser Form ihr Recht gegenüber ihrem Arbeitgeber durchzusetzen. Was alles andere als leicht ist, weil in vielen Häusern Druck auf Mitarbeitende ausgeübt wird, es bei der Position der Bank bewenden zu lassen, um die Karriere nicht zu gefährden oder ähnliches.

In einigen Häusern werden den Betriebsräten Muster für eine **Betriebsvereinbarung zur IT** in Verbindung mit Datenschutz zur Genehmigung vorgelegt – die allerdings grundlegende Informations- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte vermissen lassen. Die DBV-Rechtsabteilung prüft dies intensiv und fordert nötige Ergänzungen, zum Beispiel Bezugnahme auf sämtliche Informations- und Mitbestimmungsrechte. „Sinnvoll ist immer wieder auch der Satz, dass Arbeitnehmern aus technischer Leistungskontrolle keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu befürchten haben“, gibt unsere Anwältin ein Beispiel.

Sigrid Betzen muss wohl auch klagen gegen eine Bank, die einem Viertel ihrer Belegschaft – anders als der Mehrheit – keine **Corona-Sonderzahlung** gewähren will. Das Argument des Arbeitgebers ist, dass diese Mitarbeiter keinen oder wenig Kundenkontakt unter Pandemie-Bedingungen hatten, und damit keinen Anspruch auf Extrageld. „Es ist schon abenteuerlich, wie wenig Fingerspitzengefühl die Bank mit diesem Vorgehen zeigt – das raubt ja jede Motivation. Eine Mehr-Belastung in der einen oder anderen Weise hatten übrigens alle Mitarbeiter“, zeigt sie sich entschlossen, eine Gleich-Behandlung zu erreichen.

Oliver Popp

SBV Deutsche Bank: Wasser für den Schwamm

Wer **Christa Putschky** auf ihren Wegen in Franken trifft, kann mit einer heiteren Begegnung rechnen. Mit einem ernst gemeinten „Wie geht's dir?“ eröffnet sie gern mit einem Lächeln das Gespräch – das bald manche Geschichte offenlegt, die sonst verschlossen bleibt. Die 59-jährige Deutschbankerin will wissen, welche Themen ihr Gegenüber beschäftigen und wo sie Hilfestellung geben kann. Und diese kann auf ganz unterschiedliche Art und Weise erfolgen. Das Wichtigste ist zuzuhören: Oftmals kann schon eine Information weiterhelfen - oder es bedarf Unterstützung über einen längeren Zeitraum hinweg.

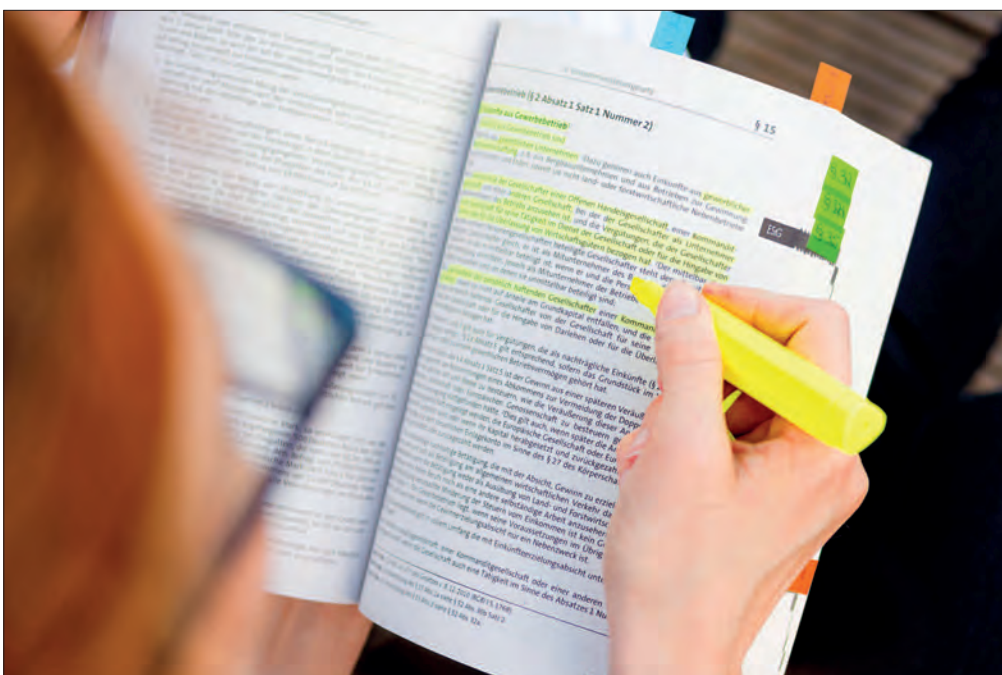
Christa Putschky ist – unter anderem – die **Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Betrieb der Deutschen Bank Bayern Nord & Südost**. Von den rund 400 Kollegen zwischen Aschaffenburg und Rosenheim ist sie zusammen mit ihren Stellvertretern derzeit für 21 schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleg*innen die Ansprechpartnerin.

Sie beginnt ihre Banklehre im September 1978 in Nürnberg und arbeitet seitdem im Privatkundengeschäft – anfangs als Allrounderin, später mit Spezialisierung im Bereich Privates Kreditgeschäft, seit 2016 in Zuge einer größeren Strukturveränderung in der Privatkundenbank wieder als Generalistin. Obwohl es oft neue Herausforderungen gab und gibt, macht ihr der Beruf noch immer sehr viel Spaß und sie hat ihre beruflichen Entscheidungen nie bereut. Ihr ist es sehr wichtig so zu handeln, dass sie abends mit gutem Gewissen in den Spiegel sehen kann. Dazu gehört auch, nicht gleich auf jeden Zug aufzuspringen und Vorgänge auch kritisch zu hinterfragen.

Die Fachfrau ist seit März 2018 stellvertretende Betriebsrats-Vorsitzende mit einer Teilfreistellung. Sie arbeitet zwei Tage die Woche weiterhin in der Filiale und zwei Tage sind mit Betriebsratsarbeit und der Arbeit als Vertrauensfrau für Schwerbehinderte ausgefüllt. So hat sie stets den direkten Bezug zur Praxis - und der ist für ihre Arbeit im Betriebsrat und in der Schwerbehindertenvertretung ein großer Pluspunkt, da sie ihre Erfahrungen aus dem Berufsleben einbringen kann.

Einfühlungsvermögen, die Fähigkeit zum Zuhören, das strukturierte Zerlegen von Problemen, sowie eine ebensolche Lösungssuche sind wesentlicher Schlüssel zum Erfolg in Fällen, die eben nicht im Handumdrehen zu bewältigen sind. Eine weitere Voraussetzung ist das Hinsehen mit wachem Auge. Wem geht es nicht gut, wen sollten wir mal im Vertrauen ansprechen. In ihrem Sachgebiet ist es unerlässlich, Gesicht zu zeigen, spontan Zeit für einen Kaffee zu haben oder auch abends nach 20 Uhr für ein Telefonat in Ruhe außerhalb der Bank: „Es ist wichtig, ehrliches Interesse an den Schicksalen meiner Kolleginnen und Kollegen zu haben und nicht abzuflachen. Bisher gelingt mir das recht gut.“

Die Fränkin unterstützt bei der Beantragung von technischen Arbeitshilfen oder bei der Beantragung von Leistungen zur behindertengerechten Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen unter Hinzuziehung des Integrations-Fachdienstes. Ein Beispiel der Unterstützung aus jüngster Zeit: Ein Kollege benötigt aufgrund einer besonderen Form der **Dialyse über das Bauchfell** einen separaten Raum, um die notwendigen Hygiene-Standards einzuhalten. Arbeitgeber und Betriebsarzt stimmten nach Begutachtung der Räumlichkeiten zu, von der Mitarbeiterküche einen Teil abzutrennen und somit einen Raum



Ein genauer Blick ins (Sozial-)Gesetzbuch ist meist unerlässlich, um Leistungen für schwerbehinderte Beschäftigte durchzusetzen, damit sie so gut wie möglich am Arbeits-Leben teilnehmen können.
Foto: Racle Fotodesign / stock.adobe.com



Christa Putschky.

Foto: privat

zu schaffen, der nur von diesem Kollegen genutzt wird und der alle Vorgaben aus ärztlicher Sicht erfüllt. Die Dialyse soll gut in den Vollzeitjob integriert werden können. Die Kosten des Umbaus beliefen sich auf 24.000 Euro. Der Rententräger hat hier einen baulichen Zuschuss in voller Höhe genehmigt – aufgrund eines gut begründeten und mit ärztlichen Attesten unterlegten Antrages.

Die Freude war ebenfalls groß, als die SBV-Vertrauensfrau einem Mitarbeitenden bei der Ausgestaltung seines Vorruhestands-Vertrages behilflich sein konnte. Der Kollege bezog bereits eine teilweise Erwerbsminderungs-Rente und einen Aufstockungsbetrag aus dem BVV neben seinem Teilzeitjob. Der Arbeitgeber ging zunächst davon aus, dass die **Teil-Erwerbsminderungsrente** nicht parallel zu **Vorruhestands-Leistungen** fortbestehen darf. Bei intensiven Recherchen im Sozialgesetzbuch und Broschüren des Integrationsamts konnte Christa Putschky für diesen sehr speziellen Ausnahmefall das Gegenteil recherchieren und gegenüber der Rechtsabteilung das Arbeitgebers belegen. Das Nachhaken hat sich gelohnt - sodass der Kollege beruhigt seinen Vorruhestandsvertrag unterschreiben konnte.

Im regelmäßigen Austausch für gute Lösungen ist sie auch mit Claudia Mundani: Sie ist Vertrauensfrau der Schwerbehinderten und Gleichgestellten in der Nachbarregion Südbayern. „Für eine wirksame Interessenvertretung ist ein gut funktionierendes Netzwerk enorm hilfreich und daher sehr wichtig“, resümiert Christa Putschky. „Was zu beobachten ist: Psychische Belastungen nehmen zu. Diese sind anfangs von außen nur schwer zu erahnen. Von da aus kann der Weg in die Depression fließend sein.“

Psychische Erkrankungen betreffen auch Jüngere – und gleichzeitig sind sie vielerorts ein Tabu. „Lass dich nicht hängen, das wird schon wieder“ sind oftmals die Reaktionen des beruflichen, aber auch privaten Umfeldes. Und entsprechend bildet sich ein Verdrängungs-Mechanismus bei den Betroffenen. Auch Christa findet hier nicht immer schnell einen Zugang: „Die Betroffenen müssen bereit sein, sich zu öffnen und helfen zu lassen, etwas verändern zu wollen. Manchmal muss man erst ganz tief fallen und sich wie ein trockener poröser Schwamm fühlen, bevor man erkennt, dass dieser immer wieder Wasser braucht, damit er nicht zerfällt. Hilfe annehmen, damit man wieder auftanken kann, ist für die Betroffenen nicht immer leicht.“

Die Privatkundenberaterin mit ihrer 42-jährigen Betriebszugehörigkeit bei der Deutschen Bank in Franken konnte früher selbst oft nicht „Nein“ sagen und kennt auch die poröse Seite des Schwammes. „Ich hatte immer das Glück, gute Zuhörer in meiner Familie und im Freundeskreis zu haben. Mein Schwamm bekam also bald neues Wasser.“ Die Bewegung in der Natur, das Wandern in den Bergen machen ihr den Kopf frei. „Wenn ich auf einem Gipfel stehe und ein großes Panorama unter mir liegt - dann weiß ich wieder, wie wunderbar unsere Welt ist. Und wie klein dann auch manche Sorge erscheint und dass wir sie ausräumen können“, verdeutlicht Christa eine Kraftquelle, die es ihr ermöglicht, noch mehr als früher auch auf andere Acht zu geben.

Ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht gibt ihr einen vielseitigen Blick in komplexe Fälle mit ihren oft langen Wegen bis zu einer haltbaren Lösung. Erfreulich: Gerade die medizinischen Möglichkeiten vergrößern sich dabei laufend. Auch mit einer Beinamputation ist es heute möglich, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, ja sogar sportliche Wettkämpfe zu bestreiten. Ebenso kann Gehörlosen mit geeigneten Implantaten wieder das Hören ermöglicht werden – um nur zwei Beispiele zu nennen.

Mit neuen Therapien und Hilfsmitteln verändert sich auch die Berechnung des GdB (**Grad der Behinderung**). Dieser ist die Maßeinheit für den Grad der Beeinträchtigung durch die Behinderung. Für jede Behinderung gibt es einen GdB-Wert. Bei mehreren Krankheitsbildern werden diese aber nicht einfach addiert. Es wird dann vielmehr festgestellt, welche Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit verbleiben. Dies geschieht unter Berücksichtigung der wechselseitigen Einschränkungen bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, und zwar nach Kompensation durch neueste Hilfsmittel. Anhand dieser Gesamt-Beurteilung errechnet sich dann der Grad der Behinderung.

Der Weg ist das Ziel. „Das erreichen wir mit kleinen Schritten. Erstrebenswert ist unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten, einen Grad der Gesundheit zu erreichen, der vielleicht unmittelbar nach einem Unfall oder einer Erkrankung oft nur schwer vorstellbar schien.“ Hierbei unterstützen und helfen zu können, das zaubert Christa Putschky ein Lächeln ins Gesicht.

Oliver Popp

Trade Republic, Unzer, Mambu und Co: Weit mehr als nur Kicker-Tische

*Klassische Bankerinnen und Banker hat es lange wenig tangiert: Neben den drei bekannten „Säulen“ der Finanzwirtschaft wuchs und wächst eine vierte. Private, genossenschaftliche und öffentliche Banken können nicht mehr auf die **Fintechs** herabschauen – denn sie klettern bei Arbeits- und Auftragsvolumen sehr schnell. Die Neuen suchen hunderte Mitarbeiter auf den Karriere-Plattformen wie Xing oder LinkedIn und stellten per Saldo selbst im Pandemie-Jahr 2020 ein. Die Umsätze der „Start-ups“ schließen ebenfalls im Eiltempo auf, ihre Gewinne wechseln von rote in schwarze Zahlen. Und was (Börsen-) Bewertung und Zukunftsaussichten angeht, haben die „Neuen“ die „Alten“ zum Teil schon überholt.*

Es sind eben nicht nur „Hang-out“, Kickertisch und Kanban-Board, die die Qualität der neuen Unternehmen in der Geldwirtschaft ausmachen. Sondern: Sie haben die besseren Ideen und sind leichtfüßiger – in einer Branche, die bei den Kunden mit Schreibtisch-Angeboten in der Filiale oder fantasielos gestalteten Online-Produkten kaum noch ankommt.

Und es ist in manchen klassischen Häusern nur noch diese Schnittstelle zum Kunden, die die Kernbanken für sich reklamieren und verteidigen. Dagegen haben sie immer mehr „unterstützende“, aber für den Erfolg des Gesamtgeschäftes und -bildes wesentliche Marktfolge- oder Backoffice-Tätigkeiten in eigene Tochter-GmbH's oder per Volumen-Vertrag an ganz externe Dienstleister ausgelagert. Damit gaben sie selbst das Signal nach innen und außen: Wir wollen nur noch den Rahm abschöpfen und vertrauen ansonsten auf die „Service Level Agreements“ innerhalb des immer weiter ausfransenden eigenen Verbundes.

Da hatten es die Fintechs leicht, zuerst vor etwa 15 bis 20 Jahren in Nischen der Finanzwirtschaft Raum zu finden. Denn ihnen war kein Geschäft zu klein und kein Trend zu unbedeutend. So entwickelte sich **Hypoport** seit 1999 in der Vermittlung von zunächst kleineren Immobilien-Finanzierungen – und beschäftigt heute als

Produkt- und Technologie-Netzwerk beinahe unbemerkt fast 2000 MitarbeiterInnen, die die Geschäfte unter den Marken „Europace“ oder „Dr. Klein“ koordinieren. Seit 2005 überzeugte **Smava** in der Vermittlung von Sofort-Krediten (und griffiger Werbung dafür) nicht wenige Kunden, übernahm jüngst den Konkurrenten Finanzcheck und steht laut Medien-Meldungen kurz vor einer Bewertung von 1 Milliarde Euro.

Beide „Ur-Fintechs“ wurden in Berlin groß – wo auch sehr viele andere Neo-Banken oder -Finanzdienstleister ihren Humus gefunden haben. Sicher profitierten sie vom Ruf der Hauptstadt, die mindestens europaweit immer noch viele junge Talente anzieht. Sie arbeiteten in Co-Working-Spaces ohnehin gleich am Tisch nebenan – Gründungen mit einer Handvoll Programmierer waren da leicht. Auch Risiko-Kapitalgeber drehten in Berlin häufig ihre Runden, und die zunächst nötigen Summen waren nicht groß. Dagegen tun sich Finanz-Startups in der „Bankenstadt“ Frankfurt schwer – hier finden sich außer dem Versicherungs-Makler-Fintech **Clark** kaum größere Erfolgsmodelle in der neuen Finanzwirtschaft.

In den vergangenen 10, speziell 5 Jahren sind Neugründungen in alle Bereiche der Finanzwirtschaft vorgedrungen. Die Smartphone-Bank **N26** mit Vollbank-Lizenz ist nur das prominenteste Beispiel: 1400 Beschäftigte, über 5 Millionen Kunden mit Konto (und davon ein Drittel „aktiv“ = umsatzstark), eine externe Bewertung von 3,5 Milliarden Euro, eine Bilanzsumme von wohl 2,5 Milliarden Euro fast ausschließlich aus Kundeneinlagen, und die Bereitschaft von Investoren, die immensen Anlaufverluste immer wieder mehr als auszugleichen. Nun drehen sich die Zahlen: Schon mehr als 100 Millionen Euro Jahresertrag 2019 – pro „aktivem“ Kunden rund 70 Euro Ertrag. Da ist



Einfach und gut: Die Smartphone-Bank N26 überzeugte viele Kunden mit leichter Handhabung ihrer Services und mit ordentlichen Konditionen. Foto: daviles / stock.adobe.com



Schlank und sicher: Auch Kernbanken-Module werden von Fintechs maßgeschneidert gebaut – so etwa von Mambu.

Foto: Visual Generation / stock.adobe.com

zwar noch etwas Abstand zu klassischen Banken – aber das Geraune von der „Kein-Geschäftsmodell-Bank“ N26 gehört der Vergangenheit an. Und die jüngsten Differenzen der Neubank mit der BaFin in Sachen Einhalten der Regularik für größere Institute sagen nur: N26 gehört zum Club der Etablierten.

Dies bleibt auch während Corona so. Viele Beobachter hatten im Frühjahr 2020 angenommen, dass die verglichen mit den traditionellen Banken noch geringen Reserven der Fintechs diese in der Krise sehr stark treffen würden. Es gab im Herbst 2020 die Insolvenzen von **Monedo** (ehedem Kreditech) oder Joonko – aber diese auch auf wenig solvente Kreditnehmer fokussierten Start-ups blieben bisher die Ausnahme. Das Geschäft der meisten Fintechs wuchs weiter – denn Kunden wechselten eher von den eingeschränkten Bankfilialen zu den Online-Angeboten der Start-ups in der Geldwirtschaft. Sogar große Finanzierungsrunden fanden 2020 statt – so bekam N26 fast 100 Millionen Euro frisches Kapital, **Auxmoney** sogar 150 Millionen, und auch der größte deutsche Robo-Advisor **Scalable Capital** hat 50 Millionen Euro für seine Expansion in der Online-Vermögensverwaltung eingenommen – dort verwaltet er bereits weit mehr als 2 Milliarden Euro Kundengelder.

Zur Scalable-Gruppe gehört auch ein Neo-Broker – und diese haben während der Covid-19-Krise einen Boom wie noch nie erlebt. Waren die Deutschen in den Jahren zuvor beim Handel mit Aktien und Fonds über die klassischen Kanäle sehr zurückhaltend, stiegen sie während des Corona-Lockdowns massiv in Online-Trades ein: die Fintech-Broker vervielfachten ihre Umsätze. Markantestes Beispiel ist **Trade Republic** – die Zahl der Kunden stieg von etwa 100.000 Nutzer Anfang 2020 auf mehr als 500.000 zum Jahresbeginn 2021. Der Broker vervielfachte ebenfalls binnen Jahresfrist die Zahl seiner Mitarbeiter auf inzwischen über 200 – und dürfte trotz „Kostenlos-Ansatz“ über sekundäre Gebühren etwa 3 Euro Umsatz pro Trade machen, mit nachziehenden Gewinnen. Im Zuge der heftigen Kurs-Turbulenzen rund um „GameStop“ musste zwar auch Trade Republic den Handel der spekulativen US-Aktie Ende Januar kurzzeitig aussetzen und handelte sich einigen Ärger ein. Doch sehen Beobachter dennoch in dem Neo-Broker das Potenzial für ein neues N26.

All diese Beispiele sind nur ein kleiner Ausschnitt der Liste aufstrebender neuer Unternehmen in der Finanz-Wirtschaft. Während endkundenlastige Firmen wie Smava, N26 oder Scalable massiv Werbung machen und damit öffentlich präsent sind, arbeiten etliche Fintechs auch im Hintergrund. Unbedeutend sind sie deswegen nicht. So hat sich **Mambu** seit zehn Jahren auf das Fertigen von Kernbanken-Systemen spezialisiert. Damit haben viele Banken zu kämpfen: Ihre zentrale Rechen-Maschine und Datenbank ist inzwischen mit so vielen Systemen für neue Produkt- und Kundenanwendungen wie auch für Regularik blumenkohlartig erweitert, dass sie an ihrer eigenen Komplexität und Überalterung ersticken. Neu aufgesetzte und schlank gehaltene Software hält dagegen die Neo-Banken deutlich schneller und besser am Laufen. Mambu lieferte hier zentrale System-Module besonders für das Kreditbuch – 2016 für N26, oder 2020 für die neue **Check24-Bank**, aber auch für ABN Amro und Santander. Inzwischen arbeiten bei Mambu fast 500 Spezialisten in Berlin, Amsterdam, Litauen und Rumänien für den Ausrüster, der neue und alte Geld-Institute auch bei der Verlagerung ihrer Dienste in die Cloud unterstützt.

Und auch im vielfach ungeliebten Zahlungsverkehr gewinnen hiesige Fintechs an Bedeutung: So expandiert **Unzer**, ehemals Heidelpay, mit Hilfe eines US-Investors im großen Stil. Seit 2017 hat der Payments-Dienstleister nicht weniger als 16 kleinere Firmen in sein Netzwerk übernommen – darunter im Herbst 2020 mehr als 50 Fachkräfte und hohes Geschäftsvolumen aus der Konkursmasse von Wirecard. Selbst wenn hier wie auch woanders nicht alle Blütenesszenarien reifen, spricht die Entwicklung dafür, dass Unzer wesentliche Marktanteile von den Zahlungsverkehr-Töchtern der klassischen Banken gewinnen kann – eben auch, weil diese oft stiefmütterlich behandelt werden.

Deshalb ist es nicht unbedingt ein gutes Zeichen, wenn nun manche eingesessenen Banken nachholend Kicker-Tische und andere Erbauungen des agilen Arbeitens in ihren Büros einführen (falls diese Büros sich nach der Pandemie überhaupt jemals wieder füllen). Denn die Start-ups haben unterdessen längst große Teile des neuen Finanzgeschäfts an sich gezogen und zeigen die größere Innovationskraft – nicht nur auf der Spielwiese.

Oliver Popp

Home-Office-„Steuer“: Ein sehr schiefes Gedankengebäude

Im November 2020 platzte mitten in die Diskussion um eine steuerliche Entlastung für ArbeitnehmerInnen im Homeoffice ein Vorschlag für eine Steuerpflicht für die gleiche Gruppe. Undenkbar? Welches Motiv steht hinter dem Konzept von Luke Templeman, Mitarbeiter von DB Research, der Forschungsabteilung der Deutschen Bank?

Laut Autor Templeman waren während der Corona-Pandemie etwas mehr als die Hälfte der US-Beschäftigten und 47 % der Arbeitnehmerschaft im Vereinigten Königreich im Homeoffice tätig. Arbeitnehmer wüssten nun die Vorteile des Homeoffice zu schätzen und möchten auch weiter zumindest zum Teil dort arbeiten. Damit würde die in „Jahrhunderten aufgebaute Geschäfts- und Wirtschafts-Infrastruktur“, die auf Präsenz ausgelegt sei, großteils überflüssig und die Wirtschaftskrise weite sich aus.

Zum Ausgleich sollten die direkten und indirekten finanziellen Vorteile der „Home Officer“ besteuert werden. Direkte Vorteile seien gesparte Kosten für An- und Abfahrt zur Arbeit, Reinigungs- und Wiederbeschaffung von Kleidung sowie der Verpflegung während des Arbeitstages. Dazu kämen indirekte finanzielle Vorteile, die Templeton nicht genau erklärt, sowie immaterielle Gewinne durch Arbeiten im Homeoffice.

Diese Steuerpflicht solle nur in „normalen“ Zeiten bestehen. Sollte das Homeoffice durch äußere Umstände aufgezwungen werden, entfällt die Abgabe. Steuerpflichtig sind die Unternehmen, wenn sie Beschäftigte nicht mit einem Präsenz-Arbeitsplatz ausstatten. Tun sie es doch und die oder der Beschäftigte entscheidet sich für Arbeiten im Homeoffice, geht die Steuerpflicht auf sie / ihn über.

Die Steuer kalkuliert Templeman auf Basis von 7,50 €, die ein Büro-Arbeitnehmer im Schnitt täglich für An- und Abreise zum Arbeitsplatz, Verpflegung und Kleidung sowie ihre Reinigung aufwende. Dieser Betrag stelle bei einem mittleren Gehalt von 40.000 € pro Jahr etwa 5 % des Einkommens dar. Templeman macht keine Aussagen darüber, ob dieser Steuersatz je nach Höhe des Einkommens des Steuerpflichtigen variieren soll und wenn ja, wie.

Die „überflüssig werdende Infrastruktur“ bei mehr Homeoffice-Nutzung wären im Wesentlichen Schiene und Straße, sowie die dann zu großen Büro-Immobilien. Ist das wirklich so? Ein Blick nach Frankfurt am Main.

Im Jahr 2019 gab es in der Stadt nach einer Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BfA) circa 614.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Davon arbeiteten etwa 444.700 oder 72,4 % in Berufen, in denen kein Homeoffice möglich ist (Produktion, Bau, Pflege, Erzieher, Gastronomie etc.).

Laut einer IHK-Studie pendelten 362.400 Beschäftigte zur Arbeit nach Frankfurt, während 95.100 die Stadt verließen. Täglich waren also 457.500 Menschen mit dem Auto oder den Öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs, um zur Arbeit zu kommen. Bei einer Verteilung der Berufe wie in der BfA-Statistik könnten also 27,6 % der Pendler, also 115.800 Menschen potenziell im Homeoffice arbeiten.

Eine Deutsche Bank-Umfrage zur tatsächlichen Bereitschaft, (teilweise) im Homeoffice zu arbeiten, lässt mit effektiv 7,83 % oder 179.500 weniger Pendlern pro Woche rechnen (siehe Diagramm rechts). Angesichts der täglichen Verkehrsbelastung im Rhein-Main-Gebiet wäre dies sicherlich eher eine willkommene Entlastung als eine Gefährdung der Infrastruktur – und ein die Homeoffice-Steuer rechtfertigender finanzieller Ausgleich bestimmt nicht nötig.

Mit Blick auf die Unternehmens-Immobilien ergäbe sich in der neuen Arbeitswelt eine durchschnittliche Ausnutzung von 65 % der Vor-Corona-Arbeitsplätze. Mit einer intelligenten Planung sind hier also Einspar-Potenziale gegeben, die jedoch kaum geeignet sind, den Immobilienmarkt z.B. in Frankfurt am Main in eine Krise zu stürzen.

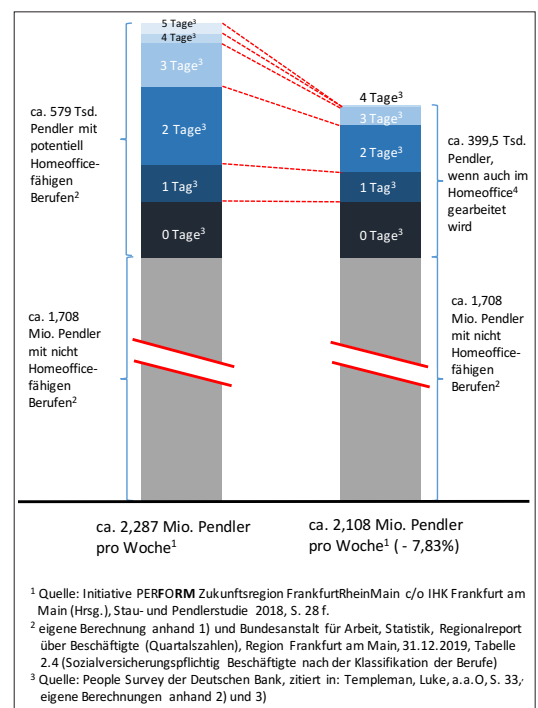
Templeman schlägt vor, den Teil des Arbeitnehmer-Einkommens zu besteuern, der im Homeoffice „nicht ausgegeben“ wird. Für den deutschen Steuerzahler ist dies sehr ungewöhnlich, denn der ist daran gewöhnt, dass seine Einnahmen und nicht seine nicht erfolgten Ausgaben besteuert werden und dass gewisse Aufwendungen steuermindernd geltend gemacht werden können. Inwieweit sind also Templemans Idee und das deutsche Steuerrecht miteinander kompatibel?

Für 94 % aller nicht selbständig Beschäftigten ist mit dem Steuer-Vorwegabzug des Finanzamts die Steuerpflicht erledigt. Die Kosten, die ein Arbeitnehmer trägt, um seine Arbeitsleistung erbringen zu können, bezahlt er folglich aus bereits versteuertem Einkommen. Insofern würde also eine Steuer auf Kostenersparnis wegen eines Home-Office-Einsatzes bereits versteuertes Einkommen treffen. Das stellt effektiv eine nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 6. März 2002 (Aktenzeichen 2 BvL 17/99) unzulässige doppelte Besteuerung dar.

Das deutsche Einkommenssteuer-Recht steht grundsätzlich einer Besteuerung ersparter Ausgaben entgegen. Denn nach dem eben genannten Urteil des Bundesverfassungs-Gerichtes ist „(ver)steuerbares Einkommen nur der einmalige Zufluss einer Vermögensmehrung, nicht dagegen der Vermögenskonsum“. Damit ist klar, dass eine Umsetzung von Templemans Vorschlag in Deutschland im derzeitigen gesetzlichen Kontext gesetzeswidrig wäre.

Wie realistisch wäre überhaupt ein „Pauschbetrag“ von 7,50 € Kosten pro Arbeitstag? Bei einer Betrachtung dreier für eine Metropolregion typischer Arbeitnehmer-Situationen ergeben sich – je nach Kombination aus Entfernung Heim - Arbeitsplatz, gewähltem Verkehrsmittel und Art der Mittagsverpflegung – Kosten von 3,30 € bis 36,80 € je Arbeitstag. Somit kommen wir auf eine Spanne von 44 % bis 491 % der von Templeman unterstellten durchschnittlichen 7,50 €.

Templeton geht davon aus, dass diese Kosten bei einem Homeoffice-Tag komplett wegfallen. Dies ist aber nur selten der Fall, denn die Praxis zeigt, dass



Menge der Pendler in Rhein-Main im Vergleich ohne / mit realistischer Ausschöpfung Home-Office.

fast alle „Home-Officer“ nach wie vor für einige Tage auch ins Büro kommen. Die Autofahrer unter ihnen werden ihren angemieteten Büro-Parkplatz also nicht komplett zurückgeben, die Nutzer des ÖPNV werden ihr Job-Ticket behalten wollen. Die somit verbleibenden Kosten pro Homeoffice-Tag liegen, wiederum je nach Entfernung Wohnort-Arbeitsstätte und gewähltem Verkehrsmittel, zwischen 2,25 und 6,80 Euro (siehe Tabelle rechts).

Eine Steuergesetzgebung mit einer Pauschalsteuer von 7,50 € je Home-Office-Tag würde also zwangsläufig zu Ungerechtigkeiten führen. Weil die Kosten stark variieren, müssten sie nach deutschem Steuerrecht individuell erfasst werden – wobei dann die abstruse Situation entstünde, dass die Steuerpflichtigen sich bemühen würden, die Höhe ihrer Arbeitskosten möglichst gering darzustellen, um ihre Steuerlast ebenfalls möglichst gering zu halten.

Und was die Steuerhöhe angeht: Templeman sieht die Ersparnis als Vermögenszufluss, die der Steuerpflichtige komplett als Steuer abführen soll. Das hieße, der Steuersatz auf dieses Geld läge bei 100 %, was einer Beschlagnahme gleichkäme.

„Wer die Pflicht hat, Steuern zu zahlen, hat das Recht, Steuern zu sparen.“ Dieses Helmut Schmidt zugeschriebene Bonmot von 1965 beschreibt, dass beide Seiten zu betrachten sind: die Einkünfte, aber auch Aufwendungen, die gegebenenfalls dagegen zu rechnen sind und damit die Steuerlast verringern. Bereits beim einen – Feststellung der Einkünfte – wäre die Umsetzung von Templemans Vorschlag, wie schon gezeigt, in Deutschland wohl gesetzeswidrig. Das andere – etwaige Aufwendungen bzw. Kosten – wird von Templeman gar nicht erst berücksichtigt, da die Vorteile der Heimarbeit in seinen Augen „überwiegen“. Das ist allenfalls das Fazit von Wenigen: Wer daheim zwischen Arbeit und Kindern jonglieren muss oder mangelhaft ausgestattet sitzengelassen wird, der sieht glasklar selbst zu tragende Aufwendungen.

Steuerdebatten sind außerdem häufig Gerechtigkeits-Debatten um die beiden Fragen: „Warum die und warum wir nicht?“ bei Steuervergünstigungen und „Warum wir und warum die nicht?“ bei Steuerbelastungen.

So stellt sich die Frage, ob es für die Gesellschaft hinnehmbar ist, dass die Unternehmen in Templemans Modell praktisch keine Steuern wegen Home-Office-Vorteilen zahlen sollen. Deren Kostenvorteile sind beträchtlich: Wenn z.B. die rund 3000 Arbeitsplätze in den beiden Türmen der Konzernzentrale der Deutschen Bank aktuell nur zu ca. 30 % besetzt sind, könnte die Bank, eigenen Kennziffern folgend, arbeitstäglich etwa 8000 € an Wasser / Abwasser und Strom sparen. Diese Kosten tragen aktuell übrigens die Beschäftigten im Home-Office, indem die entsprechenden Wohnnebenkosten im Zuge der Heimarbeit steigen! Dazu spart das Unternehmen bei Kantinen-Zuschüssen und Putz-Aufwand wegen geringerer Nutzung. Auf lange Sicht trennen sich die Häuser ganz von einigen teuren Büroimmobilien.

Templemans Ansatz ist ja, die durch Home-Office erzielten „Gewinne durch Einsparungen“ mittels einer entsprechenden Steuer dem Staat wieder zur Verfügung zu stellen. Verglichen mit dem „Arbeitnehmer-Anteil“ sind und werden die Einsparungen der Unternehmen in Summe wohl wesentlich höher – woraus sich traumhafte Staatseinnahmen generieren ließen. Doch dies blendet der Autor aus.

Entweder ist Luke Templeman also die Darstellung seines Konzepts einfach nicht gelungen, oder an seinem Gedankengebäude stimmt wirklich nichts:

- weder die Gefahr einer brachliegenden Infrastruktur noch die Kalkulation der von den Homeofficern eingesparten Kosten,
- weder die Einordnung in das vorhandene deutsche Steuersystem (Verbot der Doppelbesteuerung, Besteuerung ausschließlich von Zuflüssen) noch überhaupt die Bezeichnung „Steuer“ für eine tatsächliche Beschlagnahme,
- weder die Anerkennung des Aufwandes, den auch Homeofficer zu leisten haben, noch die gesellschaftliche Ausgewogenheit als Voraussetzung für die Akzeptanz einer solchen Steuer.

Geradezu zwingend stellt sich die Frage, wieso das Papier überhaupt veröffentlicht wurde. Die Studie passt freilich genau zum Klima, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer-Vertreter derzeit über „Arbeit außerhalb der Betriebsstätte“ diskutieren.

Statt auf Augenhöhe miteinander zu sprechen, versuchen Führungskräfte den Beschäftigten zu vermitteln, dass der „um ihr Wohl und ihre Gesundheit besorgte Arbeitgeber“ ihnen „in seiner Großzügigkeit“ ermöglicht, von zu

Entfernung:	Wegekosten			Verpflegung			Reinigung/ Ersatz		Summe	
	Auto VW Golf (€ 0,15 je km)	Betriebs-Parkplatz (€ 2,50 /Tag)	ÖPNV frucht. (Job-Ticket)	Selbst	Kantine (€ 4,50/ Tag)	Außerhalb (€ 10.-)	Büro	Home-office		
3 km (zu Fuß)					4,50		3,30	3,30	7,80	0
						10,00	3,30	3,30	13,30	0
	0,90	2,50					3,30	3,30	6,70	2,50
	0,90	2,50			4,50		3,30	3,30	11,20	2,50
	0,90	2,50				10,00	3,30	3,30	16,70	2,50
			2,25				3,30	3,30	5,55	2,25
			2,25		4,50		3,30	3,30	10,05	2,25
			2,25			10,00	3,30	3,30	15,55	2,25
30 km	9,00	2,50					3,30	3,30	14,80	2,50
	9,00	2,50			4,50		3,30	3,30	19,30	2,50
	9,00	2,50				10,00	3,30	3,30	24,80	2,50
			3,84				3,30	3,30	7,14	3,84
			3,84		4,50		3,30	3,30	11,64	3,84
			3,84			10,00	3,30	3,30	17,14	3,84
70 km	21,00	2,50					3,30	3,30	26,80	2,50
	21,00	2,50			4,50		3,30	3,30	31,30	2,50
	21,00	2,50				10,00	3,30	3,30	36,80	2,50
			6,80				3,30	3,30	10,10	6,80
			6,80		4,50		3,30	3,30	14,60	6,80
			6,80			10,00	3,30	3,30	20,10	6,80

Vergleich der Kosten (Transport, Verpflegung, Kleidung) bei drei verschiedenen Entfernungen im Büro / verbleibende Kosten Home-Office.

Hause aus zu arbeiten und sich aktuell nicht unnötig einer Infektionsgefahr auszusetzen. Und da es sich bewährt, könnte man das Arbeitsmodell im Sinne der Belegschaft ja auch zu einer besseren Gestaltung der Work-Life-Balance nutzen. „Da kann man doch wohl im Gegenzug erwarten, dass die KollegInnen nicht so kleinlich sind, unbedingt auf entsprechende Ausstattung vom Arbeitgeber zu bestehen“ – und auch mal selbst in die Tasche zu greifen, um sich ein Headset, einen größeren Monitor oder einen besseren Schreibtisch-Stuhl zu kaufen. Schließlich sparen sie eine Menge Geld und man kann die Anschaffungen auch von der Steuer absetzen, argumentieren einige Führungskräfte.

Das ist eine sehr einseitige Sicht der Dinge. Auch die Arbeitgeber haben ein großes Interesse daran, dass das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte funktioniert. In Pandemiezeiten bleiben sie so in der Lage, ihren Betrieb aufrecht zu erhalten und Geld zu verdienen. Und auf die erheblichen Kosteneinsparungen durch diese Arbeitsform nach der Pandemie freuen sie sich jetzt schon.

Insofern sind die Bereitschaft der Beschäftigten, außerhalb der Betriebsstätte zu arbeiten, und ihre Motivation, diese Arbeit optimal zu gestalten, wichtige Assets für die Arbeitgeber. Aufgabe der Betriebsräte und der Gewerkschaften ist es, diese Diskussion wieder auf Augenhöhe zu heben und einfach nur dafür zu sorgen, dass die geltende Arbeits-Gesetzgebung auch bei dieser Arbeitsform angewendet wird.

Das ist vielleicht die positive Wirkung des sonst verfehlten Ansatzes von Luke Templeman: Das Bewusstsein für den Wert des Arbeitnehmer-Beitrags im Home-Office!

Matthias Weidner



Scannen Sie diesen QR-Code und lesen Sie die Vollversion des Beitrages.

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 sind seit 1894 eine **Branchengewerkschaft** für die Beschäftigten der **Volks- und Raiffeisenbanken**, der **Privaten und Öffentlichen Banken** und der **Privaten Versicherungsunternehmen**. Heute bieten wir unseren Mitgliedern arbeits- und sozialrechtliche Beratung, und schließen Tarifverträge mit den vier zuständigen Arbeitgeberverbänden. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs- sowie Aufsichtsräten.

Was wollen wir?

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



Tobias Machhaus / Fotolia.com

len. Tatkraft, Ideenreichtum und Zivilcourage in den Betrieben und der Gesellschaft wollen wir fördern.

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

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

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

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

Name _____

Vorname _____

Anschrift _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

Monatsbeiträge bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

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

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte ausreichend frankieren, falls Marke zur Hand

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



DBV
Ein gutes Gefühl

Wir
ist
stärker
als ich!



- 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.

Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister geworben durch: _____

Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.: _____ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name Vorname geb. am

PLZ / Wohnort Straße / Nr.

Telefon privat geschäftlich Betriebsrat Personalrat

Tätig bei in Ehrenamt

Tarifgruppe (bei Auszubildenden Ende der Ausbildungszeit eintragen) Monatsbeitrag (EURO) Vollzeit Teilzeit

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den Deutschen Bankangestellten-Verband, meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto abzubuchen.

Ich möchte, dass mein zuständiger Regionalverband über meinen Beitritt informiert wird und mich so noch besser betreuen kann.

kontoführende Bank Ort

IBAN BIC jährlich vierteljährl. Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV Unterschrift / Datum

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

1. Zum Zeitschriften-Archiv



2. Zur DBV-Homepage

