

**Arbeit 4.0 –  
ein Ideal auch in der Praxis?**

**Deutsche Bank /  
Postbank:  
Schutz und Rat in der  
Integration**

**Versicherungen: Keine Gängelung der Tarifautonomie!**

THEMEN		SEITE
▶ <i>Interview</i>	<b>Die Probleme laut aussprechen und anpacken</b>	<b>2-3</b>
▶ <i>Im Blickpunkt</i>	<b>Deutsche Bank: Auf die innere Stärke setzen</b>	<b>4-5</b>
▶ <i>Praxis-Wissen</i>	<b>Seminar: Immer wieder Pflöcke einschlagen</b>	<b>6-7</b>
▶ <i>Titel / Aus dem Verband</i>	<b>DBV-Tagung: Höhen und Tiefen der Arbeit 4.0</b>	<b>8-9</b>
▶ <i>Versicherungen</i>	<b>Tarifpolitik: Bevormundung löst keine Probleme</b>	<b>10-11</b>
▶ <i>Aufgefallen</i>	<b>„Inter“ oder „divers“: Das dritte Geschlecht am Arbeitsplatz</b>	<b>12-14</b>
▶ <i>Recht so</i>	<b>Neuer Mutterschutz: Gute Arbeitsbedingungen während Schwangerschaft und Stillzeit</b>	<b>14-15</b>
▶ <i>Organisation</i>		<b>16</b>

**Unsere Tarifkommissionen**

**PRIVATES BANKGEWERBE**

FEIKES-FEILHAUER Ursula - Verhandlungsführerin  
 BAUMANN Walter  
 BEESE Ute  
 BERGER Sylke  
 BETZEN Sigrid  
 BRÄGER Karin  
 FREUND Petra  
 HAMACHER Karl-Heinz  
 HEINRICH Norbert  
 JÄCKEL Andreas  
 MAGDZIAK Martin  
 ORS Bülend  
 SCHOCK Volker  
 SCHULZE Frank  
 SHIRES John  
 SÖLTER Karl  
 STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.  
 SZUKALSKI Stephan  
 TÖGEL Jürgen  
 WEISSHART-SARIEF Beate  
 ZATCHER Matthias

**VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN**

BUFF Heinz – Verhandlungsführer  
 ALBRECHT Thomas  
 BEESE Ute  
 BETZEN Sigrid  
 ERMANN Wolfgang  
 GRIGGEL Stefan  
 LÄTZSCH Holger  
 LINDEN Stefan  
 MAGET Jürgen  
 MARSCHNER Jens  
 PANOWITZ Markus  
 PENNING Hermann  
 PIASTA Robert  
 REHMISCH Steffen  
 RIEDEL Michael  
 SCHAFFER Monika  
 SCHILLER Silke  
 SCHULZ Christian  
 TER BRAAK Gerhard  
 VOSSBRECHER Jürgen  
 WOLK Sabine

**VERSICHERUNGSGEWERBE**

LINDMEIER Johann – Verhandlungsführer  
 HORNUNG Unver  
 KADNER Thomas  
 PILSBERGER Thomas  
 POPP Oliver  
 SEIFER Sonja  
 WESTPHAL Michael

**Herausgeber:**

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister  
 Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf  
 Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79  
 E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de  
 Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de

Redaktion, verantwortlich für den Inhalt und Autor, wenn nicht anders benannt: Oliver Popp

**Ständige Mitarbeiter:**

Sigrid Betzen, Stephan Szukalski  
 Fotos und Titelfoto: Oliver Popp  
 (Kunstwerk Titel: „Sieben Ei-Objekte“,  
 SAP Walldorf, von Renate Hoffleit / Stuttgart)

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 3,75

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

Erscheinungsweise: 3 mal jährlich

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge  
 stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbeding-  
 t die des Herausgebers oder der Redaktion  
 dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird  
 keine Haftung übernommen. Kürzungen und  
 redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor.  
 Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur,  
 wenn Rückporto beiliegt.

**Neue DBV-Mitgliedsbeiträge  
 ab 1. Juli 2018**

Sehr geehrte DBV-Mitglieder,

wir unterstützen Sie kompetent und zeitnah in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, und begleiten Sie wenn gewünscht auch auf dem Gerichtsweg. Für Sie als Beschäftigte verhandeln wir in der Finanzbranche Tarifverträge, die würdige Bezahlung und Arbeitsbedingungen absichern. Für alle Betriebs- und Personalräte sind wir da, wenn taugliche Betriebsvereinbarungen formuliert und durchgesetzt werden sollen, und wenn bei den allgegenwärtigen Sparmaßnahmen der Häuser ein weitergehender Schutz von Mitarbeitern und Mitarbeiter-Gruppen zu verankern ist. Wir geben Ihnen in unseren Seminaren Antworten auf Ihre Fragen zum Fortbestand von Arbeitsverhältnissen, zu Arbeitszeitregelungen oder Schwerbehinderten-Recht bis hin zu Digitalisierung oder effektiver Gesprächsführung. Diese Hilfe möchten wir noch weiter verbessern. Deswegen steigen unsere Monatsbeiträge ab 1. Juli 2018 an, auf folgende Beträge:

- |                                                                              |                   |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. Auszubildende, Rentner, Kolleg/innen in Elternzeit oder in Altersregelung | <b>7,50 Euro</b>  |
| 2. Beschäftigte mit einem Brutto-Monatsgehalt unter 2183 Euro                | <b>13,00 Euro</b> |
| 3. Mitarbeiter/innen mit einem Brutto-Monatsgehalt von 2184 bis 3429 Euro    | <b>18,00 Euro</b> |
| 4. Mitarbeiter/innen mit einem Brutto-Monatsgehalt von 3430 bis 4823 Euro    | <b>24,00 Euro</b> |
| 5. Angestellte mit einem Brutto-Monatsgehalt über 4824 Euro                  | <b>28,00 Euro</b> |

Die DBV-Mitgliedsbeiträge sind als Werbungskosten steuerlich absetzbar.



# Erkennen und Handeln

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch ich habe nun mein 50. Lebensjahr schon einige Tage hinter mir – und dann beginnt die zweite Lebenshälfte, wie es so schön heißt. Während die Jahre davor den Basistext des Lebens liefern, kommt nun der Kommentar hinzu, sagen andere. Manche sehen darin Reife und Weitsicht im Umgang mit Mitmenschen, nicht wenige aber auch Selbstgefälligkeit und Bequemlichkeit. Mit Letzteren möchte ich gar nicht erst beginnen. In den 30 Jahren meines beruflichen Werdens in Deutscher Bank, Postbank und natürlich auch im DBV habe ich das „Echte“, Unvermittelte, Direkte im Kontakt mit meinen Kollegen, Chefs (und Chefinnen), und Verhandlungspartnern am meisten schätzen gelernt. Und ich hoffe, dass ich für meine Gegenüber auch meist „ich selbst“ war – authentisch und klar. Dann liegen Erwartungen und Probleme recht schnell „auf dem Tisch“, und wir können darüber reden und etwas tun, um den Fall zu lösen. Ein Auf-sich-Beruhigen-lassen oder Schauspielen – auch wenn das am Anfang einfacher scheint – vergrößert dagegen die offenen Fragen und Konflikte, und macht sie immer schwerer lösbar. Mit ist immer eine Last von der Schulter gefallen, wenn wir den Knoten endlich öffnen konnten. Wer es von diesem Ende her denkt, der geht an viele Fälle optimistischer und entschlossener heran. Ich gehe recht frohgemut in die vor mir liegenden Jahre – denn es ist meist mehr machbar, als es anfangs scheint.

Nun schon einige Jahre lang kreuzen sich die Wege von mir und Frank Schulze. Wir arbeiteten lange in sich ergänzenden Bereichen der **blau-gelben Bank**, und setzen uns demzufolge auch in ähnlichen Gremien und Runden für die Rechte der Kollegen in Filialbank und zugeordneten Service-Betrieben in Deutscher und Postbank ein. Ich kenne ihn als einen, der in vertrackten Verhandlungslagen am längsten einen kühlen Kopf bewahrt und Türen sieht, die anderen verborgen bleiben. Nun ist er Primus des neu gebildeten Gesamt-Betriebsrates der Deutschen Bank und muss die Integration der Postbank gelingend mit auf den Weg bringen. Eine kaum zu unterschätzende Aufgabe angesichts der Vielzahl von Tarifen, Besitzständen und Befindlichkeiten, die alle ihren Grund haben und ernst genommen werden müssen, um ein aufrichtiges „Wir“ zu schaffen. Ich traue ihm diese Lösung zu – als einer von vielen in den Betriebsräte auf verschiedenen Ebenen, die in den nächsten Monaten ganz besonders zusammenwirken müssen. Siehe den Beitrag auf den Seiten 4 und 5 in dieser Ausgabe.

In der **Integration Deutsche Bank – Postbank** bietet der DBV Ihnen als Mitglied greifbare Hilfe an. Wenn Sie genau wissen wollen, ob und wie Ihr Betrieb von Umstrukturierungen betroffen sein wird, und wie Sie sich dann verhalten können. Auch mit Beratung und Vertretung im Arbeits- und Sozialrecht, wenn individuelle oder kollektive Fälle von Stellenabbau konkret werden. Dafür schulen wir auch die Betriebsräte aus Ihrem Betrieb – mit unserer **Seminarreihe** „Personalabbau-Instrumente Deutsche Bank“. Lesen Sie auf den Seiten 6 und 7, welche Regelungen wir zum Schutz der Beschäftigten vereinbart haben, und Stimmen von Teilnehmern.

Am Anfang meines Bankberufs und auch in jüngerer Zeit arbeitete ich bisher direkt in der Deutschen Bank, doch zwischendurch stand nach Ausgliederungen und Betriebsübergängen auch etliche Jahre ein Postbank-Schild vor meiner Arbeitsstätte. Heute nutzt mir diese Erfahrung in beiden Kulturen im Tauziehen mit der Arbeitgeberseite, und ich gebe sie natürlich auch gern meinen Kollegen unter den Arbeitnehmern weiter. Seit nun neun Jahren verhandeln wir, der DBV, mit den dbb-Gewerkschaften DPVKOM und kombi in der „**Tarifgemeinschaft Postbank**“ zusammen, und konnten für die Beschäftigten der gelben Bank, die nun Teil des blau-gelben Konzerns werden, weitreichende Schutzrechte durchsetzen. Diese erlangen nun in wesentlichen Teilen auch in der fusionierten „Privat- und Firmenkundenbank AG“ der Deutschen Bank Wirkung. Seit einem halben Jahr ist Christina Dahlhaus die neue Vorsitzende unserer Partner-Gewerkschaft DPVKOM. Sie berichtet im Interview, wie wir unseren Dreierbund neu ausrichten angesichts der Integration, und wie sich Arbeitnehmerrechte und gewerkschaftliche Organisation generell aktuell und in Zukunft verändern – auf den Seiten 2 und 3 in dieser Zeitschrift.

Die „**Arbeit 4.0**“ ist ein Teil dieser Entwicklung. Diese Formel ist nicht nur ein Modewort hipper Agenturen und Werbeträger, sondern die Vorgänger 1, 2 und 3 der neuen Arbeit prägen unsere Welt seit mehr als 200 Jahren. Arbeitgeber, Arbeiter, Gewerkschaften und Staat rangen und ringen darum, die Bedingungen des Arbeitslebens wirtschaftlich effektiv und sozial abgesichert zu gestalten – von der Dampfmaschine bis zur künstlichen Intelligenz. Mein Kollege Robert Piasta, stellvertretender DBV-Vorsitzender, stellte diese Entwicklung während unsere DBV-Frühjahrstagung sehr eindrücklich vor (hier Seiten 8 und 9) – und gab einen intensiven Ausblick, wie die Arbeit bald aussehen könnte. Klar ist: Eindeutige Grenzen zwischen „Wohl“ und „Wehe“ und zwischen Arbeit und „Nicht-Arbeit“ verschwimmen, neue Freiheit paart sich mit neuer Kontrolle. Ohne Zweifel enden Perspektiven in vielen



Stephan Szukalski

Jobs, dafür können entschlossene Arbeitnehmer in neue Berufsfelder einsteigen. Entscheidender noch als früher ist Eigenverantwortung, der Wille zu neuem Wissen und neuen Fertigkeiten. Dabei ist niemand allein – Betriebsräte und der DBV helfen dabei, den richtigen Weg zu finden.

Die Frage der Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann prägt die Arbeitswelt – jedenfalls die Ungleichgewichte darin, und das Streben vieler Akteure, diese so gut wie möglich auszugleichen. Neben der Mehrzahl, die sich in Frau und Mann aufteilt, gibt es aber auch Kolleg\*innen, die sich diesem dualen Schema nicht zugehörig fühlen. Sie empfinden sich weder als Mann noch als Frau, sondern spüren Anlagen von beidem. Wie bei allen realen Problemen hilft auch hier Schubladen denken nicht weiter. Und so hat das Bundesverfassungsgericht nun ein „**drittes Geschlecht**“ definiert, auch als „inter“ oder „divers“ bekannt. Als bekennendem Freund der deutschen Sprache mag ich die Bezeichnungen beide nicht, ich bin sicher, dass sich in der Sprache von Schiller und Goethe etwas Passenderes findet. Wenn Sie, liebe(r) Kolleg\*in glauben, dieses Problem hätte nichts mit Ihnen zu tun, sollten Sie unseren Beitrag auf den Seiten 12 bis 14 lesen. Die Auswirkungen des genannten Urteils werden Ihnen in der einen oder anderen Form sicher über den Weg laufen. Denn: Auch wenn es bei den Betroffenen um eine prozentual kleine Gruppe von Mitmenschen geht – bei einem Volk von 82 Millionen kann man auch mit einem Promille-Anteil mehrere Fußballstadien füllen.

Ich wünsche Ihnen ein gutes Arbeiten mit einem Auskommen und Perspektive, die verlässlich genannt werden können. Sollte das nicht der Fall sein, können Sie auf uns zählen!

Herzlichst,  
Ihr Stephan Szukalski

# Interview: Die Probleme laut aussprechen und anpacken

**Christina Dahlhaus** (44) ist seit November 2017 die neue Vorsitzende der Kommunikationsgewerkschaft DPV, kurz **DPVKOM**. Die Interessenvertretung für alle Beschäftigte in der **Post, Postbank, Telekom und Call Centern** kann sich auf ein erfolgreiches Wirken seit 1890 berufen. Unter dem Dach der **dbb Tarifunion** (Beamtenbund) verhandeln wir, der **DBV**, seit neun Jahren nun gemeinsam mit der **DPVKOM** und der **komba-Gewerkschaft** für den Erhalt und die Verbesserung der tariflichen Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in der Postbank. Weil nun die Postbank in den Deutsche Bank-Konzern integriert wird, ist unsere Tarifgemeinschaft (TG) noch mehr denn je gefordert, in der weit verzweigten Filialbank gleiche Konditionen für gleiche Arbeit zu schaffen – auf dem höchstmöglichen Niveau.

**Sie wirken gut gelaunt und mutig. Machen Ihnen die vielen offenen Fragen im neuen Finanzkonzern wenig Bange?**

Ich glaube, eine positive Lebenseinstellung hilft sehr, auch bei meiner Gewerkschaftsarbeit. Ich bin ja keine geborene Postlerin. Aus meiner Heimat in Oschersleben in Sachsen-Anhalt hat es mich nach der Wende nach Wuppertal gezogen, wo ich als Kaufrfrau in einer Spedition gearbeitet habe. 2002 habe ich mich dann bei der DPVKOM beworben, und seitdem bin ich Gewerkschafterin. Mindestens 100-prozentig, oft auch zu 150 Prozent. Und das ist keine Floskel, sondern es ist für mich wirklich schön, Menschen konkret helfen zu können, Betriebsräten fachlichen Rat zu geben, Strukturen und Gemeinschaft aufzubauen. Emotionen spielen bei meiner Tätigkeit eine große Rolle, die bleiben bei negativen Dingen wie zum Beispiel einer Kündigung, gegen die wir als Gewerkschaft vorgehen, auch gar nicht aus. Natürlich gehören auch positive Emotionen dazu, wie zuletzt bei einer Protestaktion unserer DPVKOM im Vorfeld der Aktionärsversammlung der Post, bei der wir viel Zuspruch erfahren haben.

**Mit der Tarifgemeinschaft wollen wir drei Gewerkschaften zu einer gerechten Verteilung des Unternehmenserfolges beitragen. Wie sehen Sie unsere TG?**

Ich freue mich auf die künftige Zusammenarbeit in der TG. Die Arbeitsbedingungen und Strukturen bei der Postbank werden sich sicher ändern durch die Verschmelzung auf die Deutsche Bank. Wir wollen die Arbeitsplätze und das



Zeichen setzen: Christina Dahlhaus sieht die Fragen der Kollegen - und gibt Antworten. Fotos: O. Popp

Know-how in Deutschland halten, und alle Veränderungen so gut es geht mitgestalten. Dafür haben wir jetzt im Juni ein erstes Treffen mit dem Deutsche Bank-Vertreter Gerrit-Michael Böning.

**Gibt der Wechsel von John Cryan zu Christian Sewing an der Vorstandsspitze der Deutschen Bank Anlass zu Optimismus?**

Der neue Chef kommt ja aus der Filialwelt der Deutschen Bank. Mehr heimisches Gepräge statt angelsächsischer Orientierung ist sicherlich wünschenswert. Wir wissen aber nicht, ob es so kommt, und welche Vorgaben die Vorstände zum Beispiel von Investoren bekommen.

**Welche Aufgaben hat die Tarifgemeinschaft nun im Zusammengehen von blauer und gelber Bank?**

Große Unterschiede gibt es in den Arbeitsplatzbewertungen und den Gehaltsstufen vieler ähnlicher Tätigkeiten in Postbank und Deutscher Bank. Da müssen wir eine Angleichung erreichen. Und auch bei der Wochenarbeitszeit, die für Mitarbeiter in der Deutschen Bank 39 Stunden beträgt, in der Postbank aber bei 38,5 Stunden liegt, gibt es eventuell Handlungsbedarf. Viele Beschäftigte der Postbank arbeiten beispielsweise über ihre tarifvertraglich vorgesehene Arbeitszeit hinaus. Das kann nicht sein.

**Kann das einen Arbeitgeber beeindrucken, der unbedingt sparen will?**

Schon die Postbank hat in den vergangenen Jahren in den Verhandlungen mit der TG erkennen können, dass wir im Detail den Durchblick haben und sattelfest sind. Die drei Gewerkschaften aus den unterschiedlichen Betrieben ergänzen sich hier gut. So haben wir zusammen im Herbst vergangenen Jahres den Kündigungsschutz bis Mitte 2021 in der Postbank und auch großen Teilen der Deutschen Bank verlängert. Da ist vielen unserer Mitglieder wirklich ein Stein vom Herzen gefallen. Wir haben auch erreicht, dass dieselben Postbank-Personaler die Beamten weiter betreuen, die das bisher schon getan haben. Auch wenn sie bald als „Human Resources“ auftreten: Sie kennen sich aus! Anders als die Deutsche Bank-HR, die zum Beispiel keine Erfahrung hat, wie ein Disziplinarverfahren rechtlich sauber laufen muss. Und dass das Beamtenrecht ordentlich angewendet werden muss, liegt auf der Hand. Schließlich arbeiten noch 6500 Beamte in der Postbank.

**Ist es möglich, bei einem so vielschichtigen Konzern noch den Überblick zu bewahren?**

Genau das ist ja Sinn der Tarifgemeinschaft. Wir können den Finger so treffend wie möglich in die Wunden legen, die wir in verschiedenen

Bereichen sehen. Unser Vorteil ist doch, dass wir nah an der Basis sind. Durch unsere aktiven Mitglieder in den Betrieben erfahren wir sehr schnell von Problemen am Arbeitsplatz oder Plänen des Arbeitgebers. Unsere Mitglieder sind dankbar, dass wir dann guten und schnellen juristischen Rat geben, und dass wir ihre Sorgen laut aussprechen. Das hat schon etwas von großer Familie. Wie ich es wahrnehme, ähneln sich in dieser Hinsicht die DPVKOM und der DBV.

**Gesetze und Urteile im Arbeitsrecht lesen sich oft trocken und schwer verdaulich. Wie ist da Abhilfe zu schaffen?**

Unsere Aufgabe ist es, die Rechtslage und die Möglichkeiten, die das Arbeitsrecht bietet, so gut es geht zu erklären. Auch die Betriebsräte sind hier gefragt. Um die Probleme zu lösen, brauchen wir aber auch wirksame Werkzeuge von der Politik. Diesbezüglich gehen wir offensiv auf die politisch Verantwortlichen zu. Bestehende Lücken im Betriebsverfassungsgesetz oder im Arbeitszeitgesetz registrieren wir Praktiker oft besser als der Gesetzgeber. Ein Beispiel ist hier der § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches. Dieser regelt Betriebsübergänge. Arbeitgeber streben diese oft nur deswegen an, um Arbeitnehmerrechte einzuschränken und bestimmte Standards abzusenken. Gemäß der bestehenden gesetzlichen Regelung genießen die vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter nur ein Jahr lang den Schutz ihrer im alten Unternehmen tarifvertraglich oder in Betriebsvereinbarungen geregelten Ansprüche. Wir wollen, dass diese Schutzfrist auf drei Jahre verlängert wird und somit die in der Regel besseren Regelungen des ehemaligen Unternehmens länger gelten.

**Können die Gewerkschaften im Umbruch eines Unternehmens oder einer Branche stärker mobilisieren?**

Nicht unbedingt. Umbrüche in einem Unternehmen oder einer Branche lassen Probleme vielleicht deutlicher zutage treten, aber dadurch werden sie ja nicht automatisch gelöst. Es kommt immer darauf an, wie gut es Gewerkschaften gelingt, Beschäftigte zu organisieren. Das ist zum Beispiel in der Call-Center-Branche ganz schwierig, da hier oftmals eine große Personalfuktuation herrscht und die Leute mitunter sehr wenig verdienen. Die müssen dann auf jeden Cent achten. Hier helfen wir beispielsweise bei der Gründung von Betriebsräten und schulen diese.

Andere Fragen und Probleme ergeben sich für uns bei der Post mit ihren DHL Delivery GmbHs. Dort leisten die Beschäftigten die gleiche Arbeit wie ihre Kollegen bei der Muttergesellschaft, bekommen aber wesentlich geringere Gehälter nach den Tarifverträgen des Speditions- und Logistikgewerbes. Nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz müssten die Delivery-Kollegen nach einem halben Jahr eigentlich auf das Gehaltsniveau der Deutschen Post AG angehoben werden, mit der wir einen Haustarifvertrag vereinbart haben. Das umgeht der Konzern, indem er einen komplizierten „Gemeinschaftsbetrieb“ bildet, in dem die Gehaltsunterschiede konserviert werden können. Das alles könnten auch die Fachpolitiker sehen und entsprechend handeln. Unwille, Lobbyarbeit und Partei-Interessen halten jedoch viele Politiker vom Durchgreifen ab.



Eine klare Sprache führt oft zum Erfolg, wissen sie und DPVKOM-Pressesprecher Maik Brandenburger (rechts).

**Zur Einflussnahme drängen auch neue Arbeitsweisen, bekannt zum Beispiel als Arbeit 4.0 oder „New Work“. Verkauft wird das oft als Befreiung von lähmenden Hierarchien...**

Arbeit 4.0 bietet die Chance, dass wir tatsächlich selbstbestimmter, und am Ende effektiver arbeiten können. Doch die Freiheiten gehen im Verständnis vieler Unternehmer meist zu Lasten der Mitarbeiter, wenn die starren Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwinden. Arbeit 4.0 bedingt auch ein anderes Führungsverhalten von Vorgesetzten, und zwar weg von enger Kontrolle und Präsenzpflicht hin zur Bewertung und Abnahme des Arbeitsergebnisses. Aber das funktioniert nur selten. Außerdem fehlen wirksame Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zum Arbeiten in der digitalen Welt. Nicht zuletzt brauchen wir unter anderem einen besseren Schutz der Beschäftigendaten und angemessene Arbeitszeitregelungen für mobiles Arbeiten. Kurzum: Arbeit 4.0 muss im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden, ansonsten droht die völlige Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Das kann nicht das Ziel sein.

**Sind Sie keine Freundin moderner Zeiten?**

Doch schon – aber es sollte alles einen Sinn ergeben. In der Postbank arbeiten die meisten Mitarbeiter noch fest an ihrem Platz, ihrer „Maschine“. In der Telekom hat „New Work“ dagegen schon viel Raum gegriffen. In den großen Konzernhäusern arbeiten oft mehr als 1000 Kollegen in Großraumbüros ohne persönlichen Schreibtisch. Sie schieben ihren Rollcontainer dahin, wo gerade Platz ist. Die knappen Rüstzeiten sind oft schwer einzuhalten. Und IT-Mängel erschweren die Arbeit, ganz abgesehen von schlechter Luft und Akustik, die die Konzentration stören.

**In all den Gesprächen in den Betrieben, auch mit hartleibigen Chefs: Hat es jemals eine Rolle gespielt, dass Sie eine Frau sind?**

Für mich spielt das keine Rolle. Ich denke, ich kann überzeugen, weil ich geradlinig bin und etwas leisten will. Unabhängig davon, ob ich eine Frau oder ein Mann bin. Ich mag dieses Schubladendenken überhaupt nicht. Ich bin auch kein Fan der Frauen-Quote, denn eine Fachkraft möge sich immer mit seiner oder ihrer Kompetenz durchsetzen und nicht wegen des Geschlechts. Unterschiede im Herangehen oder in den Zwischentönen sollte es aber immer geben. Denn sie fördern Lösungen, die nicht uniform sind, sondern den Bedürfnissen der jeweiligen Beschäftigten am nächsten kommen.

Gespräch: Oliver Popp

# Deutsche Bank: Auf die innere Stärke setzen

Rein baulich ducken sie sich beinahe weg – die hier rund 800 Beschäftigten des **Deutsche Bank-Betriebes „PW&CC“** in ihrem zehnstöckigen „IBC 2“ hinter dem IBC 1, dem Messeturm und den Bankentürmen der westlichen Frankfurter Innenstadt. Und doch entscheidet sich hier ein Großteil der Zukunft der größten deutschen Bank. Denn die Kolleginnen und Kollegen in den höchst lebhaften Großraumbüros der ehemaligen Händlersäle halten das Rückgrat des Konzerns aufrecht – die Infrastruktur für die „blauen“ Filialen, für die Bereiche Finance, Risk und Wealth Management. Nur so kann sie die Kunden im Mengengeschäft halten – und vor allem neue gewinnen. Dies ist nicht ganz junges Ziel der Deutschen Bank, besonders in Hinsicht auf die angestrebte **Integration der Postbank**. Genau hier ist PW&CC die wichtigste „Schnittstelle“.

Insgesamt sind es 2300 Mitarbeiter, die an unterschiedlichen Orten für „PW&CC“ arbeiten – ausgeschrieben Private, Wealth and Commercial Clients, also der Bereich der Bank für private **Kunden, Vermögensanleger (sowie) klein- und mittelständische Unternehmen**. Und damit im Grunde für das Herz des 1870 gegründeten Geldinstituts, das sich der (lebenslangen) Begleitung vor allem der aufstrebenden Industrie- und Handels-Bürgerschaft im Land und international verschrieben hatte. Dies ist die stärkste Wurzel, die die Lenker des Konzerns nun erneut als Priorität ausgerufen haben, damit der Baum Deutsche Bank wieder ergrünen möge nach Jahren des ausbleibenden Regens und Misswirtschaft auf den Geschäftsfeldern des Investmentbankings und Eigenhandels. PW&CC ist also nicht nur eine kryptische Abkürzung, sondern ein höchst vitaler Punkt der Entwicklung der Bank.

Das weiß **Frank Schulze**. Er ist Vorsitzender des 19-köpfigen Betriebsrates von PW&CC. Der hochgewachsene Nordhesse hat in mehr als 20 Jahren Werdegang in der Deutschen Bank manche Richtungswechsel erlebt – und mitgestaltet. Schon die Veränderungen in der alten, rein „blauen“ Filialbank raubten Vielen den Atem. Nun dürfte die Ende Mai 2018 endgültig besiegelte Integration der „gelben“ Postbank das blaue Haus so sehr ins Wanken bringen wie nie zuvor. „Die Konzernspitze um John Cryan hat die Integration vor einem Jahr als große strategische Chance bewertet, regulatorische Erleichterungen waren da nur ein nützlicher Randeffect. Und wir gehören zu den Hauptbetroffenen. Denn die Postbank wird auf PW&CC verschmolzen, und wir werden als Deutsche Privat- und Firmenkundenbank firmieren“, erläutert der 50-jährige Frank Schulze.

Er sagt zugleich, dass er und die anderen Arbeitnehmer-Vertreter nun selbst Hilfe holen müssen für die absehbar schwierige Integration. Auch beim DBV, der im kollektiven und individuellen Arbeits- und Sozialrecht umfangreich beraten wird, und der besondere Seminare für das Integrationswissen der Betriebsräte anbietet (siehe die Seiten 6 und 7 in diesem Heft). Konzernvertreter haben für das Zusammengehen von Deutscher und Postbank zwar noch keine Ziele des **Stellenabbaus** beziffert – doch nach den Erfahrungen der vorigen Jahre liegt es auf der Hand, dass die Bank und ihre neue Tochter die Aufwendungen für mehrere tausend Stellen sparen möchte. Kosten drücken sich für das Haus in vielen Fällen in „Head Counts“ aus, die die Bilanz belasten. Die für den Abbau nötigen „Teil-Interessenausgleiche“ werden wohl wenigstens bis zum Jahresende 2018 zwischen Konzern und Konzern- wie auch Gesamt-Betriebsrat (KBR und GBR) verhandelt werden müssen, wenn nicht länger. Gerade angesichts des wahrscheinlichen Ausmaßes der Kürzungen ist soziale Sorgfalt wichtiger als die Geschwindigkeit eines Abschlusses. Frank Schulze ist als neu gewählter GBR-Vorsitzender hier in besonderer Verantwortung: „Wir müssen das für alle unsere Kollegen so rechtssicher und einfach umsetzbar wie möglich hinkommen“, erkennt er in der Verhandlungs-Langstrecke eine Aufgabe wie selten sonst im Leben.

Operativ arbeiten viele gelbe und blaue Einheiten bereits seit längerer Zeit zusammen – die Kontakte sind seit der ersten Entscheidung des Konzerns für eine Postbank-Übernahme 2010 in vielen Abstimmungen des Tagesgeschäftes nie abgerissen. Auch nicht, als die Deutsche Bank 2015/16 die Postbank wieder verkaufen wollte. Nun erst, die Rechtspersönlichkeit der Postbank geht in der Deutschen Bank auf, rücken die strukturellen Schritte des Zusammengehens näher. „Wir wünschen uns, dass der Konzern auf uns nicht nur mit einem Kostenansatz zukommt. So nach dem Motto: ‚Die Bank kann sich nur noch 85 Prozent der Mitarbeiter leisten.‘ Aber 100 Prozent des Arbeitsvolumens bleiben in den Abbaueinheiten, wie wir es schon erlebt haben. Sondern, dass der Arbeitgeber eine sinnvolle Struktur nach Inhalt und Arbeitspaketen vorschlägt. Konkret heißt das: Offenlegen, wo die Bank Überschneidungen zwischen Postbank und Deutscher Bank sieht, und wie sie diese



Frank Schulze steht in Verantwortung... Foto: privat

aufzulösen gedenkt. Dann können wir anfangen zu verhandeln, auf welches Arbeitsvolumen wir wohl verzichten können, und mit wieviel weniger Personal dies dann noch leistbar ist. Dann wird ein Schuh draus.“ Diese gewünschte Vorgehensweise haben die Betriebsräte der Deutschen Bank bereits auf verschiedenen Ebenen des Konzerns platziert – und hoffen auf entsprechend gestaltete Verhandlungen.

Vor der Übernahme der Postbank war die im April 2015 verkündete „**Strategie 2020**“ die bisher größte Veränderung der Bank. Der Arbeitgeber wollte hier ursprünglich 9000 Vollzeit-Arbeitsplätze beseitigen – im Teilprojekt „Horizon“ schlossen knapp 200 blaue Filialen bundesweit, womit auch die Kunden den Sparkurs deutlich zu spüren bekamen. Verhandlungsführer für die Infrastruktur-Zentrale der Flächenbank (sie hieß vor drei Jahren PCC Center) war auf Arbeitnehmer-Seite Frank Schulze. „Da konnten wir die Plan-Abbauzahlen der Bank noch stärker herunterverhandeln. Und am Ende hat die Umsetzung binnen weniger Monate Ende 2016 wider erstem Erwarten recht schmerzarm geklappt, zumindest in den Zentralbetrieben. Weil die Mitarbeiter die guten Instrumente des Sozialplans der Bank in großer Zahl genutzt haben. Auch junge Kollegen sind freiwillig gegangen, zum Teil mehr, als die Abbauziele vorsahen. Mit ordentlichen Abfindungen, die wir Betriebsräte für sie aushandeln konnten. Geräuschlos war der Abbau allerdings nicht, weil zuerst fast alle Mitarbeiter unseres Bereiches in Frage gestellt wurden, was viele verunsichert hat“, spricht Schulze besonders von den Verwerfungen in den Filialen auf dem Land, wo im Schnitt jede dritte Stelle wegfiel und sich Kollegen um immer weiter entfernte Arbeitsplätze in den

überlebenden Geschäftsstellen streiten mussten – zum Teil mit Unterstützung von Betriebsräten, die selbst von Jobverlust betroffen waren.

Schon die „Strategie 2020“ und damit eine „schlanke“ Bank ohne riskante, verlustträchtige Geschäfte war zum Erfolg verdammt – als einer der letzten Schüsse des Konzerns, die eigenen Erwartungen und die der Investoren, der Kundschaft und der (politischen) Öffentlichkeit wieder mehr zu erfüllen. Die fortwährend schlechten Geschäftszahlen von Ende 2017 und Anfang 2018 lassen da Zweifel aufkommen. Die Integration der Postbank ist nun der nächste Versuch. „Im Fall des Scheiterns wird es immer schwerer, die Universalbank in der heutigen Form weiterzuführen“, sieht Frank Schulze eine Aufspaltung als durchaus möglich an – in eine große Filialbank mit blauer Flächenbank, Postbank und eine zu übernehmende Commerzbank sowie auf der anderen Seite eine Unternehmerbank. „Es ist fraglich, ob dann die blaue Marke noch bleibt.“

Frank Schulze ist einer von denen, die nicht weichen wollen. „Es gibt bei uns im Haus viele, die die Deutsche Bank erhalten wollen, die dafür brennen, auch Arbeitnehmer-Vertreter. Sie sind derzeit im Chor der Pessimisten nur etwas übertönt. Wir haben deshalb eine Bitte an das Management: Bekennt euch neben der gelben Marke auch zur blauen Seite! Ja, das Marktumfeld ist kompliziert, aber „blau-es“ Mengengeschäft bleibt möglich. Die Postbanker mit ihrer ‚gelben DNA‘ machen schlicht einen guten Job und treten stark auf im Konzern. Das müssen wir auch!“

Nicht nur die Beschäftigten, auch die Betriebsräte spüren eine gänzlich veränderte Kultur. Traten sich bisher Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber, so gibt es nun jeweils zwei davon mit unterschiedlicher Herkunft und Sicht auf die Arbeitswelt. Das zeigt sich exemplarisch in der nötigen Wiederaufnahme des

„Magellan“-Projektes, also die Integration der Hard- und Software von Deutscher Bank und Postbank. Die Deutsche Bank hält mühsam ein Kartenhaus an selbstentwickelten Programmen für die Verarbeitung der Bankgeschäfte am Laufen – die ältesten stammen aus den 1980er Jahren, in Programmiersprachen wie Cobol, die kaum ein Mitarbeiter noch beherrscht. Die Postbank hat ihr Kernbankensystem nach der Jahrtausendwende grundlegend auf eine SAP-Architektur umgestellt und fährt weitgehend gut damit. Nun soll SAP – stark verändert und modernisiert gegenüber der Postbank-Ausführung – auch in der integrierten Gesamtbank die Basis bilden. „Magellan“ hinkte in der ersten Integrationswelle den Zeitplänen zwar bald weit hinterher und kostete viel. Aber es gibt eben seitdem funktionierende SAP-Bausteine für Bauspar oder das Kontokorrentsystem, auf die wir nun aufsetzen können. Und hoffentlich aus Fehlern gelernt haben, dass sich zum Beispiel Budgetplaner und Techniker zu wenig abgestimmt haben“, glaubt der Betriebsrat in Frankfurt an die Möglichkeit eines Happy Ends. Doch mehrere Jahre Umsetzung und erneut großer Einsatz von Menschen und Mitteln sind zweifelsohne zu erwarten.

Auch die soziale Überwachung dieser diffizilen Operation am „offenen Herzen“ der Technik ist Aufgabe der Betriebsräte wie Frank Schulze: „Trotz aller Fragen: Ich kann mir meine Lebensfreude bewahren, und zwar mehr denn je. Wenn ich nun am Wochenende in der Garage an meinem Oldtimer bastele und dann bei schönem Wetter über Land ausfahre, dann ordnen sich für mich unsere Aufgaben in der Bank realistisch ein: Es ist ein gutes Stück Arbeit, aber wir sollten uns davon auch nicht überwältigen lassen. Denn wir haben viele Sicherheiten erreicht, und wir haben alles dafür getan, dass unsere Betriebe im Gefüge des Konzerns eine gute Perspektive haben.“

1997 stieg Frank Schulze, in Bad Wildungen bankfern aufgewachsen, als Kundenberater in die Kasseler Filiale der Deutschen Bank ein. Binnen kurzer Zeit wuchs er zum Anlagemanager im Private Banking heran und sammelte auch erste BR-Erfahrungen. Bis er 2003 einem Angebot der Bank an den Main folgte, und in Offenbach Filialleiter wurde – Frau, Sohn und Hund folgten, und die Familie wohnt seitdem gern in Hanau. 2006 war Darmstadt die nächste Station – als Chef der dortigen „Flagship“-, also Vorzeige-Filiale. Ende 2010 bat ihn die Bank, für „Magellan“ in die Zentrale nach Frankfurt zu wechseln, um im Projekt klar zu machen, welche Wünsche und Nöte die Filialen in der IT haben. „Seitdem bin ich also raus aus dem Tagesgeschäft der Bankberatung. Die hat mir riesig Freude gemacht. Das Korsett der Regulierung zog seitdem stark an, was Reaktion auf Druckverkäufe auch bei uns war. Ich glaube, heute haben es die Berater viel schwerer als wir noch vor wenigen Jahren. Auch wenn sie selbst stets den Nutzen für die Kunden an erster Stelle gesehen haben – als manche inoffiziellen Vorgaben in der Filiale eine bankorientierte Kundenansprache forderten“, sieht Frank Schulze Aufrichtigkeit als unabdingbare Grundlage.

Im besten Sinne nach innen und außen für die Bank stehen, an die Zukunft glauben – die auch anders sein wird –, und Fehler ernst nehmen. Was eigentlich selbstverständlich ist und in der „klassischen“ Deutschen Bank auch lange war, braucht heute Bekräftigung. Frank Schulze nahm nach „Magellan“ 2014 mit Mut ein Mandat im Gesamtbetriebsrat an, als sich die Chance bot. Und wurde 2018 darin bestätigt. „Betriebsrat ist keine Opferrolle, und niemand sollte sich da reindrängen lassen. Wir können etwas einfordern. Dafür braucht ein BR neben der Mitarbeitersicht auch die unternehmerische Perspektive“, sieht es Schulze als unerlässlich, den betriebswirtschaftlichen Ansatz des Managements zu durchdringen. „Wer sagt: ‚Der Arbeitgeber ist ja mies‘, der ist raus aus der Diskussion.“ Gerade die Betriebsräte, die sich als kompetent und sachlich zeigen, könnten glaubhaft Contra geben. „Ich war Führungskraft, aber auch Betriebsrat. Bis heute mit Überzeugung, aber nie gleichzeitig. Ich empfinde das nicht als Zwiespalt, sondern als nötige Voraussetzung, um die andere Seite zu verstehen. Und ohne die geht es nicht.“

Wenn seine Kollegen im IBC 2 und den anderen PW&CC-Standorten überzeugt sind, dass er einen guten Dienst macht, will Frank Schulze noch bis zur Rente weitermachen. „Wenn sie aber unzufrieden mit meiner, unserer Leistung sind, dann muss ich mich verändern, oder das Amt aufgeben. Diese Reflexion, dieses Hinterfragen ist einfach das A und O. Die Überzeugung ‚Das haben wir doch immer schon so gemacht‘ führt dagegen schleichend ins Aus“, sieht Frank Schulze alles andere als einen Erbhof für Betriebsräte. Und damit auch das sinnvolle Überarbeiten von „Bewährtem“, wie ein Entstauben des Betriebsverfassungsgesetzes, wo es nicht mehr die Praxis abbildet. „Und solange das wegen verschiedener Widerstände nicht möglich ist, müssen wir eben unser betriebliches Leben modern halten, um Frust unserer Kollegen zu vermeiden. Sondern um uns so stark wie möglich aufzustellen“ wirbt er für eine ganz alltägliche Vorbereitung der Postbank-Integration.

Oliver Popp



...gemeinsam mit den anderen Betriebsräten den Kollegen von PW&CC durch die schwierige Zeit der Postbank-Integration zu begleiten. Schwermut lässt er freilich nicht gelten. Foto: O. Popp

# Seminar: Immer wieder Pflöcke einschlagen

Die Integration der Postbank in die Deutsche Bank gewinnt mehr Gestalt. Operativ arbeiten die Kolleginnen und Kollegen von „Gelb“ und „Blau“ an vielen Schnittstellen schon seit Monaten zusammen – und immer besser auf der Arbeitsebene. Die genaue Festlegung der Strukturen folgt. Das Gesamtunternehmen bekam Ende Mai 2018 die „Day-1-Readiness“ für das Zusammengehen des Geschäftes von den Regulierern der EZB und BaFin bestätigt – dann beginnen Konzernvertreter und Betriebsräte mit den Verhandlungen über den Zeitplan, die Verteilung von Arbeitsvolumen und entsprechend den Mitarbeitern zwischen den Betrieben – und dem tatsächlichen Ausmaß und Gestaltung von Stellenabbau. Der Schutzrahmen für diese Einschnitte besteht bereits: in Form des Eckpunktepapiers der Gewerkschaften, mit dem dort genannten „Tarifvertrag Beschäftigungssicherung“ und mit dem neu bestätigten Rahmenmaßnahmen-Sozialplan der Deutschen Bank. Wie Betriebsräte mit diesen Werkzeugen ihren Kollegen am besten helfen können, vermitteln wir in den **Seminaren der Reihe „Personalabbau-Instrumente der Deutschen Bank/Postbank“**.

Mitte März 2018 lud Referent Stephan Szukalski dafür zu ersten Mal nach Kassel – Weiterbildung zu Personalabbau ist beim DBV Chefsache. Es kamen Betriebsräte aus Zentrale, Filialbetrieb und auch Töchtern des Deutsche Bank-Konzerns, aus München, Nürnberg, Köln, Leipzig und Berlin. Einige sind neu im Amt, andere haben viele Jahre Erfahrung im Finden individueller Lösungen für die KollegInnen. Doch eine solch weitreichende Veränderung wie die Integration der Postbank kennen Sie alle nicht – und im Grunde auch nicht die Bank als Arbeitgeber. Darum sind die grundlegenden, schon beschlossenen Übereinkünfte so wichtig als sozialer Rahmen, hinter den es nicht mehr zurückgeht. Das heißt im Kern der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis Ende Juni 2021 in blauen und gelben Filialbereichen und den zuarbeitenden Servicebereichen (etwa IT) und auch den entsprechenden GmbHs. Und vor allem die Festschreibung aller Besitzstände, die die oder der betreffende Mitarbeiter(in) jeweils aufgebaut hat, so etwa die Fortgeltung von tariflicher Bezahlung und betrieblicher Altersvorsorge.

Andere Möglichkeiten für „Effizienzsteigerungen“, also Einsparungen, wird der Konzern jedoch so weitgehend wie möglich zu nutzen suchen. Gelbe und blaue Welt weisen vielfach Dopplungen von Funktionen auf, besonders in Zentralbereichen und an „Schnittstellen“. Dort wird die Bank in den Verhandlungen Stellenabbau in größterem Umfang vorbringen, und sicher auch die Veränderung von vielen Jobs, für die sich viele Kollegen weiterbilden müssen und / oder andere Aufgaben übernehmen sollen wie auch andere Arbeitsorte oder -zeiten. Wenn die Betriebsräte dies nach Abschluss der Verhandlungen in den Betrieben umsetzen, müssen sie sattelfest sein in der Anwendung der sozialen Instrumente.

Die Seminaristen waren deshalb sehr aufnahmebereit in den Schilderungen der Gesetze, Tarife und Vereinbarungen, die Trainer



DBV-Trainer Stephan Szukalski (links) erklärt, wie die Integration der Postbank in die Deutsche Bank auf faire Weise gelingen kann.

Foto: O. Popp

Stephan Szukalski mit vielen anschaulichen Beispielen in Kassel begreifbar machte. Kernaussage: Trotz vieler Unsicherheiten und auch manch' vorstellbaren Drucks von Führungskräften gibt es für fast alle absehbaren Problemlagen machbare Lösungen. Wichtig für die BR ist, sich für die kritischsten Wochen gut vorzubereiten und auch externe Hilfe greifbar zu haben, die auch von den Gewerkschaften kommt.

Viele grundlegende Vorgehensweisen des Betriebsverfassungsgesetzes bei Kündigung, Versetzung oder betrieblicher Neu-Organisation beherrschen die Anwesenden oft gut. Dieser Erfahrungsschatz aus mit Bedacht gewählten Lösungen für die Kollegen im Einzelfall wird aber wohl kaum reichen beim absehbar schnellen Kanon aus Abbaumaßnahmen, die der Konzern auch angesichts der wirtschaftlich trüben Lage des Gesamtunternehmens anstimmen könnte. Umso wichtiger war darum der Überblick im Seminar, dass die vereinbarten Schutzregelungen für die kommende Arbeit der Betriebsräte auf verschiedenen Ebenen lückenlos ineinander greifen und für alle besonders stark betroffenen Bereiche des Konzerns gelten, bis zur vollständigen Umsetzung der Postbank-Integration.

Wenn in einigen Monaten (der Zeitplan ist offen) die Teil-Interessenausgleiche für die einzelnen „blauen“ und „gelben“ Betriebe ausverhandelt sind, wird feststehen, welcher Arbeitsplatz konkret wegfällt. Dann müssen örtliche Betriebsräte, Personaler und Vorgesetzte dem Rahmenmaßnahmen-Sozialplan folgend in mehreren Stufen prüfen: Ist ein gleichwertiger oder zumindest zumutbarer anderer Arbeitsplatz im gleichen Betrieb vorhanden, oder jeweils zumindest in einem anderen Konzernbetrieb? Die Möglichkeiten der Kaskade sind vielfältig, Unterstützung für die Betroffenen wird großgeschrieben: von Home-Office über Qualifizierung bis hin zu Umzugsbeihilfen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Die Bank ist beim Kaskadenverfahren sehr weitgehend in der Beweisspflicht, je mehr sich der neue Arbeitsplatz vom bisherigen verändert, dass es jeweils keine Alternative gibt. Besonders bei sozialen Härten, oder auch bei Schwerbehinderten. Der Arbeitgeber muss Angebote machen und Hilfe leisten. Allerdings – das wurde im Seminar deutlich – sind die zunächst stellenlosen Beschäftigten auch weitgehend zur Mitwirkung verpflichtet, und dürfen zumutbare Stellen nicht ablehnen. Nur so können sie den Kündigungsschutz in vollem Umfang erhalten. Entsprechend empfahl Stephan Szukalski allen Betriebsräten, mit ihren Kollegen noch mehr als zuvor ins Gespräch zu kommen, um schon vorab ihre persönlichen Lebenspläne oder auch Vorbehalte möglichst gut zu kennen. Dies, um die Betreffenden optimal mit den Möglichkeiten des Pools offener Stellen im Konzern in Deckung zu bringen, und um sie gut für die konkreten, persönlichen Gespräche vorzubereiten – nicht Jede(r) ist so orientiert und souverän, wie es das Papier der Vereinbarungen gern hätte.

Falls sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf ein Ausscheiden aus dem Konzern einigen, gibt es für Ältere ab Mitte 50 die Möglichkeit von Altersteilzeit oder Vorruhestand, für Jüngere Abfindungen. Beides ist im Branchenvergleich gut dotiert und im Vergleich zum alten Sozialplan der Deutschen Bank auf die aktuelle Situation angepasst worden – allerdings in nicht wenigen Fällen für den Arbeitnehmer, aber auch für den Arbeitgeber lediglich freiwillig, oder an bestimmte Bedingungen geknüpft. Außerdem sollten die Gehenden den Schritt mit der Familie, mit Arbeitsagentur und Renten- und Krankenkasse detailliert besprechen, um nicht mit unerwünschten Risiken und Nebenwirkungen konfrontiert zu werden.

Alle Seminar-Teilnehmer konnten Neues mitnehmen. Ob für sie nun ein ganz neuer Fahrplan für die Integration wuchs oder ihnen nur einzelne Stationen klarer wurden – die Schulung in Kassel gab ihnen viel Rückversicherung. Auch wenn noch nicht alle Details klar sind – das Netz der Schutzbestimmungen ist eng geknüpft und einsetzbar. Und im Konfliktfall stehen der DBV und seine Fachleute bereit, um für eine sozial faire Integration der Postbank in die Deutsche Bank stabile Pflöcke einzuschlagen. Frühzeitig und verständlich für alle Seiten.

Oliver Popp



### **Christa Putschky**

*56 Jahre, Deutsche Bank PGK AG Filiale Fürth, seit 1978 in der Bank*

Die Integration der Postbank wird uns mit Sicherheit verändern, und dafür möchte ich, als Betriebsrätin, gerüstet sein. Und ich möchte Lösungsmöglichkeiten besser selbst hören als über Dritte. Dafür ist dieses Seminar genau das Richtige. Wir wollen die Zeit des Übergangs von vielen Mitarbeitern aus ihren alten in neue Rollen gestalten, und das ist viel mehr als schlicht ein Personalabbau. Und das vermittelt uns unser Referent hier sehr gut, mit vielen greifbaren Beispielen. Was mir hier besonders klar wird: Es gibt zwei sehr unterschiedliche Kulturen in der Deutschen Bank und der Postbank. Da möchte ich auch „zwischen den Zeilen“ lesen können, wenn wir mit Geschäftsführungen und anderen Arbeitnehmer-Vertretern verhandeln. Die Deutsche Bank ist nach meiner Erfahrung bisher ein sehr guter Arbeitgeber, der überwiegend nach Lösungen sucht; und das Thema betriebsbedingte Kündigungen gab es bisher bei uns im Betrieb nicht. Da lohnt es sich für den BR, auch zukünftig alle Energie in die Konsenssuche zu stecken. Viele unserer Mitarbeiter wollen Angebote der Bank für ein faires Ausscheiden nutzen, wahrscheinlich sogar mehr, als das Budget zunächst hergibt.

Außerdem erhoffe ich mir vom Seminar mehr Kontakte zu anderen Betriebsräten. Mit unseren Münchner Kollegen z.B. werden wir künftig viel enger zusammenarbeiten. Der Austausch über bestehende Betriebsvereinbarungen könnte hier ein erster Ansatz sein. Hier sehe ich auch, wie zum Beispiel unsere Mitsstreiter im PCC Service arbeiten. In so einen großen Konzern lässt sich ja leicht über die anderen Abteilungen schimpfen – ein solches Seminar hilft dann zu verstehen, wo die Zwänge es dort gibt und wie die Lösung aussehen kann.



### **Heiko Borghardt**

*46 Jahre, Deutsche Bank PGK AG Filiale München-Schwanthalerstraße, in der Bank seit 1999:*

Meine Erwartung an diese Weiterbildung ist bald zu wissen, was ich für meine Kollegen tun kann, wenn sich die Strukturen so stark ändern, wie das nun absehbar ist. Als Betriebsrat ist es ja nicht damit getan, sich auf die Vereinbarungen auf höherer Ebene zu verlassen, wenn Teamleiter nicht mitziehen wollen. Da will ich vorbereitet sein, auch um Gerüchte und Vorurteile unter unseren Mitarbeitern entkräften zu können. Denn viele wissen zu wenig, wie wir BR ebenso, wenn wir nur von den Infos der Firma ausgehen. Da hat unser Seminarleiter nun einiges nachvollziehbar aufbereitet an Instrumenten in den Regelungen der Gewerkschaften und im Sozialplan. Zum Beispiel die Details der Kaskadenprüfung im Einzelfall, wenn ein Arbeitsplatz wegfällt. Wie kann ich als Betriebsrat da einschreiten, und wie erkläre ich es den Kollegen. Was genau ist eine personenbedingte Kündigung. Das erklärt uns Stephan Szukalski auf ruhige Art, ohne etwas aufzudiktieren. Besonders hilfreich ist, dass er Berufspraxis sowohl aus der Deutschen Bank als auch aus der Postbank mitbringt.

Erfreulich ist auch, dass wir hier die Zeit haben, um einen guten Draht zu anderen Betriebsräten aufzubauen. So sind etwa die Nürnberger Kollegen gar nicht weit weg, aber im Berufsalltag geht das doch unter. Hier können wir uns eine andere Sichtweise holen, und den Vorgesetzten und Personal im Konfliktfall besser Paroli bieten.



### **Sylvia Stoye**

*47 Jahre, PCC Services GmbH der Deutschen Bank in Berlin, seit 1990 im Konzern:*

Als ich zur Wende in einer Filiale anfang, hätte ich mir nie vorstellen können, wo die Backoffice-Bearbeitung einmal hinwandern würde und dass wir seit vorigem Jahr in einem großen Servicecenter alle wieder zusammensitzen, aber in völlig anderem Zuschnitt. Nun müssen wir uns alle erst wieder richtig kennenlernen und einspielen: Betriebsräte, HR und Management. Zum Glück konnten wir Betriebsräte vieles auch in den GmbHs mitbestimmen und an Einschnitten wieder einfangen. Zum Eckpunktepapier aus dem Herbst 2017 haben wir im Februar eine ergänzende Betriebsvereinbarung geschlossen, die uns helfen soll, den großen Rahmen der Integration bei uns konkret anzuwenden. Meine Hoffnung ist, im Seminar mehr zu erfahren, was nun die Zeitpläne der Verschmelzung von Einheiten angeht, und das Ausmaß unserer Betroffenheit. Wie ich es sehe, ist das noch nicht so leicht zu sagen. Gut finde ich, dass wir hier die Arten einer Kündigung intensiv auffrischen – auf was müssen wir in schwierigen Fällen achten, die wir bis dato kaum angewendet haben. Etwa zur Besitzstandswahrung. Hier verstehe ich nun die Hintergründe vieler Bereiche. Mal sehen, was dann die Integration wirklich bringt. Wir glauben zum Beispiel nicht so recht, dass Blau und Gelb auch dem Kunden gegenüber immer so getrennt bleiben wird, wie uns das jetzt der Konzern erzählt. Das Zusammengehen wird eher auch nach 2020 weitergehen, mit zusätzlichem Abbau.

Fotos: O. Popp

# DBV-Tagung: Höhen und Tiefen der Arbeit 4.0

Zur Frühjahrstagung im April 2018 rief der DBV nach Düsseldorf zum wichtigsten Forum unserer Gewerkschaft. Langjährige und junge Kolleginnen und Kollegen aus Häusern jeder Größe nutzten die Gelegenheit für **Kennenlernen, Information (und) Erfahrungsaustausch**. Im Mittelpunkt stand wie üblich die Bilanz und der Ausblick – und als Schwerpunkt die „neue“ Arbeit 4.0. (siehe Titelbild).

Es zeichnet sich ab, dass die derzeitigen Umbrüche in den Arbeitsweisen eine neue Form der Schaffens etablieren: nämlich eine vierte Welle des „modernen“ Arbeitens seit Ende des 18. Jahrhunderts. Daher der Name Arbeit 4.0. Referent Robert Piasta, stellvertretender DBV-Vorsitzender, hat diese Entwicklung in seiner Branche frühzeitig erkannt und sich auf das Thema spezialisiert. Nun präsentierte er dem DBV-Auditorium die Lage und Entwicklung der Arbeit 4.0, die bei den Arbeitnehmern und ihren Vertretern weder Angst auslösen muss noch zu Euphorie verleiten sollte.

Ende des 18. Jahrhunderts war das Industriezeitalter geprägt von neuen Manufakturen und Fabriken mit Dampf- und Wasserkraft und der immer stringenteren Organisation und Spezialisierung von Arbeitern (Arbeit 1.0). Dann, Ende des 19. Jahrhunderts, startete die Massenproduktion auf elektrischen Fließbändern, die Selbstorganisation der Arbeiter in stärker werdenden Gewerkschaften und folglich die Anfänge des Wohlfahrtsstaates (Arbeit 2.0) – auch der DBV entstand ja 1894 vor allem zum Durchsetzen einer auskömmlichen Rente. Als Arbeit 3.0 wird die vermehrte globale Orientierung der Unternehmen ab etwa 1970 bezeichnet – mit weltweiten Handelsbeziehungen und beginnender Automatisierung durch Computer. Was sich in Deutschland auch in ausgeweiteter Mitbestimmung der Betriebsräte angesichts flexiblerer Arbeitsmittel und -weisen zeigt. Siehe Mitbestimmungsgesetz 1976 und grundlegende Reformen im Betriebsverfassungsgesetz Anfang der 1980er Jahre.

Heute bestimmen die immer schnelleren Kommunikationswege die Art des Arbeitens mehr und mehr. Viel Geschäft ist nur noch online zu machen, und wettbewerbsfähige Arbeitsergebnisse erzielt oft nur noch das Unternehmen, das vernetzt über professionelle Chats und Videoschalten Expertenwissen schnell und ortsunabhängig bündeln kann. Dieses trifft gerade auf Banken und Versicherungen zu, die ja keine greifbaren, sondern zahlenbasierte Produkte herstellen. Dieses „Arbeiten 4.0“ ist eingebettet in die allgemeine Digitalisierung des Lebens, also die Umwandlung von analogen in digitale Informationen. Bestes Beispiel sind die Farbfilme früherer Fotokameras, die heute Speicherkarten gewichen sind. Auf der anderen Seite bringt die „Arbeit 4.0“ eine „Industrie 4.0“ zur Welt: Maschinen optimieren sich etwa mittels künstlicher Intelligenz (KI) immer mehr selbst und leisten standardisierte Tätigkeiten besser als Menschen – die die Technik steuern und Fehler beheben, sich aber auch immer mehr auf „geistige“ Aufgaben spezialisieren können bzw. müssen, die Einfühlungsvermögen und Kreativität erfordern.

Damit ist bereits das Feld an Bedrohungen und Möglichkeiten für klassische Rechte und Besitzstände der Arbeitnehmer abgesteckt. Positiv zu sehen ist, dass sich Beschäftigte durch Internet-Kanäle viel leichter als früher austauschen und voneinander lernen können, ohne dafür zwingend an einem Ort zusammenkommen zu müssen, auch unabhängiger als früher von formellen und aufwändigen Freigaben und Weisungen von Führungskräften. Das Arbeiten kann freier, hierarchieärmer, produktiver werden – wovon Beschäftigte und die Firma profitieren. Auch Weiterbildungen und umfassende Qualifikationen bis hin zum Fernstudium sind online leichter möglich. Zudem sind Studierende ab dem 50. Lebensjahr im niederschwelligen Netz immer öfter anzutreffen und können altersgerecht in Gruppen oder allein Fähigkeiten erwerben – was erst das Ideal vom „lebenslangen“ Lernen mit Leben füllt. Nötig dafür sind aber auch der Anspruch und die praktische Möglichkeit für den Wissenserwerb.

Die enge Verbindung von Arbeit und Technik macht die Kolleginnen und Kollegen allerdings auch leichter kontrollierbar und fördert die Entgrenzung der Arbeit, die immer weiter ins Privatleben hineindrängt. Dies gehört zu den negativen Aspekten der „Arbeit 4.0“ – und erfordert entschiedenes Handeln der Betriebsräte und der sie unterstützenden Gewerkschaften. Wesentliche Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind in § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) fest-

gehalten, und umfassen im Punkt 6 auch die Mitentscheidung über technische Einrichtungen, die Verhalten und Leistung der Beschäftigten überwachen. Das Gesetz kommt jedoch der Realität nicht mehr hinterher – denn Leistung kann nicht mehr nur auf offiziell beantragten und „fairen“ Weg von Führungskräften erfasst werden. Die unvermeidbaren Datenspuren aller Angestellten erlauben auch zahlreiche indirekte Rückschlüsse, wer wie an einer Aufgabe gearbeitet hat.

Ein aktuelles Beispiel ist eine Chat-Arbeitsplattform wie Slack, bei der kontrollaffine Chefs auch in den formell „geschützten“ Arbeitsbereichen zwischen einzelnen Mitarbeitern jederzeit mitlesen können, was die tatsächliche Freiheit des Programms stark in Zweifel zieht. Es ist unklar, wie Betriebsräte auf Grundlage des § 87 Nr. 6 BetrVG den Missbrauch solch flexibler Systeme feststellen und unterbinden können. Zumindest denkbar wäre ein Kontrollzugang für Betriebsräte auf die Statistik- und Protokoll Daten der Arbeitsprogramme, womit sie wiederum die Datenspur von unberechtigten Personen in der Kommunikation feststellen können. Ein Katz-und-Maus-Spiel in der Überwachung widerspricht aber dem eigentlich angestrebten freien Arbeiten.

Auch in der tatsächlichen Länge der Arbeitszeit wächst die Gefahr der Dominanz des Arbeitgebers. Denn die Freiheit, dass jeder Mitarbeiter seine Arbeit in von ihm selbst gewählten Zeitraum des Tages oder der Woche erbringen kann („Vertrauensarbeitszeit“), an einem Ort der Wahl („mobiles Arbeiten“) und seine Anwesenheit selbst per Computer erfassen lässt, kann schnell ins Unerwünschte kippen. Dann wird das „Kann“ der Flexibilität zum „Soll“ – Vorgesetzte erwarten, dass Beschäftigte auch während Pausen, abends oder an freien Tagen „mal kurz für wichtige Dinge“ erreichbar sind. Somit ist zumindest zu erwägen, ob Arbeitszeiten, Pausen und Ausnahmen davon im BetrVG § 87, Punkt 2 wirksamer definiert werden sollten. Vor Druck und Selbstausbeutung in der Realität kann allerdings keine Regel auf Papier schützen, sondern nur aktive Betriebsräte und selbstbewusste Mitarbeiter.

Für die überbetrieblichen Gewerkschaften ist immer wesentlicher, digitale Jobs stärker in den noch analoglastigen Tarifgruppen zu verankern, um eine faire Eingruppierung und Bezahlung nach den gestiegenen Anforderungen zu gewährleisten – zur fachlichen Qualifikation zum Beispiel eines Video-Kundenberaters kommen ja seine nötigen technischen und rhetorischen Fähigkeiten einer Ansprache via Online-Medien. Hier sind besonders die Tätigkeitsbeschreibungen im § 6 des Manteltarifvertrages (MTV) der Banken bzw. § 4 des MTV der Versicherungen zu prüfen. Die Gewerkschaften sind auch gefragt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten entgrenzter Arbeit 4.0 zu modernisieren. Zu klären ist auch, wie Renten- und Unfallversicherung auf die Bedingungen und Folgen modernen Arbeitens reagieren – und angemessene Leistungen erbringen.

Während der DBV-Tagung fanden diese Thesen starken Widerhall in der Diskussion. Aber auch die anderen Inhalte unserer Versammlung hatten ihren Platz. So die Bilanz des Vorstandes. Mit sehr zufriedenstellenden Ergebnissen der **Betriebsratswahlen** des Frühjahres 2018 eröffnete DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski seinen Part. In den regionalen Betrieben der Deutschen Bank konnten wir die guten Ergebnisse der Wahlen 2014 bestätigen und stellen wieder zahlreiche Vorsitzende. Auch in der Zentrale von Privat- und Firmenkundenbank und im Investmentbanking der Deutschen Bank prägen DBV-Vertreter die Arbeit der Gremien künftig mit großen Mehrheiten. Mit Frank Schulze stellen wir den neuen Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates der größten deutschen Bank.

Ebenso wichtiger Wirkungskreis sind die Töchter der Deutschen Bank – hier sind wir etwa in den Betrieben von Zahlungsverkehr + Kreditbearbeitung, Wertpapierservices und Telefonie wieder oder neu mit starken Betriebsräten vertreten. Auch unsere Kandidaten und Kandidatinnen in Targobank, Targo-Dienstleistungs-GmbH, ApoBank, HypoVereinsbank sowie in vielen Volks- und Raiffeisenbanken konnten Mehrheiten von Stimmen auf sich vereinen. In den Betrieben der Versicherungen erzielten wir in der Allianz, der Münchner Rück und der Nürnberger Versicherung Erfolge in Betriebsratswahlen.

Die **Tarifgemeinschaft Postbank** aus DBV und den beiden dbb-Gewerkschaften DPKVOM und komba dehnen wir unser Arbeitsfeld



Referent Robert Piasta (rechts) stellte der DBV-Tagung das Arbeiten 4.0 vor – mit gut greifbaren Beispielen.

Foto: O. Popp

auf die Privat- und Firmenkundenbank der Deutschen Bank aus, auf die die Postbank im Zuge der Integration in die Deutsche Bank in diesen Tagen verschmolzen wird.

In Wahlen für die **Aufsichtsräte** konnte DBV-Geschäftsführerin Sigrid Betzen Mandate für DBV-Kandidaten in der Allianz, in der Oldenburgischen Landesbank, in der Targobank und der Deutschen Kreditbank vermelden. Zwei Wochen nach der DBV-Tagung erzielten wir auch wichtige Positionen in den Aufsichtsräten und deren Ausschüssen von Deutscher Bank AG und Deutscher Bank PGK AG.

**Arbeits- und Sozialgerichte** trafen wieder weitreichende Entscheidungen, die auch die Betriebe in Banken, Versicherungen und Service-Gesellschaften betreffen. Sigrid Betzen, zugleich Fachanwältin für Arbeitsrecht, erläuterte das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG; Aktenzeichen 7 AZR 795/06), wonach ein Zeitvertrag nach Abschluss einer Berufsausbildung oder Studium nur noch einmal vereinbart werden kann – weitere Befristungen des Arbeitsvertrages auf Grundlage des Teilzeit-Befristungs-Gesetzes darf es künftig nicht mehr geben.

Außerdem: Ein während vieler Jahre vertrauensvolles Arbeitsverhältnis kann nicht durch einen geringwertigen Diebstahl des betreffenden Arbeitnehmers so erschüttert werden, dass eine fristlose Kündigung angemessen sein kann, urteilte das BAG in seiner Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Aktenzeichen: 2 AZR 541/09).

In den **Tarifverhandlungen** für die privaten und öffentlichen Banken (Verhandlungsführerin Ursula Feikes-Feilhauer) sowie für die Genossenschaftsbanken (Verhandlungsführer Heinz Buff und Robert Piasta) bereiten wir uns auf die kommende Tarifrunde rund um den Jahreswechsel 2018 / 2019 vor. Neben den dann komprimierten Gehalts- und Sachthemen stehen in den aktuellen Sondierungen vorab schon jetzt Reformen des Tarifrahmens auf der Tagesordnung. Auch im Versicherungsgewerbe (Verhandlungsführung: Johann Lindmeier) wollen wir 2019 einen Tarifabschluss erreichen, der auch unter Bedingungen zukünftiger Arbeit auskömmlich bleibt.

In der Deutsche Bank-Gruppe konnten wir nach mehr als zwei Jahren Verhandlungen endlich einen Abschluss für die Kollegen der Telefonie in der DB Direkt GmbH durchsetzen. Im Konzern wird die Postbank integriert – und der dafür nötige „Tarifvertrag Beschäftigungssicherung“ ist nach mehrmonatigem Ringen nun auf der Zielgeraden der Unterschrift aller Seiten. In der ING-DiBa (Primus: Ulrich Probst) sind

wir nun vollwertiger Akteur in den Verhandlungen um einen neuen Haustarif-Abschluss, und konnten unsere Tarifkommission um neue KollegInnen aus den örtlichen Betrieben verstärken. In der Reisebank verhandelt das Team um Ute Beese, und für die Beschäftigten in Geno-Banken in Hessisch-Lichtenau, Waren / Müritz sowie Chemnitz die Gruppe um Heinz Buff für faire Haustarifabschlüsse.

Nach fast zweieinhalb Jahren unveränderter Sätze ist nun eine leichte Erhöhung der DBV-Monatsbeiträge nötig geworden. Die DBV-Aktiven haben während der Tagung diesen Beschluss gefasst – die neuen Beiträge ab 1. Juli 2018 finden Sie in diesem Heft auf der Seite des Inhaltsverzeichnisses.

Die neue **Große Koalition der Bundesregierung** hat in ihrem Koalitionsvertrag einige Punkte aufgenommen („Gute Arbeit“ auf den Seiten 50 bis 53), die die Arbeit des DBV und seiner Vertreter betreffen. In einer „nationalen Weiterbildungs-Strategie“ sollen Arbeitnehmer künftig mehr Beratungsrechte bei den Arbeitsagenturen haben. Betriebsräten werden mehr Initiativ-Rechte für die Qualifikation Beschäftigter eingeräumt, und sie können bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber einen Moderator anrufen, der allerdings keine Einigung erzwingen kann.

Betriebsräte sollen sich leichter gründen können – deshalb wird das „vereinfachte“ Wahlverfahren für Betriebe bis 100 Mitarbeitern Pflicht. Die Praxis zeigt aber, dass das „vereinfachte“ Verfahren de facto weit komplizierter ist als das normale.

Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen will das Koalitions-papier nur noch in „Ausnahmefällen“ erlauben, und Zeitverträge mit Sachgrund sollen künftig nur noch maximal 5 Jahre gelten dürfen. Dieser Passus geht zwar aus Arbeitnehmersicht in die richtige Richtung, ist aber dennoch zu kurz gesprungen. Das gilt auch für das „Recht auf befristete Teilzeit“, das in Betrieben mit mehr als 45 Angestellten jeder 15. Beschäftigte nutzen können soll – bei mehr als 200 Angestellten gilt diese Schranke nicht mehr.

In der Arbeit auf Abruf will die Koalition auf Bundesebene nun klarere Grenzen ziehen. Mehrarbeit darf die Mindest-Wochenarbeitszeit aus dem Arbeitsvertrag nur noch um maximal 25 Prozent überschreiten, und Minderarbeit die vertragliche Mindestlänge der Arbeit bis zu 20 Prozent unterschreiten.

Oliver Popp

## Tarifpolitik: Bevormundung löst keine Probleme

207.000 Frauen und Männer arbeiten derzeit im **Versicherungsgewerbe**. Viele von ihnen vertrauen auf beständige Tarifbedingungen, die Gehalt und Arbeitsbedingungen langfristig auskömmlich gestalten. Die DBV-Tarifkommission Versicherungsgewerbe verhandelt für eine Fortsetzung dieser Rechtsbasis – und für einen sinnvollen Ausbau mit der Zeit. Unser Gegenüber ist der **Arbeitgeberverband (AGV) Versicherungen**, mit dem wir unvermeidlich manchen Strauß auszufechten haben und dies weiter in klarer Form tun werden. Eines ist aber unser beidseitiges Interesse: Der Erhalt des Flächentarifes, der in möglichst vielen Unternehmen der Versicherungswirtschaft gelten sollte. **Dr. Sebastian Hopfner** (45) ist seit sechs Jahren als AGV-Verhandler tonangebend auf der anderen Seite des Tisches.

In der Mitte dieses Verhandlungstisches liegt der Tarif-Euro. „Und sowohl wir als Arbeitgeber als auch Sie als Gewerkschaften wollen im Ergebnis ein möglichst großes Stück der Münze haben. Diese Erkenntnis ist ja nicht ganz neu“, sieht der Arbeitgeber-Chefverhandler die unterschiedlichen Interessen. Und nimmt zugleich den DBV als konstruktiven Verhandlungspartner wahr, mit dem wichtige Themen zunächst frei und tiefgreifend diskutiert werden können, und der an Sachlösungen interessiert ist.

Rund 90 Prozent aller Versicherungsbetriebe sind tarifgebunden – was nach der Auswertung des AGV Versicherungen der höchste Wert in der Privatwirtschaft ist, noch vor den Banken, und noch klarer vor der chemischen Industrie und der Metallverarbeiter, wobei gerade Letztere häufig als gewerkschaftliche Domäne angesehen werden. „Unser Erfolgsfaktor ist, dass wir die Mindest-Arbeitsbedingungen tariflich vorschreiben, aber nicht die Regelarbeitsbedingungen“, spricht Sebastian Hopfner davon, dass es Unterschiede zwischen den Unternehmen in der Versicherungsbranche geben sollte. Wenn sie Erfolg haben, könnten sie zusätzlich vermehrt außertarifliche Leistungen anbieten – als Wettbewerb der Gehälter und Konditionen nach oben. „Die Lohnbedingungen und damit das grundsätzliche Auskommen der Mitarbeiter sollen aus der Konkurrenz herausgehalten werden. Der Wettbewerb soll vielmehr über die besten Ideen im Markt laufen.“ Das Tarifrecht sollte in seinen Augen hier Raum zur Entfaltung lassen, und nicht erstarren.

Die tariflichen und arbeitsrechtlichen Regelungen in der Branche seien zwar komplex, aber noch überschaubar und händelbar. „Mehr brauchen wir aber nicht. Denn die großen Konzerne setzen die Besitzstände und Vorgaben zwar um. Aber ob das ein kleiner Versicherungsvermittler oder Anlageberater mit 8 oder 10 Mitarbeitern auch hinkommt“, erinnert Hopfner an den fortwährenden Trend zur Dezentralisierung. Wenn sich diese als Outsourcing ausdrückt, stehen wir Gewerkschaften dem klar ablehnend gegenüber. Im Blickwinkel der Versicherungs-Arbeitgeber machen gleichwohl

die „Kleinen“ die Branche konkurrenzfähiger im Vertrieb als zum Beispiel die Banken.

Wesentliches Argument des AGV ist wiederholt, dass die Branche einen Grundrahmen haben und auch weiterentwickeln muss, aber zugleich auch flexibel, beweglich bleiben soll. „Auch in der IT sehen wir das: Hier kaufen die Firmen immer mehr extern ein, weil von intern gar nicht so viel so schnell bereitgestellt werden kann, wie es neue Kommunikationswege verlangen“, verweist der 45-jährige Fachanwalt für Arbeitsrecht etwa auf das Knowhow der neuen Insurtechs in der Versicherungswirtschaft. Und dort sind die Zahlen leider umgekehrt: 90 % der Insurtechs arbeiten ohne Tarifbindung.

Den neuen IT-Firmen ist das Tarifrecht vielfach zu aufwändig, deutet der AGV die Zurückhaltung in Tarifdingen. „Und unsere Sozialpolitiker haben kein ausreichendes Bewusstsein für die Lage der kleinen und mittelständischen Firmen in der Versicherungsbranche. Die engmaschige Regulierung aus Berlin oder Brüssel geht jedenfalls gerade für die Kleinen zu weit“, kritisiert Sebastian Hopfner. (Über-)Staatliche Akteure nehmen außerdem Gewerkschaften und Arbeitgebern viele Spielräume als Tarifpartner. Und neben die tarifliche Regulierung tritt – manchmal mehr, manchmal weniger sinnvoll – die Reglementierung für die Betriebsorganisation und für die Produkte.

Auch viele andere Beobachter nehmen den Dirigismus der Kontrollbehörden zumindest in Teilen auch als Angst vor Kontrollverlust wahr, der sachlich verfehlt wirkt. „Der Glaube, dass ein System von oben steuerbar ist, geht an jeder Lebenserfahrung vorbei“, betont der AGV-Chefverhandler. Vielmehr bringe eine möglichst große Nähe von Betroffenen und Entscheidern den Erfolg. Das hat sich die EU über das Prinzip der „Subsidiarität“ zum Ziel gesetzt, um den Brüsseler Zentralismus etwas abzumildern. Mit wenig Fortschritt. „Das föderale deutsche Modell mit 16 Bundesländern und weiteren Ebenen auf kommunaler Ebene ist erfolgreich – ganz anders als vorwiegend zentralistisch gesteuerte Staaten wie vor allem Frankreich.“ Kaum ein Akteur abseits der Spitzenkräfte kann solch ineffiziente Systeme reformieren, wenn sie einmal Filz angesetzt haben.



Abgestempelt: Vorgaben aus Brüssel und Berlin schränken auch in der Tarifpolitik die Freiheiten der Verhandlungspartner ein. Foto: bluedesign / fotolia.com

Auch die Tarifpolitik lebt davon, dass ihre Aktiven weitgehend autonom handeln dürfen. „Das Symptom sehen wir alle: Immer weniger Tarifbindung der Unternehmen. Und nun doktern viele daran herum, nicht nur Politiker. Sondern auch zum Beispiel der DGB, der wieder einen extrem dirigistischen Ansatz als Zukunft einer wirksamen Tarifpolitik preist – bis ins kleinste Detail alles zu regeln. Die Ursache der Tariffucht wird dagegen wieder ausgeblendet: Der Verfall der Ordnungspolitik“, beschreibt Sebastian Hopfner die Kunst, einen wirksamen, weil einfachen Rahmen zu setzen mit eher wenigen, klaren Regeln, die in der Praxis taugen.

Bekannter Mentor der Ordnungspolitik ist Ludwig Erhard, der in der jungen Bundesrepublik in den 1950er Jahren die soziale Marktwirtschaft mit etablierte. In der Not geboren, und ohne den genauen Spielraum zu kennen, schufen die heute eher als „langatmig“ gesehene Ordo-Politiker die Grundlage auch der betrieblichen Mitbestimmung, die bis heute trägt. Und die starke Tarifergebnisse für die Arbeitnehmer ermöglichte, weil sie den bald einsetzenden wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen 1:1 an die weitergab, die das erwirtschafteten. „Viele heutige Politiker verstehen diesen ordnungspolitischen Ansatz gar nicht mehr“, bedauert Hopfner. Das hektische Aussteigen aus der Kernkraft – ein durchaus sinnhaftes Konzept – nach dem Atomunfall von Fukushima 2011 zeigt den Aktivismus aktueller Politik. Orientiert mehr an Populismus statt an wirtschaftlichem Weitblick. Auch woanders sind schablonenhafte Lösungen aus der Theorie zu erkennen, befördert von politikaffinen Wissenschaftlern, deren Forschungseinrichtungen selbst zu großen Teilen von staatlichen Geldern abhängen. „Die Politik nimmt zu selektiv diese Forschermeinungen wahr, deren Gutachten das A und O von Entscheidungen im Bundestag bilden. Es müssten stattdessen alle, besonders die Stimmen von ‚einfachen‘ Menschen gehört werden.“

Für den gebürtigen Münchner, der in den Universitäten Erlangen und Regensburg Jurist wurde, zählt auch das derzeitige duale System der Krankenversicherungen (KV) zum schützenswerten Standard. Das Ansinnen einer einheitlichen Bürgerversicherung würde diese gewachsene Struktur einebnen. „Damit würde der gut gepflegte und belebte Altbau ‚duale KV‘ zu Gunsten eines anonymen und zugigen Betonklotzes ‚Bürgerversicherung‘ abgerissen werden“, findet Sebastian Hopfner klare Worte. Der DBV engagiert sich ebenso für den Erhalt des zweigleisigen Systems aus privaten (PKV) und gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV). Denn eine Bürgerversicherung hört sich nur gut an: Alle zahlen ein, es entsteht eine klassenlose Medizin, und alle Probleme sind gelöst. „Wenn dagegen Ärzte und Krankenhäuser gefragt werden, bewerten sie eine zentrale Preisregulierung als entscheidenden Treiber fallender Qualität in der medizinischen Versorgung.“ Teile moderner Medizin fließen vor allem deshalb in die GKV ein, weil sie aus der ertragreicheren PKV quersubventioniert wird. Außerdem sind zehntausende Arbeitsplätze in den PKV bedroht, weil sie unter der Bürgerversicherung nicht mehr eigene, von der Norm abweichende Policen anbieten dürfen. Diese Mitarbeiter, vielfach DBV-Mitglieder, vertreten wir mit unserer Initiative „Pro duale Krankenversicherung“.

Essenz vieler Entwicklungen nicht nur im Bereich der Versicherungen ist: Menschen wollen mehr



Klares Bekenntnis: AGV-Verhandler Sebastian Hopfner plädiert für eine bestärkte Tarifautonomie. Foto: Bayerischer Rundfunk

Freiheit, über ihre Lebensumstände selbst zu entscheiden. „Auch junge Leute verstehen, dass sie durch Bevormundung letztlich hohe Lasten tragen müssen, als Eingriffe in ihr Leben“, betont Sebastian Hopfner. Was selbstbestimmte Lebenswege vielfach erschwert. Es ist allerdings nicht erste Aufgabe der Versicherungswirtschaft, dies politisch zu artikulieren. Als „diskrete“ Branche mag sie die lauten Töne nicht. So stimmt das oft kolportierte Klischee, die Versicherer seien angestaubte Verlierer der Digitalisierung, in vielen Fällen nicht. „Oft sind wir auch vorn in der Entwicklung, auch mit guten Einstiegschancen für junge Talente, die in der Technik zu Hause sind.“

Zudem sind fast alle Unternehmen der Versicherungswirtschaft gut durch die Finanzkrise gekommen, im Gegensatz zu manchen Banken. „Nur angesichts der gegenwärtigen Nullzinsen haben auch unsere Firmen keine einfache Zeit, besonders im banknahen Versicherungsbereich wie Pensionsfonds oder Lebensversicherungen. Dagegen laufen andere Zweige wie Sach- oder Krankenversicherungen sehr gut“, sagt der AGV-Verhandler. Deshalb sollte man das kritische Selbstbild vieler Versicherungen auch nicht überbewerten, und die Erfolge der Branche wahrnehmen. Auch hier sei die Digitalisierung nicht das Allheilmittel – denn viele Versicherungsprodukte müssten nach wie vor persönlich erklärt werden, von echten Menschen in der Filiale oder am Telefon. Was eine große Breite an Berufen in der Branche halten könne.

Neue, „digitale“ Jobs finden sich indes noch nicht in den Tätigkeitsbeschreibungen der Tarifgruppen, die im Paragraf (§) 4 des Manteltarifvertrages (MTV) Versicherungen definiert sind. Grund ist wie im vergleichbaren § 6 MTV Banken das jahrzehntelange Nicht-Überarbeiten der wichtigen Jobbeschreibungen, die Grundlage für eine faire Eingruppierung sind. Hier gehen die Vorstellungen von DBV und AGV Versicherungen wieder weit auseinander. „Unsere Idee ist, die Tätigkeitsbeschreibungen künftig nicht mehr sehr zu konkretisieren, weil die Geschwindigkeit der Veränderung der Aufgaben immer weiter steigt. Sondern es abstrakter, zeitloser zu formulieren, sodass Jobprofile nur noch Orientierung sind“, erklärt Sebastian Hopfner eine Arbeitgeber-Position. Die Gewerkschaften wollten komplette Berufsgruppen tariflich anheben und so für die gesamte Branche festschreiben, was unrealistisch sei. Alle tariflichen Eingruppierungen müssten für alle tarifgebundenen Arbeitgeber leistbar sein. „Wenn ich mir die lange Historie der Reformversuche des Manteltarifs in den Banken anschau, die in 20 Jahren kein Ergebnis brachten, macht mich das auch bei uns nicht gerade hoffnungsfroh. Wir sind ja auch nicht viel weiter. Letztlich geht es darum, die alten Begriffe kostenneutral und gerecht für beide Seiten in neue Begriffe zu übersetzen. Das wäre ein hartes Stück Arbeit“, glaubt er dennoch an eine intakte Möglichkeit einer Lösung.

Oliver Popp

# „Inter“ oder „divers“: Das dritte Geschlecht am Arbeitsplatz

*Gott erschuf Mann und Frau – und sah, dass es gut war. Eine „ewige“ Wahrheit aus der Bibel, die doch nicht ewig ist. Denn zu allen Zeiten empfanden Menschen, dass sie nicht diesem Schwarz-Weiß-Schema entsprechen. Und stattdessen sowohl weibliche als auch männliche Eigenschaften verkörpern; oder auch noch andere Anlagen, die sich kaum in die abgeschlossenen zwei Geschlechterrollen pressen lassen. Informell lässt unsere westliche Gesellschaft immer mehr „Leben und leben lassen“. Doch die politikgemachten Gesetze blieben bis heute weitgehend unnachgiebig. Am 10. Oktober 2017 hat nun das **Bundesverfassungsgericht** entschieden (Aktenzeichen des Beschlusses: 1 BvR 2019/16), dass das deutsche Personenstandsrecht einen **dritten Geschlechtseintrag** – neben männlich und weiblich – zulassen muss. Auch wenn das für viele als eher theoretisches Thema gelten mag, die juristischen Auswirkungen sind enorm.*

Zunächst ändert sich dadurch die Grundlage vieler weiterer Bestimmungen: Nämlich die Paragraphen (§) 21 und 22 des Personenstandsgesetzes (PStG). Demnach muss der Gesetzgeber bis Ende 2018 das Geburtenregister um eine dritte Wahlmöglichkeit erweitern für alle Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Bisher gab es lediglich die Möglichkeit, keinen Geschlechtseintrag vorzunehmen (§ 22 Abs. 3 PStG).

Nach dem Beschluss der höchsten Richter schätzen Beobachter ein, dass entweder gar kein Geschlecht mehr eingetragen wird, oder dass neben „weiblich“ und „männlich“ nun ein neuer Geschlechtseintrag vorgesehen wird – Letzteres wohl eher. Zum Beispiel „divers“ oder „inter“, falls sich diese Begriffe durchsetzen. Es handelt sich um ein neues Bekenntnis der (gefühlten) inneren Identität, denn nach Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes ist die geschlechtliche Identität aller Menschen schutzwürdig und soll umfassend juristisch anerkannt werden.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich umfangreich im Arbeitsrecht aus, etwa bei Betriebsratswahlen, in der Gleichheit der Gehälter, Stellenausschreibungen, in der Kleiderordnung oder bei sanitären Einrichtungen, um nur einige zu nennen. In der praktischen Umsetzung



Zeichen: Große Demonstrationen von Homosexuellen ermutigten auch viele Transgender. Der Beschluss der höchsten deutschen Richter ist nun eine grundlegende Anerkennung - und die implizite Auflage an Politik und Lebensumfeld, zu handeln. Foto: fotolia.com / ink drop

stellen sich für Betriebsräte, Personalabteilung und Führungskräfte viele Fragen, die die formale Gerichtsentscheidung nicht beantworten kann.

## Betriebsrats-Besetzung: Ein Bündel von Fragen

Besonders markant und (noch) praxisfern ist das dritte Geschlecht im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – hier dürfte viel Arbeit auf die Betriebsräte zukommen. Denn im **§ 15 Absatz 2 BetrVG** ist festgelegt, dass das in der **Minderheit** befindliche „Geschlecht“ **mindestens** entsprechend seinem Anteil im gesamten Betrieb auch im Betriebsrat vertreten sein muss. Bisher war da stets das Verhältnis von Mann und Frau gemeint, dass sich aus dem Betrieb auch im Betriebsrat widerspiegeln soll. Neu ist nun die verpflichtende Berücksichtigung des dritten Geschlechtes.

Theoretisches Rechenbeispiel nun: Ein Betrieb mit 500 Beschäftigten wählt nach § 9 BetrVG einen 11-köpfigen Betriebsrat. Die Zählung ergibt: 240 Frauen, 210 Männer und 50 „Inter“ / „Divers“-Kolleg\*Innen (auch wenn ein so hohe Zahl in den meisten Betrieben eher nicht erreicht werden dürfte).

Demnach sind **2** BR-Mandate für Inter-/Divers-Mitarbeiter\*Innen reserviert, weil 10 % der Belegschaft i/d sind, und nur 1 von 11 BR-Sitzen für i/d diesen Wert unterschreiten würde (rund 9,1%). Offen bleibt nach der bestehenden Formulierung des BetrVG die Besetzung der restlichen 9 Sitze im Betriebsrat. Variante 1: Das Minderheiten-Geschlecht ist eben nur ein Geschlecht (so liest sich das Gesetz in enger Form): Dann wäre nicht mehr nach Frauen und Männern zu berechnen und aufzuteilen, weil beide nicht (mehr) in der Minderheit sind. Variante 2: Das Verhältnis der Geschlechter ist **vollständig** wiederzugeben (sagt das Gesetz bisher nicht): Dann müssten 5 Frauen und 4 Männer in den Betriebsrat einziehen.

In der Praxis müsste der Betriebsrat (wohl nur mit Hilfe der Personalabteilung bzw. des Arbeitgebers) freilich zunächst erst einmal herausfinden, wie viele Frauen, Männer oder sich als „Inter“ bzw. „Divers“ Sehende es jeweils im Betrieb gibt. Das ist ein großes **Erfassungsproblem**, weil aus dem bisher erfassten Daten kein drittes Geschlecht hervorgeht. Und die Betroffenen können nur auf freiwilliger Basis gebeten werden, sich für die (interne) Berechnung als „i“ oder „d“ zu melden. Unklar ist in der Folge, wenn sich „Divers“- oder „Inter“-Beschäftigte nicht melden (wollen), nach der Wahl aber die Zusammensetzung des BR per **Klage** anfechten, weil sie einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen **Diskriminierung** geltend machen. Gerichtliche Ent-

scheidungen dürften dann jedenfalls einige Zeit in Anspruch nehmen und die Betriebsräte in einer **lähmenden Schwebel** halten – sind dann alle Beschlüsse des neuen BR nachträglich unwirksam, weil die BR-Besetzung nicht korrekt war? Die heutigen Buchstaben des § 15, 2 BetrVG fordern jedenfalls die Berücksichtigung des Minderheiten-„Geschlechts“ bei der Besetzung des Betriebsrates nach Wahlen. Der Gesetzgeber hat hier nicht explizit von „Mann“ und „Frau“ gesprochen und muss deswegen das Gesetz streng genommen nicht nachbessern wie in den meisten anderen Regelungen, die das Geschlecht betreffen, aber ausdrücklich von „m“ oder „w“ sprechen. De facto dürften gerichtliche Auseinandersetzungen aber wohl dazu führen, dass das BetrVG genauer gefasst wird.

### „Lohnleichheit“ der Geschlechter: Das Gesetz muss ergänzt werden

Das neue **Entgelttransparenz-Gesetz** soll gewährleisten, dass Männer und Frauen in letzter Konsequenz das gleiche Einkommen erhalten, wenn sie die gleichen Aufgaben im Job erfüllen. Denn Frauen (die derzeit meist unterbezahlt sind) haben nach dem Gesetz einen Auskunftsanspruch, wie viel ihre männlichen Kollegen in vergleichbaren Tätigkeiten verdienen. Bei Unterschieden können sie dann beim Arbeitgeber auf eine Höherbezahlung dringen, notfalls auf dem Gerichtsweg. Selbstredend auch unterstützt von Betriebsräten und Gewerkschaften. Allerdings besteht der Auskunftsanspruch nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, und wenn die (männliche) Vergleichsgruppe mindestens 6 Arbeitnehmer umfasst (um Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter zu vermeiden).

In Sachen „Drittes Geschlecht“ sind hier aber nicht die Betriebsräte, sondern zuerst der Gesetzgeber gefordert. Denn das Gesetz spricht schon in § 1 noch von „Frauen und Männern“, und die zwei Geschlechter finden sich wiederholt im Gesetz. Erst nach tauglicher Ergänzung um „inter“/„divers“ müssen sich die Betriebsräte Gedanken machen, wie sie die Bestimmung im realen Berufsleben umsetzen.

### Mehr Frauen in Führungsaufgaben: Nun auch i/d-Kolleg\*Innen

Die „Frauenquote“ wird nun seit etwa 10 Jahren stark von Medien transportiert und soll dazu dienen, mehr Frauen (die das wollen) in höhere Positionen von Unternehmen und Organisationen zu bringen – da dies nicht als Selbstläufer funktioniert. Insbesondere in Aufsichtsräten, Vorständen und Führungsrollen sollen Frauen größeren Zugang bekommen – inzwischen sind viele Firmen entsprechende (Selbst-)Verpflichtungen eingegangen, mit „Quoten“ von etwa 20 bis 50 % Frauen in bestimmten Feldern. Diese Förderung ist nun folgerichtig auch um das dritte Geschlecht zu erweitern – wobei dort zumeist keine konkreten gesetzlichen Ansprüche bestehen. So beim § 80 Abs. 1 Nr. 2a des Betriebsverfassungsgesetzes, das die Gleichstellung von „Frauen“ und „Männern“



*Nicht mehr Verstecken: Menschen mit anderer geschlechtlicher Identität als "Mann" und "Frau" können sich nun auch auf Arbeit freier bekennen. Sie sollten dies aber auch, denn nur so kann auf ihre Bedürfnisse Rücksicht genommen werden.*  
Foto: fotolia.com / Andrii Zastrozhnov

als Aufgabe des Betriebsrats definiert, etwa bei Einstellung, Fortbildung oder beruflichen Aufstieg. Auch hier müsste zunächst der Gesetzgeber das BetrVG mit einem Passus für inter oder divers ändern.

### Jobtitel: Alle Stellenausschreibungen sind zu erweitern

Uns allen ist es so geläufig wie künftig unzureichend: der Jobtitels „XYZ“ mit der Ergänzung „(m/w)“. Bald muss hier das dritte Geschlecht einbezogen werden, zum Beispiel mit „(m/w/d)“ oder „(m/w/i)“ für „divers“ beziehungsweise „inter“. Eine zweite Variante ist, dass die Stelle komplett geschlechtsneutral bezeichnet wird, etwa „Geschäftskundenberatung“. Auch das „\*-Sternchen-Zeichen haben Manche sicher schon gesehen im Zusammenhang mit der Benennung des dritten Geschlechts und „geschlechtergerechter Sprache“, also etwa in „Sachbearbeiter\*In“. Hier wird die Zukunft zeigen, welche Schreibweisen sich durchsetzen.

### Die Formulierung von Anreden fordert mehr Achtsamkeit

Anreden und Anschreiben in dienstlichem Zusammenhang sind künftig noch genauer zu überlegen. „Sehr geehrte Frau, sehr geehrter Herr“ oder auch „sein/ihre“ müssen um ein drittes Geschlecht ergänzt werden. Erneut könnte das Sternchen-„\*-Zeichen verwendet werden, etwa „Sehr geehrte\* Frau\*Herr“ oder „liebe Mitarbeiter\*Innen“. Ansonsten müsste der Arbeitgeber mit den betroffenen Arbeitnehmer\*Innen deren Wunschsprache klären und möglichst geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden. In der Praxis kann in Schriftstücken zum Beispiel auch nur der männliche Begriff gewählt werden („Mitarbeiter“), mit dem Hinweis auf dessen ausdrücklich geschlechtsneutrale Formulierung.

### Sanitäre Räume nicht nur für Mann und Frau

Die Arbeitsstätten-Verordnung legt in § 3 Absatz 1 (Anhang Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten, Punkt 4.1) fest, dass Toiletten, Duschen, Umkleiden und ähnliche sanitäre Räume separat für Frauen und Männer einzurichten sind, oder aber eine getrennte Benutzung erlauben. Inter- oder divers-geschlechtliche Mitarbeiter\*Innen streben ebenfalls in etlichen Betrieben nach eigenen Hygiene-Einrichtungen, die mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes nun auch in dieser Verordnung per Ergänzung umzusetzen ist. In größeren Betrieben dürfte es anschließend meist leichter sein, Sanitärräume auch für das dritte Geschlecht bereitzustellen. Fraglich ist, wieviel Aufwand kleineren Betrieben zuzumuten ist. Auch hier sind gerichtliche Entscheidungen denkbar.

## Kleider machen Leute: Am besten keine Vorgaben nach Geschlecht

Nicht wenige Unternehmen regeln, wie männliche und weibliche Angestellte zur Arbeit erscheinen sollen. So sehen Kleiderordnungen in etlichen Finanzinstituten in der Kundenberatung den dunklen Anzug für Männer und das dezente Kostüm für Frauen vor. Ungeregt lassen sie das dritte Geschlecht – auch, weil „Inter“/„Divers“-Kolleg\*Innen sich meist nicht durch Äußerlichkeiten definieren, und also in der Praxis als „Mann“ oder „Frau“ auftreten. Eigene Details sind letztlich Stil- und Modefragen und kollidieren kaum mit der „Repräsentanz“ des Unternehmens. Am konfliktärmsten fahren Betriebe aber wohl, wenn sie generell auf geschlechtsbezogene Kleiderordnungen verzichten und allenfalls neutrale Regelungen treffen. So können zwei und auch drei Geschlechter gut und angemessen gemeinsam arbeiten.

## Fazit

Das Urteil des Karlsruher Gerichtes vom Oktober 2017 entfaltet eine große Wirkung und lässt viele Fragen offen. Selbst wenn Gesetzgeber, Arbeitgeber, Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsräte und Beschäftigte eine gemeinsame, „liberale“ Haltung zum dritten Geschlecht gewinnen, sind damit die regulatorischen und praktischen Hürden für eine Gleichstellung des dritten Geschlechtes in der Arbeitswelt nicht ausgeräumt. Vielmehr sind viele Bestimmungen zu reformieren – und viele Einrichtungen, Pläne und Organisatorisches zu verändern, was Zeit, Geld und Kraft kosten wird.

Stephan Szukalski / Oliver Popp

# Neuer Mutterschutz: Gute Arbeitsbedingungen während Schwangerschaft und Stillzeit

*Die meisten Frauen arbeiten gern in ihrem Job – und zählen auf ihr Einkommen. Gerade in der Zeit der Familiengründung, wenn sich Kinder einstellen. Dann aber, mit immer dickeren Babybauch, erweisen sich nicht wenige Arbeitsplätze als unpraktisch. Die bisherigen Mutterschutz-Regelungen konnten in vielen Fällen die Arbeitgeber nicht dazu veranlassen, die Arbeitsbedingungen der Schwangerschaft gerecht zu verändern, damit die angehenden Mütter so lange wie möglich vor der Geburt noch gut verträglich arbeiten und – wenn die Mamas dies wollen – bald nach den ersten Kinder-Monaten wieder in den Beruf einsteigen können. Das veränderte Mutterschutzgesetz (MuSchG) schafft seit Anfang 2018 nun klare Verbesserungen.*

Die Neuregelungen beim gesetzlichen Mutterschutz sind zum **01.01.2018** in Kraft getreten. Das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) bringt vor allem eine Ausweitung des geschützten Personenkreises. Zudem erfolgten wesentliche Änderungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die in der bisherigen Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV) geregelten Arbeitgeberpflichten zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen sind jetzt im Mutterschutzgesetz geregelt.

## § 1 Anwendungsbereich

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen in einem Arbeitsverhältnis, unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet, mit oder ohne Probezeit, haupt- oder nebenberuflich oder auf 450-Euro-Basis abgeschlossen wurde.

### Für diese Personen gilt das Mutterschutzgesetz:

- Frauen, in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsausbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind,\*
- Frauen, die als Freiwillige des Jugendfreiwilligendienstgesetz oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes beschäftigt sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten,\*\*
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind,\*
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

(\* Für diesen Personenkreis gelten teilweise die §§ 17-24 MuSchG nicht)

(\*\* Für diesen Personenkreis gelten §§ 10 und 14 nicht)



*Vorfrende: werdende Mütter sollen sich auf ihr Kind einstellen können, zugleich aber (noch) so arbeiten können, wie sie das wollen.*

*Foto: fotolia.com / contrastwerkstatt*

## Betrieblicher Gesundheitsschutz / Gefährdungsbeurteilung

Um den Arbeitsschutz zu verbessern, müssen Arbeitgeber seit dem 01.01.2018 für **jeden Arbeitsplatz** eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Es ist egal, wer dort arbeitet oder ob eine Mitarbeiterin schwanger ist. Jeder Arbeitsplatz soll daraufhin überprüft werden, ob hier besondere Schutzbedürfnisse für schwangere oder stillende Frauen bestehen.

Zusätzlich sind **vertiefte Gefährdungsbeurteilungen** für den individuellen Arbeitsplatz der betreffenden Mitarbeiterinnen vorgeschrieben, (**§ 9 MuSchG Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unvermeidbare Gefährdung**).

Der Arbeitgeber hat erforderliche Maßnahmen für den Schutz zu treffen, diese sind zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden werden und unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

*Nach dem alten MuSchG galt das nur für Arbeitsplätze, an denen mit möglicherweise belastenden chemischen, biologischen oder physikalischen Stoffen gearbeitet wird.*

### § 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. Die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
  - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
  - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
  - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder Tätigkeit ausreichend.

### Wann hat die Gefährdungsbeurteilung stattzufinden?

- Die Gefährdungsbeurteilung hat rechtzeitig und unabhängig davon, ob Frauen beschäftigt werden zu erfolgen.
- Regelmäßige Wiederholung und Überprüfung der festgelegten Schutzmaßnahmen – dies ergibt sich aus dem systematischen Zusammenhang zu den allgemeinen Arbeitsschutzregelungen.

Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren. Zudem muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter über die Gefährdungsbeurteilungen und zusätzlich schwangere und stillende Frauen über die Maßnahmen, die gem. § 13 des Gesetzes erfolgen, zu informieren. (**§ 14 MuSchG**)

### § 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen, Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot.

Mit den neuen gesetzlichen Regelungen soll ein betriebliches Beschäftigungsverbot weitestgehend vermieden werden. Der Arbeitgeber wird daher verpflichtet gem. § 13 bei unverantwortbarer Gefährdungen im Sinne von §§ 9, 11 und 12, für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen gem. § 9 MuSchG
2. Ist die Umgestaltung ausgeschlossen oder wegen nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes unzumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser zumutbar ist.
3. Kann die unverantwortbare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen nach 1. noch durch Arbeitsplatzwechsel nach 2. ausgeschlossen werden, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

Das sind die wesentlichen Änderungen im Mutterschutzgesetz. Neu ist auch, dass die Regelungen zur Mehr- und Nachtarbeit branchenunabhängig gefasst werden sollen, dass Frauen mehr Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit bekommen. Zudem wurden bessere Schutzregelungen bei Fehlgeburten oder für Mütter von Kindern mit Behinderungen eingeführt.

Ute Beese

## Helfen Sie uns!

**Umzug?  
Neues Konto?  
Namensänderung?  
Neuer Arbeitgeber?**

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

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

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**  
**0211/36 96 79**

Sie können uns auch eine **E-Mail** senden:  
**info@dbv-gewerkschaft.de**

### Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: \_\_\_\_\_  
Namensänderung: \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

### Alte Anschrift:

Straße: \_\_\_\_\_  
PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

### Neue Anschrift:

Straße: \_\_\_\_\_  
PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

### Neue Tel.-Nr.:

\_\_\_\_\_

### Neuer Arbeitgeber:

\_\_\_\_\_

### E-Mail-Adresse:

\_\_\_\_\_

### Bei erteilter Einzugsermächtigung

### Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank: \_\_\_\_\_  
IBAN: \_\_\_\_\_  
BIC: \_\_\_\_\_  
Kontoinhaber: \_\_\_\_\_

## Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich höhergruppiert wurden oder nun außertariflich arbeiten, teilen Sie uns dies bitte mit, damit wir Ihre Beiträge anpassen können.

Die Beitragstabelle abhängig vom Monatsgehalt finden Sie auf der rechts nebenan stehenden Seite unten links.

*Herzlichen Dank im Voraus!*

## Hier finden Sie uns

### DBV-Hauptgeschäftsstelle

**Kreuzstraße 20  
40210 Düsseldorf  
Tel.: 02 11 / 36 94 558  
Tel.: 02 11 / 55 04 67 30  
Fax: 02 11 / 36 96 79  
info@dbv-gewerkschaft.de  
www.dbv-gewerkschaft.de**

**Geschäftsstelle Nord  
Gundelrebe 8  
30655 Hannover  
Tel.: 05 11 / 8 97 83 12  
Fax: 05 11 / 8 97 83 78  
Mobil: 0172 / 54 35 103  
beese@dbv-gewerkschaft.de**

**Geschäftsstelle Mitte und Süd  
Berger Straße 175  
60385 Frankfurt am Main  
Tel.: 0 69 / 48 000 733  
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: holger.laetzsch@googlemail.com

#### 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: witt@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd

Ansprechpartner: Wolfgang Ermann  
Mobil: 0172 / 89 63 366  
mail: ermann@dbv-gewerkschaft.de

#### Regionalverband Süd-West

Ansprechpartner: Michael Riedel  
Mobil: 0171 / 27 66 655  
mail: riedel@dbv-gewerkschaft.de

**Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft. Aus unserem Selbstverständnis heraus jedoch der Berufsverband der Mitarbeiter aller Kredit- und Finanzinstitute zur Vertretung Ihrer Interessen.**

**Was wollen wir ?**

- Dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer der Kredit- und Finanzinstitute einen gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung ihrer Arbeitgeber erhalten.
- Den Geist freundschaftlicher Teamarbeit unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Kredit- und Finanzinstitute erhalten und fördern.
- Aktiv dazu beitragen, dass die Kredit- und Finanzinstitute unserer Mitarbeiter den größtmöglichen Erfolg für uns alle erzielen, ohne dass dabei das Wohlergehen und die Anliegen der Belegschaften mehr als nach den Umständen unvermeidbar beeinträchtigt werden.
- Bei unseren Mitgliedern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kredit- und Finanzinstitute Interesse an allen Angelegenheiten der betrieblichen Mitbestimmung wecken und die Teilnahme fördern.
- Einsatzfreudige Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kredit- und Finanzinstitute dazu bewegen, in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaft und dem Unternehmen zu dienen, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.
- Tatkraft, Entscheidungsfreudigkeit, Ideenreichtum und Zivilcourage in allen Bereichen entwickeln und fördern.



Tobias Machhaus / Fotolia.com

- Die freiheitliche und demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft auf der Grundlage der sozialen Marktwirtschaft verteidigen.
- Den Missbrauch aller Einrichtungen und Rechte der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, insbesondere zur Erreichung von betriebsfremden und/oder politischen Zielen, verhindern.

Werden Sie Mitglied bei uns. Wir kämpfen für Ihre Rechte. Wir wollen, dass Sie Ihren gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung unseres Gewerbes erhalten und von den Arbeitgebern mit zumindest der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie die Kapitaleigner. Kein Shareholder-Value (Wertzuwachs für den Aktionär) ohne Employee-Value (Wertzuwachs für die Angestellten des Unternehmens). Die allgemeine Politik überlassen wir den Politikern. Wir sind deshalb politisch neutral und für jedermann offen, der unsere Ziele billigt.

**Finanzdienstleister haben gemeinsame Berufsinteressen, die in einem geschlossenen Berufsverband besser und nachhaltiger formuliert werden können.**

**Überschaubare Ziele bilden Vertrauen und Übersicht.**

**DBV der kompetente Partner für Finanzdienstleister**

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

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Anschrift \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_

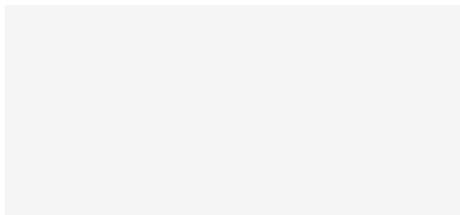
**Monatsbeiträge** bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

- |                                                                                    |         |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung | € 7,50  |
| 2. bis € 2.183,- brutto                                                            | € 13,00 |
| 3. von € 2.184,- bis 3.429,- brutto                                                | € 18,00 |
| 4. von € 3.430,- bis 4.823,- brutto                                                | € 24,00 |
| 5. ab € 4.824,- brutto                                                             | € 28,00 |

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte ausreichend frankieren, falls Marke zur Hand

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



- Der DBV steht zur Gewerkschaftsvielfalt und bejaht den Wettbewerb.**
- Der DBV verfolgt keine branchenfremden Interessen und vertritt eine Tarifpolitik, die sich einzig an den Anforderungen der Betroffenen orientiert.**
- Auf den DBV können Sie sich in allen Angelegenheiten des Arbeits- u. Sozialrechts verlassen.**
- DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.**
- Beim DBV bestimmen ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter, nicht branchenfremde Berufsfunktionäre.**

**DBV**  
*Ein gutes Gefühl*

**Wir  
ist  
stärker  
als ich!**



**Beitritt zum DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister** geworben durch: \_\_\_\_\_

**Änderungs-Mitteilung / Mitgliedsnr.:** \_\_\_\_\_ Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort \_\_\_\_\_ Straße / Nr. \_\_\_\_\_

Telefon privat \_\_\_\_\_ geschäftlich \_\_\_\_\_  Betriebsrat  Personalrat

Tätig bei \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ Ehrenamt \_\_\_\_\_

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

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

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

kontoführende Bank \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_ BIC \_\_\_\_\_  jährlich  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**

