

**Dietmar Gernandt, Udo Lautenschläger
und Kirsten Seidensticker
haben in der Deko Immobilien GmbH viel vor**



**Targobank
Südost:
Ein Reisebericht**

**Konfliktlösung:
Geübtes Wissen vom DBV**

Die DSGVO für Betriebsräte

THEMEN		SEITE
▶ <i>Titelthema</i>	DekaBank-Gruppe: Ein starker Neuanfang	2-4
▶ <i>Reportage</i>	Targobank Südost: Ein Arbeitsplatz auf Achse	5-7
▶ <i>Aus dem Verband</i>	DBV-Herbsttagung: Halt geben, wenn „Sicheres“ unsicher wird	8-10
▶ <i>Datenschutz</i>	Die neue DSGVO: Wir nehmen Betriebsräten die Verunsicherung!	10-11
▶ <i>Rat und Tat</i>	DBV-Seminare: Aus der Ahnung wissen machen	12-13
▶ <i>Gesundheit</i>	Krankengeld-Zuschuss: Die Lücke bedenken	14-15
▶ <i>Organisation</i>		16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

FEIKES-FEILHAUER Ursula - Verhandlungsführerin
 BAUMANN Walter
 BEESE Ute
 BERGER Sylke
 BETZEN Sigrid
 BRÄGER Karin
 FREUND Petra
 HAMACHER Karl-Heinz
 HARTIG Bernd
 HEINRICH Norbert
 JACKEL Andreas
 MAGDZIAK Martin
 ORS Bürend
 SCHOCK Volker
 SCHULZE Frank
 SHIRES John
 SOLTER Karl
 STEGMILLER-KOFERL 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
 PASTA Robert
 REHMISCH Steffen
 RIEDEL Michael
 SCHAFFER Monika
 SCHILLER Silke
 SCHULZ Christian
 TER BRAAK Gerhard
 VOSSBRECHER Jürgen
 WOLK Sabine

VERSICHERUNGSGEWERBE

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

Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
 Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
 Tel.: 02 11/54 26 81 0, Fax: 02 11/54 26 81 40
 E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
 Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de
 Redaktion, verantwortlich für den Inhalt und
 Autor, wenn nicht anders benannt: Oliver Popp
 Ständige Mitarbeiter:
 Sigrid Betzen, Stephan Szukalski
 Fotos: Oliver Popp, Titelfoto: Ernst Dürr
 Bild hintere Umschlagseite:
 pressmaster / fotolia.com
 Postanschrift: Der Finanzdienstleister
 Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
 Satz, Gestaltung und Druck: Dönges –
 Gutenberghaus Druck & Medien GmbH & Co.KG
 Am Güterbahnhof 19, 35683 Dillenburg
 Tel.: 02771/8718-0, Fax: 02771/8718-20
 Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem
 umweltfreundlichem Papier
 Postverlagsort: Düsseldorf
 Bezugspreis: EURO 1,25
 Jahresbezug: EURO 2,50
 jeweils zuzüglich Zustellgebühr,
 für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis
 im Mitgliedsbeitrag enthalten.
 Erscheinungsweise: 2 mal jährlich
 Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge
 stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbeding-
 t die des Herausgebers oder der Redaktion
 dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird
 keine Haftung übernommen. Kürzungen und
 redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor.
 Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur,
 wenn Rückporto beiliegt.



DBV-Mitglieder finden in unserem Vorteilsportal dauerhaft Rabatte und Vergünstigungen bei 500 Anbietern. Auf dieser Seite können Sie aus Angeboten zu günstigen Reisen, Autos, Sport- und Gesundheitsangeboten wählen, oder auch preiswerte Mode, Unterhaltungselektronik und Haushaltsgeräte finden: <http://dbv.mitgliedervorteile.com/>. Oder scannen Sie einfach den rechts stehenden QR-Code mit ihrem Smartphone. Melden Sie sich dann auf der Seite oben an mit Benutzername: dbv001, Passwort: vielfalt001. Viel Freude beim Entdecken...

Besuchen Sie uns online ...

...in unserem Online-Angebot finden Sie übersichtlich alles Wissenswerte über den DBV. Aktuelle Nachrichten von uns und aus der Presse, wer wir sind und was wir tun, Tarifinformationen und Gehaltstabellen, Kommentare zu Urteilen im Arbeits- und Sozialrecht, das Seminar-Angebot unserer Bildungs-GmbH, Spar-Angebote in unserem Vorteilsportal. Betrachten Sie den DBV im Film, „blättern“ Sie in unseren Zeitschriften oder schauen Sie in unserem Twitter-Profil vorbei. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Entdecken! Bei Fragen, Wünschen und Kritik schreiben Sie uns gern eine Mail an homepage@dbv-gewerkschaft.de. Um auf die Homepage zu gelangen, scannen Sie einfach mit Hilfe einer QR-Leser-App auf Ihrem Smartphone den links stehenden QR-Code.



Zeit und Platz zum Arbeiten und zum Leben

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht geht es Ihnen so wie mir: Neben dem immer mehr anwachsenden Alltagsgeschäft und Zusatztterminen bleibt kaum noch Gelegenheit, mal den Schreibtisch richtig aufzuräumen – den äußeren wie den inneren. Egal, ob im Büro oder im Kopf: Lang Geplantes muss liegenbleiben angesichts vieler kurzfristiger Verpflichtungen, die sich nach vorn drängeln. Sicher staunen wir manchmal am Jahresende, wie viel wir dann doch „gepackt“ haben. Und doch merken wir: Erst Ruhe und Kraft geben manch' wichtigen Gesprächen, Diskussionen und Entscheidungen die nötige Wendung zum Guten.

Vor den ganz großen Terminen gönne ich mir mit meiner Frau und meinem Hund einen langen Spaziergang durch die herbstliche, aber umso schönere Wetterau, oder wir probieren mal etwas Neues in Topf und Pfanne. Oder aber wir lassen uns von unseren Fotos noch mal in vergangene Urlaube entführen, in denen wir Menschen abseits des Touristenstroms getroffen haben, die nicht dem schnellen Erfolg hinterherlaufen, sondern sich mit Bedacht und Stolz ein bescheidenes Glück aufgebaut haben. Lachen und Gastfreundschaft gehörten immer dazu.

Diese Achtsamkeit für das eigene, innere Gleichgewicht stellt erst die Antennen auf Empfang, um Mitmenschen wirklich zuhören, helfen zu können. Das sind die wichtigsten Qualitäten von uns im DBV, wenn wir uns als Arbeitnehmer-Vertreter oft über viele Jahre für unsere Kollegen einsetzen wollen. In der **DekaBank** gelang und gelingt das Ernst Dürr, Bernd Hartig und Tomas Rauberger in besonderem Maße (Seiten 2 bis 4 in dieser Zeitschrift). Die drei Personalräte finden immer wieder Wege zu sinnhaften Lösungen für Ihre Kollegen im Dach-Institut der Sparkassen – jenseits von Schema F. Und nun waren sie auch Geburtshelfer für die Gründung neuer Betriebsräte in den Tochter-GmbHs der Bank, die unerlässlich wurden für rechtssichere Vereinbarungen in der Deka Immobilien, der Deka Investment und der Deka Vermögens-Management. Wir stellen Ihnen die Frauen und Männer vor, die viel Aufbauarbeit leisten wollen – und sich dabei auf die Unterstützung ihrer Fachgewerkschaft verlassen können.

Einige Jahre später könnten Sie dahin gelangen, wo Gerhard Fisch und Johannes Hartleitner bereits sind. Die beiden „Jungs aus Bayern“ werden von ihren Kollegen in der **Targobank**-Region Südost immer schon freudig erwartet, wenn sie wieder einmal in der Filiale vorbeikommen (hier Seiten 5 bis 7). Dabei liegen „ihre“ Geschäftsstellen bis zu 600 Kilometer auseinander, wenn die Betriebsräte etwa von Kempten nach Bautzen fahren – von einem größer geschnittenem BR-Bereich habe ich noch nicht gehört. Darum ist das Auto ein wichtiger Arbeitsplatz für das Duo, dass sich auch für Ihre Sitzungen mit den anderen neun Betriebsräten des Gremiums stets auf den Weg machen muss. Oft hilft der Griff zum Hörer oder zur Tastatur für die erste Hilfe. Die Hintergründe für die vielfältigen Entwicklungen in der sich besonders schnell verändernden Bank lassen sich aber nur vor Ort erfahren. Diese Zeit nehmen sie sich – als Grundlage für ein erfolgreiches Wirken.

Ein ausreichendes Maß an Zeit für die anfallenden Arbeitsaufgaben ist das eine. Ebenso wichtig ist aber auch ein ordentlicher Platz zum Schaffen. In Beidem sparen sehr viele Banken und Versicherungen – das wurde in unserer **DBV-Herbsttagung** in Duisburg Anfang November wieder einmal offenbar (Seiten 8 bis 10). In unseren Berichten aus den Häusern berichteten fast alle Kollegen von klangvollen Namen für neue Arbeitskonzepte, die noch effizienter sein sollen – durch die betriebswirtschaftliche Brille. „Smart“, „agil“, „new“, „mobile“ oder „flex“ sind in der Praxis vielfach nur Sprechblasen, weil die Arbeitszeiten und -orte für die Mitarbeiter zwar entgrenzt werden, die alten Hierarchien und Abhängigkeiten aber nicht wirklich beseitigt werden, mit denen Führungskräfte ihren Betrieb fest im Griff behalten wollen. Unsere Betriebsräte müssen vielen großen und kleinen Leitern immer wieder klarmachen, dass der Business Case oft Wunschdenken ist. Welcher Beschäftigte kann denn auf einem unpersönlichen, oft engen Desk in den Großraumbüros mehr konzentrierte, womöglich noch kreative Leistung bringen? Und wie kann ich guten Gewissens im Home-Office meine Arbeitszeit selbst einteilen, wenn im Subtext der Ansagen des Chefs doch immer Präsenz erwartet wird?



Stephan Szukalski

Nicht im Büro zu arbeiten birgt auch andere Risiken: die des Verstoßes gegen den **Datenschutz**. Kann ich mit sensiblen personenbezogenen Daten zum Beispiel im Zug arbeiten, wo mich viele sehen und hören? Bin ich daheim ohne die Firewall des Unternehmens nicht in Gefahr, dass Hacker Daten von meinem Rechner stehlen? Die neue **DSGVO** (Seiten 10 und 11) ist zwar keine Neuerfindung. Aber sie legt europaweit neue Sanktions-Möglichkeiten für Daten-Arbeiter fest. Betroffen sind in verstärktem Maß Betriebs- und Personalräte, die fast jeden Tag mit Vertrags- und Einkommensdaten von Mitarbeiter zu tun haben. Wir haben in einer ersten Sammlung einige Handlungs-Empfehlungen für BR und PR zusammengestellt, auch wenn auslegende Urteile zum Datenschutz noch fehlen.

Noch fundiertere Orientierung geben unsere **DBV-Seminare**. Arbeitnehmer-Vertreter sollen den Kollegen in der Firma immer schnelle und fachkundige Hilfe im Konflikt geben, so die Erwartung der Beschäftigten. Die Helfer brauchen allerdings oft selbst Unterstützung, um eine überraschende oder festgefahrene Situation bewerten und lösen zu können. Dafür geben unsere Trainerinnen Karin Ruck und Sigrid Betzen den Seminaristen die rechtlichen Grundlagen – üben mit ihnen aber vor allem das Handwerk für den Beratungsalltag der Betriebsräte ein, anhand von einprägsamen Praxisfällen, die unsere Schüler bestimmt nicht mehr vergessen (Seiten 12 und 13).

Ich wünsche Ihnen zum Weihnachtsfest und zum Jahresausklang nun möglichst wenig Arbeit und umso mehr Zeit für Ihre Lieben und für die schönen Dinge des Lebens...

Herzlichst,
Ihr Stephan Szukalski

DekaBank-Gruppe: Ein starker Neuanfang

Im Jahr 2018 feiert die **DekaBank Deutsche Girozentrale** ihr **100jähriges Bestehen**. Eine der beiden Vorgängerinnen, die Deutsche Girozentrale (DGZ), wurde im Jahr 1918 in Berlin gegründet, um den bargeldlosen Verkehr der Sparkassen und Girozentralen zu fördern. In den Fünfziger- und Sechzigerjahren des 20. Jahrhunderts gründeten die Landes-Girozentralen (Vorläufer der heutigen Landesbanken) und die DGZ dann die Deutsche Kapitalanlagegesellschaft (Deka) und die Deutsche Sparkassen-Immobilien-Anlage-Gesellschaft (Despa). Seit der Fusion von DGZ und Deka 1999 zur DekaBank, einer Anstalt des öffentlichen Rechts, wurde alle vier Jahre ein Personalrat gewählt, der bis vor kurzem auch die Frankfurter GmbH-Töchter vertrat.

2018 wurde die **Mitarbeitervertretung** nach mehreren rechtlichen Gutachten **neu aufgestellt**: Die privatrechtlichen **Frankfurter GmbH-Töchter** der Bank haben **nun Betriebsräte** gewählt oder werden dies bis Anfang 2019 noch tun. Und auch der **Personalrat**, ab sofort ausschließlich zuständig für die **DekaBank**, wurde **neu gewählt**.

Aktuell sind drei der fünfzehn Personalräte der DekaBank DBV-Mitglieder. Fünf verschiedene Listen sind im Gremium vertreten. Das erfordert gute Argumente und viel Fingerspitzengefühl für Sachentscheidungen, was jedoch der Zusammenarbeit im Gremium keinen Abbruch tut, meinen die Personalräte vom DBV. Fördert es doch die Findung nachhaltig guter Kompromisse.

Tomas K. Rauberger (57), neuer zweiter Stellvertreter des Personalrats-Vorsitzenden, legt Wert auf die Feststellung, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schlüssel des Erfolges der Bank sind: „Ohne sie wäre das Schiff Deka nicht so erfolgreich durch die letzten 100 Jahre gesegelt“, findet er. Weiter trägt das integrierte Geschäftsmodell mit Asset-Manager und Kapitalmarktgeschäft dazu bei, dass die Deka zum Wertpapierhaus und zur zentralen Liquiditätsdreh Scheibe der Sparkassen-Finanzgruppe wurde, ist er überzeugt. Natürlich gäbe es in der Bank auch nach 100 Jahren noch einiges zu verbessern. Hier lässt er sich in der Überzeugung, dass „steter Tropfen den Stein höhlt“, auch nicht von Misserfolgen abschrecken. Sondern bleibt „am Ball“, um die Arbeitsbedingungen seiner Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Dabei setzt er auf die Macht der Worte und Gespräche, „da eine Konfrontationshaltung kein guter Lösungsansatz ist“.

Ernst Dürr (58), teil-freigestellter Personalrat, kommt aus Sparkassenvertrieb und Marketing. Er weiß um die nötige vertrauensvolle Verbindung zur Arbeitgeberseite, ohne die sich im Unternehmen wenig zum Besseren verändern ließe. „Und



Tomas Rauberger.

Foto: privat

wir pflegen dieses Vertrauen auch“, sagt Dürr. Davon profitiert auch der Arbeitgeber. Dabei ist aber immer klar, „dass wir vom DBV fest auf der Seite der Beschäftigten stehen, insbesondere wenn es um die Sicherheit der Arbeitsplätze oder um Probleme mit Führungskräften geht“. Hier ist auf die Personalräte vom DBV unbedingt Verlass, versichert Dürr. „Wir sind greifbar, wir helfen direkt oder organisieren Hilfe, auch mit Unterstützung unserer Gewerkschaft.“ Dürr ist Regionalverbandsvorsitzender Mitte der DBV - Gewerkschaft für Finanzdienstleister und damit für das Bundesland Hessen zuständig. Seine guten Verbindungen und seine kurzen Wege auch zur Gewerkschaftsspitze waren schon oft hilfreich für Kolleginnen und Kollegen, die ein Problem am Arbeitsplatz hatten.

Im Marketingeinkauf der Bank ist **Bernd Hartig** (52) tätig und hat in dieser Funktion mit vielen Beschäftigten zu tun. Dabei kommen natürlich auch Probleme zur Sprache, etwa rund ums Gehalt. Hier engagiert sich Hartig seit kurzem in der Tariff Kommission der DBV-Gewerkschaft. Eine lohnende Aufgabe für alle, freut er sich über das Vertrauen seiner Organisation, denn erstmals gehört damit ein Beschäftigter der Deka der Tariff Kommission einer Gewerkschaft an. Hartig ist gespannt auf die Verhandlungen mit den Bankarbeitgebern, die im Frühjahr beginnen. Die Arbeit in der Tariff Kommission wirkt sich in der Folge nicht nur auf die Gehälter von Tarifangestellten, sondern über ein sogenanntes Eckwertmodell der Deka auch auf AT-Angestellte aus. Hartig setzt sich im Personalrat zudem dafür ein, dass der Datenschutz bei Mitarbeiterdaten jederzeit gewährleistet ist.



Wegbereiter in der DekaBank (von links): Bernd Hartig, Petra Führer und Ernst Dürr.

Foto: Bernd Hartig

Zusammen mit Ersatzmitglied **Petra Führer** (57) fordern die drei, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Zur Lebenswirklichkeit gehöre dann auch mehr Mut zur Teilzeit für alle Mitarbeiter/innen in allen Positionen, finden die DBV-Vertreter. Tomas Rauberger beispielsweise war, zunächst zur Kinderbetreuung und anschließend zur Pflege seiner Eltern, viele Jahre nur zu 80 Prozent Teilzeit beschäftigt.

Wenn es um die Rechte von Schwerbehinderten geht, hat die **Schwerbehinderten-Vertretung** (SBV) mitzureden. In der DekaBank wurde im Oktober der Vertrauensmann der Schwerbehinderten, **Muzaffer Günay** (57), wiedergewählt. Gemeinsam mit seinen drei Stellvertretern kümmert sich der DBV-Mann um die schützenswerten Belange seiner Klientel. Dabei streben sie besonders nach einem Ausgleich gesundheitlicher Einschränkungen der betroffenen Mitarbeiter, und sie geben ihnen nötige zusätzliche Unterstützung im Arbeits- und Sozialrecht. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an den Sitzungen des Personalrats teil und kann hier Themen, die schwerbehinderte Kolleginnen oder Kollegen berühren, erörtern und Lösungen in die Wege leiten. Muzaffer Günay sieht es als eine seiner vornehmsten Aufgaben, dem Arbeitgeber und allen Mit-Kollegen zu verdeutlichen, dass Beschäftigte mit Behinderungen einen vollwertigen Beitrag im Berufsleben leisten können.

Von den DekaBank-Töchtern war die **Deka Immobilien GmbH** die erste, in denen Mitarbeiter im März 2018 die Gründung eines Betriebsrates anschoßen. Es war eine Premiere im Konzern und keine einfache Sache, bevor der BR von den rund 470 Mitarbeitern der „Immo“ am Standort Frankfurt und den Regionalbüros am 14. August gewählt werden konnte. „Ich bin echt happy, dass wir es dann doch so gut hinkommen haben. Wir elf Gewählten kommen aus ver-



Mit Augenmaß in der Deka Immobilien GmbH: Kirsten Seidensticker und Udo Lautenschläger.

Foto: Oliver Popp

schiedenen ‚Ecken‘ der Immo und kennen deshalb die Anliegen unserer Kollegen sehr gut und ticken im Gremium noch dazu ganz ähnlich“, freut sich **Udo Lautenschläger** (54) über eine gute Mischung im neuen Immo-Betriebsrat. Als freigestellter BR-Vorsitzender ist er nun meist das „erste Gesicht“ für ratsuchende Kollegen, für Gespräche mit Geschäftsführung und Personalabteilung.

Der Südhessen ist im Gremium gleichwohl nur „Erster unter Gleichen“ und sieht es als großes Plus, dass seine Stellvertreter **Dietmar Gernandt** und **Kirsten Seidensticker** mit demselben Elan wie er zu Werke ziehen. Aufgaben und Verantwortung sind seit der ersten Stunde unter den elf Betriebsräten nach Interesse und Fachkenntnissen gut verteilt. „Die ersten Wochen waren schon heftig. Es ist einfach unglaublich viel zu organisieren, um den BR ins Laufen zu bringen. Ein geschützter Raum, EDV; Literatur, Schulungen. Aufgrund des hohen Engagements aller Mitglieder haben wir aber einen guten Start hinkommen. Das Gremium arbeitet schon erstaunlich effektiv zusammen“, bilanziert Udo Lautenschläger.

Gleich in der ersten Runde hatte der Betriebsrat über Personalentscheidungen zu befinden – Einstellungen und Versetzungen. Es war ein fliegender Start – denn die Umstrukturierungen und Prozess-Änderungen im Unternehmen machen ja keine Pause. Schon bald im September nahmen die ersten Fachkreise (Betriebs-, Personal- und Kommunikations-Ausschuss) ihre Arbeit auf. „Es ist schön zu sehen, dass wir ein demokratisch gewähltes und funktionierendes Gremium sind. Wir Elf diskutieren auch mal länger, und entscheiden dann gleichberechtigt. Das ist etwas Anderes als eine Unternehmens-Leitung, die von den Eignern bestellt, und nicht von allen in der Firma mitbestimmt wird“, beschreibt Stellvertreterin Kirsten Seidensticker (54) den Wesenskern des neuen BR aus ihrer Sicht.

Das Tempo und die Entscheidungswege des Unternehmens kennt sie gut, ebenso wie BR-Primus Udo Lautenschläger. Verheiratet und mit zwei heute erwachsenen Söhnen, ist er seit 2002 Mitarbeiter in der Deka-Gruppe und seit 2006 in der Deka Immobilien, zuletzt in der Einheit „Systeme und Prozesse“. „Natürlich ist es ungewohnt für die Geschäftsleitung, mit uns Betriebsräten ein Gegengewicht zu bekommen. Das Miteinander muss erst eingeübt werden, in den Themen und in der Arbeitsweise. Wir wollen ernstgenommen und früh in die Wirkungskette eingebunden werden. Nur so geht es. Wir merken aber schon, dass wir gehört werden“, spricht der BR-Vorsitzende besonders die ersten „Jour fixes“ mit dem Management an, in der Kennenlernen und auch schon die meisten Sachthemen der „Immo“ Platz fanden und beide Seiten ihre Sicht der Dinge darlegten, immer mit der Übereinkunft, gemeinsam voranzukommen. „Gut, dass wir mit dem DBV eine solide und lebensnahe Gewerkschaft an unserer Seite haben, gerade wenn es knifflig wird.“

Die Voraussetzungen in der DekaBank allgemein und in der Deka Immo im Besonderen sind für die Arbeitnehmer-Vertreter rundum positiv. Größerer Stellenabbau war bisher ein Fremdwort, und bleibt dies auch für die absehbare Zeit. Die auch hier fordernder werdende Arbeit ist immer noch gut eingeehgt von Dienstvereinbarungen aus der Zeit der Gesamtverantwortung des DekaBank-Personalrates, von denen der neue „Immo“-Betriebsrat etwa 30 Schutzrechte so



Muzaffer Günay.

Foto: Oliver Popp

bald wie möglich wesensgleich in neue Betriebsvereinbarungen für die GmbH überführen will. Das Immo-Geschäft läuft gut, weiteres Wachstum ist wahrscheinlich. „Das gibt uns als Betriebsrat Gestaltungspotential, die es woanders vielleicht nicht gibt. Denn das Unternehmen sucht viele Fachkräfte“, daher ist Udo Lautenschläger überzeugt, für das Wohl der angestammten und neuen Mitarbeiter einiges erreichen zu können.

Letztlich wollen die Immo-Betriebsräte einen positiven Beitrag für die Entwicklung des ganzen Unternehmens leisten. „Wir wollen hier ein gedeihliches Klima schaffen. Das braucht Zeit, lohnt sich aber. Denn eine respektable Kommunikation öffnet manche Tür schon ein ganzes Stück weit, und dann ist eine faire Vereinbarung in Reichweite“, zeigt sich Kirsten Seidensticker sehr angetan von den ersten Schritten des neuen Gremiums. Es hat den Vorteil, dass es von der lokalen Geschäftsführung auch schon vorab gewollt war – im Gegensatz zu vielen Betriebsräten in anderen Häusern, die am massiven Widerstand der Chefetage verzweifeln. Die Geschäftsleitung der Deka Immobilien hat erkannt, dass die langfristig rechtssicheren Vereinbarungen mit einem örtlich sachkundigen Betriebsrat die Mitarbeiter der Gesellschaft nachhaltig motivieren können – und damit auch der Erfolg und die Stellung der GmbH in der Gesamtbank steigen.

Kirsten Seidensticker sieht sich, ebenso wie ihre BR-Kollegen, als achtsame Sprecherin der Beschäftigten und will gerade für die einstehen, die ihre Stimme in eigener Sache nicht so stark erheben können. Die Mutter eines Teenagers ist seit 2011 bei der Deka Immobilien in der Vertriebsunterstützung tätig. Sie wirft ihren Blick in die Zukunft, etwa wie das Unternehmen in Zeiten der digitalen „Industrie 4.0“ den Wandel hinbekommen kann, „ohne dass Mitarbeiter auf der Strecke bleiben“. Neue Jobprofile entstehen, die neben der fachlichen Kompetenz auch kommunikative Fähigkeiten erfordern. Eine rechtzeitige und gute Qualifikation dafür will die DBV-Frau im Unternehmen noch stärker befördern.

Die älteren Mitarbeiter nicht aussondern, und zugleich den Jüngeren ein modernes Arbeitsfeld mit möglichst wenig bremsenden Hierarchien geben – darin ist sie sich mit Udo Lautenschläger und den Mitstreitern im BR einig. „Ich möchte, dass es allen gutgeht und jeder gern zur Arbeit kommt. Da bin ich Idealist und lasse mir das auch nicht ausreden“, bekräftigt der Familienvater sein Engagement mit einem Augenzwinkern.



„Immo“-Quartett: Dietmar Gernandt, Kirsten Seidensticker, Udo Lautenschläger und Marita Peichl.

Foto: Ernst Dürr



Blick nach vorn in der Deka Invest GmbH:
Igor Ervojić.

Bild: privat

Auch Marita Peichl (60) ist frisch gewähltes Mitglied im Immo-BR und zugleich DBV-Mitglied. Seit Ende 2011 in der Deka Immobilien beschäftigt, sieht sie ihren Antrieb in der Wahrung von sozialen Standards in der Arbeitswelt. Diese sind ein wichtiger Garant für den sozialen Frieden in unserer Gesellschaft insgesamt. Marita Peichl befürwortet deshalb eine klare Position des Betriebsrates im Dialog mit der Arbeitgeberseite. Die Forderung des Unternehmens nach einer stets hohen Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Mitarbeiterschaft ist legitim. Doch ist dies in ihren Augen nur die eine Seite der Medaille. In Zeiten eines immer rasanteren Wandels in der Arbeitswelt darf auf der anderen Seite ein fairer Umgang mit der Mitarbeiterschaft nicht auf der Strecke bleiben und von Arbeitgeberseite aufgekündigt werden.

Im Betriebsrat der **Deka Investment GmbH**, der am 25. Oktober gewählt wurde, vertritt Igor Ervojić (43) den DBV, unterstützt von Ersatzmitglied Christian Funke (42). Ähnlich wie ihre DBV-Kollegen in der Immo haben auch sie die erstmalige Betriebsratswahl federführend mit angestoßen. Ihnen ist es wichtig, dass die hier gleichfalls mehr als 400 Beschäftigten im Konfliktfall jemanden an ihrer Seite wissen, der sie klar und nachhaltig unterstützt. Beim Thema Restrukturierung / Sourcing wollen sie darauf achten, dass bei allen Zukunfts-Überlegungen die Interessen der Mitarbeiter stärker in den Mittelpunkt gerückt werden.

Die rund 60 Mitarbeiter der **Deka Vermögens-Management GmbH** haben im Oktober in einer Betriebsversammlung ihren Wahlvorstand bestimmt. Ihre erste Betriebsratswahl wird im Januar 2019 stattfinden. Auch hier werden DBV-Mitglieder als Kandidaten antreten, denen wir schon jetzt fest die Daumen drücken.

Ernst Dürr / Oliver Popp

Targobank Südost: Ein Arbeitsplatz auf Achse

Die stolze Handelsstadt Regensburg lädt mit etlichen behaglichen Fleckchen zwischen verwinkelter Altstadt und malerischer Donau zum längeren Verweilen ein. Auch der junge **Gerhard Fisch** denkt nicht daran, seine Heimatstadt zu verlassen. Die heute 61-jährige Frohnatur klopft 1978 bei der örtlichen Filiale der bodenständigen **Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank** für eine Lehrstelle an, um zu bleiben. Im Bankfach bleibt er tatsächlich bis heute – aber nun seit 20 Jahren fast dauernd unterwegs. Dies auch wegen seines Willens, sich für seine Kollegen als Betriebsrat ins Zeug zu werfen. Da muss die Heimatliebe etwas zurücktreten.

„Wenn man so will, dann ist die Bank eine Heimat für mich geworden. Besser gesagt die Menschen, die das alles stemmen. Ja, man kann immer noch in einer Bank alt werden – wenn wir als Kollegen gehört werden, wenn wir das Geschehen beeinflussen können und nicht nur erdulden müssen“, verdeutlicht Gerhard Fisch die Leitlinie seines beruflichen Lebens.

Der Anfang ist freilich eher fremdbestimmt. Der Oberpfälzer schafft die Bankausbildung verkürzt – und darf dann lediglich Konten eröffnen, Kontoauszüge aushändigen und als Kurier Geld transportieren – um 1980 noch ohne Wachmann. Diese Jobs sind typisch in dieser Zeit. Als die **Kundenkredit-Bank KKB** 1981 einen „echten“ Bankberater sucht, greift Gerhard Fisch zu. Nach der Schulung zum Vertreter arbeitet er fast durchgehend in Regensburg, hier wird er 1988 sogar zum Filialleiter ernannt. Allerdings bezahlt mit ihm in dieser Funktion gerade mal nach der Tarifgruppe 7, zwei Stufen unter dem Soll. Der Betriebsrat erhebt da keinen Einspruch: „Wir hatten damals zwar einen BR, aber der hat sich nie blicken lassen.“

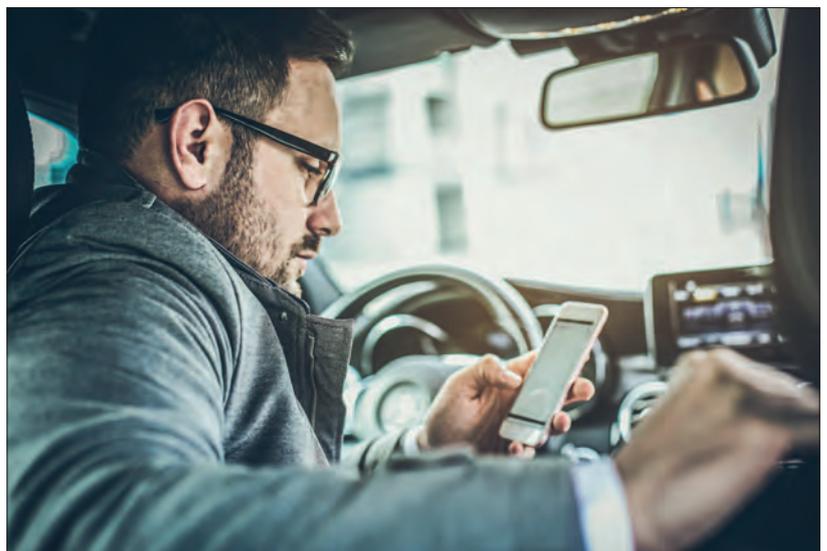
Nach seiner Regensburger Zeit wird er mehrere Jahre als Springer und Key Account Manager eingesetzt. Anschließend landet er für mehrere Jahre, zunächst als Vertreter, später sogar als Filialleiter, in der **Citibank** Filiale Landshut. So heißt das Unternehmen nach der Übernahme durch die US-Großbank 1991.

Ende der Neunziger Jahre zeichnen sich Restrukturierungen ab. Kleine und vermeintlich unrentable Geschäftsstellen stehen auf dem Prüfstand und werden geschlossen. Zu diesen Filialen gehört auch Landshut.

So kommt es, dass der Filialleiter Gerhard Fisch 1998 bei einem Besuch seines Vorgesetzten von diesem gesagt bekommt, dass der Standort unrentabel sei und in einigen Monaten geschlossen wird. Er selbst bekommt einen Aufhebungsvertrag angeboten. Dagegen wehrt er sich, auch mit dem Hinweis, hier rechtliche Schritte zu ergreifen. Und siehe da: „Ich bin schnell wieder als Key Accounter im Außendienst der Citibank eingesetzt worden. Eine Unterstützung durch den örtlichen Betriebsrat habe ich in dieser Zeit nicht erhalten. Und im Jahr 1999 kam ich nach 7 Jahren Odyssee wieder als Kundenberater zurück in die Filiale Regensburg.“

Zu dieser Zeit ist auch in der Citibank-Filiale München-Schwabing ein Kollege in der Bankberatung, der sich seine Rechte nicht in Abrede stellen lässt und das auch für die Frauen und Männer drumherum klar machen will – **Johannes Hartleitner**.

Der heute 58-jährige Holledauer wächst im Land des Hopfens auf. Dort, zwischen Ingolstadt und München, soll die Mühle der Familie weitergeführt werden. Das staubige Handwerk gibt er indes zu Gunsten der Gesundheit bald auf. Die neue Karriere als Leiter einiger Supermärkte raubt ihm immer mehr Zeit auch an den Abenden. „Deshalb habe ich nicht lange überlegt, als die KKB 1990 in Ingolstadt einen Mitarbeiter suchte. Ich bin dort im Handumdrehen eingestellt worden, und hab den Berater-Job schlicht durch Tun in der Praxis erlernt.“



Rollendes Büro: In der Flächenregion Südost fahren die Betriebsräte der Targobank viele Kilometer im Jahr – damit „erreichen“ sie ihre Kollegen oft viel besser als per Datenleitung. Foto: Mladen / stock.adobe.com

Im Abendstudium erwirbt der Quereinsteiger dann doch den Fachwirt. Angesichts dessen, wie schnell damals die Zertifikate für Kredit-Kompetenzen verteilt werden, ist dem „Neuen“ eine fundierte Ausbildung statt eines „Geht schon so“ lieber: „Diesen Rat geben wir auch den jungen Einsteigern in der heutigen Bank – macht auf lange Sicht eine ordentliche Ausbildung, auch wenn sie nicht verlangt wird“, meint Johannes Hartleitner.

Als Vertreter findet er bald Gefallen an den Aufgaben in der Filiale. Nach dem Wechsel nach München leitet er schließlich die Schwabinger Geschäftsstelle. Er will verstehen und mitgestalten, wie es den meisten Vertrieblern in ihrem kleinen Ausschnitt von Wissen und Handeln kaum möglich ist. Dieser Weg hat einen Namen: Betriebsrat.

Im Herbst 2001 kommt der BR-Vorsitzende der Citibank-Region Südost auf Gerhard Fisch zu: ‚Sag mal, du mit deiner Erfahrung musst zu uns in den Betriebsrat kommen.‘ „Mit dem, was ich zu der Zeit in der Bank schon erleben musste, war dieser Schritt eigentlich nur folgerichtig. Ich denke, meinen Gerechtigkeitssinn kann ich nicht abschalten, auch wenn es volle Gerechtigkeit nach Lage der Dinge kaum je geben wird. Aber auf den Weg dahin können wir uns schon machen.“ Eine BR-Sitzung pro Monat, zwischendurch Wissen aneignen entlang der Mitarbeiterfälle, die kommen – Gerhard Fisch ist bald in seinem Element, und nach einem halben Jahr bereits stellvertretender BR-Vorsitzender.

Die erste größere Dienstreise führt den Urbayern nach Erfurt, wo er den dortigen Citibankern erklären will, warum individuelle Zielvorgaben den Einzelnen eben zu sehr unter Druck setzen und daher abzulehnen sind. „Das war schon eine andere Stimmung als in München. Alle haben aufmerksam zugehört, aber niemand traute sich, eine Frage zu stellen. Die Kollegen haben wohl gedacht, da kommt so ein verkappter Chef und will sie kontrollieren“, muss Gerhard Fisch noch heute schmunzeln. Doch der wahre Kern ist auch: Unter einem „Betriebsrat“ und seinen Aufgaben können sich vor 15 Jahren in der „Citi“ speziell in den neuen Bundesländern nur wenige Beschäftigte etwas vorstellen.

Das ändert sich. Das Vertrauen der Kollegen in die BR rund um Gerhard Fisch



Treffen unterwegs: Johannes Hartleitner (links) und Gerhard Fisch müssen sich gut koordinieren. Eine betriebsrätliche Arbeitsrunde wie hier in Neumarkt/Oberpfalz ist da noch im zentralen Nachbereich. Foto: O. Popp

und Johannes Hartleitner – auch er ist seit 2002 in der Arbeitnehmer-Vertretung – macht mehrere Sprünge. Dabei ist das „Kümmern“ um die damaligen Citibanker alles andere als einfach: die Region „Südost“ mit heute 48 Filialen umfasst mit Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, mehr als ein Drittel Deutschlands.

Das Ziel, jede Filiale einmal pro Jahr zu besuchen, ist kaum zu schaffen. Auch angesichts vieler neu und wiederholt zu verhandelnder Betriebsvereinbarungen von Zielvorgaben bis Gesundheit, im GBR und diversen Ausschüssen, die Präsenz an den zentralen Orten erfordern. „Viel ist auch situativ kaum planbar, wie etwa die Einführung von BEM, wo wir für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken lokal sehr unterschiedliche Nachfrage aus den einzelnen Filialen feststellten“, benennt Gerhard Fisch einen bedeutenden Teil seiner Arbeit.

Das Gremium mit dem Duo Fisch – Hartleitner schlägt nicht den bequemen, sondern den aktiven Weg ein. „Wir erkannten schnell, dass wir als Helfer in so vielen vertraulichen, diffizilen Angelegenheiten keinen Erfolg haben werden, wenn wir vor allem aus der Ferne sprechen“, begründet Johannes Hartleitner die etlichen zehntausend Kilometer auf der Straße, die besonders er und sein Regensburger Mitstreiter bald als Dienstleister für die Kollegen fahren.

Im Jahr 2008 übernimmt die französische Großgenossenschaftsbank **Crédit Mutuel** die Citibank und tauft sie 2009 in „**Targobank**“ um. Gerhard Fisch und Johannes Hartleitner beraten die Kollegen von Kempten bis Dresden und geben Hinweis und Unterstützung bei Fragen zu Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen.

Die Bank wächst im Gegensatz zu den meisten anderen Geschäftsbanken – bis heute fortwährend in Umsatz, Gewinn und Filialdichte. Allgemein zeigt sich ein Zwiespalt in dem schlank funktionierenden, stark nach vorn strebendem Geldinstitut: Kurzfristiger Erfolg befördert einen Umgang mit den Mitarbeitern, der auf lange

Sicht das Wasser wieder abzugraben in der Lage ist. „Schon seit den KKB-Zeiten ist bei uns vieles dem Verkaufserfolg unterstellt. So sind diese Highflyer dann manchmal schnell wieder weg“, kann Gerhard Fisch dem kurzatmigen Sprint wenig abgewinnen.

Letztlich sieht er sich und seine Mitwirkenden im BR als kritisches, aber umso wahrhaftigeres Korrektiv zu Geschäftsführern und Vorgesetzten, die aus dem Blick verlieren, dass sowohl Mitarbeiter und Kunden der Bank mitwachsen wollen, damit sie eine Jahrzehnte tragende Geschäftsbeziehung eingehen können – was die eigentliche Erfolgsmeldung wäre. Loyal im Unternehmen zu sein ist kein Lippenbekenntnis, sondern disziplinierte Arbeit ohne das Streben nach einem schnellen Effekt.

Und so sehen sich die beiden Betriebsräte nicht als Quertreiber, sondern als Mitsteuernde, die das Ruder des Schiffs mitzulenken versuchen. „Ich verbiege mich nicht, wenn ich sage, dass bei uns vieles auch gut läuft. Die Targobank ist dynamisch und will wachsen, was wir und die allermeisten Mitarbeiter durchaus als positiv sehen. Nur die Mittel dafür dürfen immer wieder hinterfragt werden“, verdeutlicht Gerhard Fisch seine Haltung.

Kollegen sollen sich in allen Bereichen der Bank entwickeln können, ebenso wie die jungen Führungskräfte reifen müssen. „Die Targobank hat in den zehn Jahren ihres Markenbestehens gegenüber dem Ruf der Citibank deutlich gewonnen in den Augen der Kunden. Also lasst uns doch dieses Momentum nutzen und die Qualitäten unserer Leute noch besser fördern. Das kostet uns kein Geschäft, sondern sichert uns das alte und bringt neues“, sagt der Betriebsrat aus der Hölledau, der heute Stellvertreter in den 11-köpfigen BR-Gremium ist, neben seinem Regensburger Kollegen, der seit 2009 den Vorsitz hat.

So sehen sie es als Grundlage weiteren Erfolgs, wenn ihre „Kunden“ nicht weiter an überstundenträchtigen Zielen ausbrennen, sondern sich nach ihren Rechten erkundigen. „Es ist schön zu sehen, dass die

Kollegen bei uns im Betriebsrat anrufen“, wünscht sich Johannes Hartleitner sogar noch mehr von dieser Art von (Beratungs-)Arbeit des BR zum Wohl der Belegschaft. Daneben verfolgen sie das Ziel einer flexibleren Arbeitszeit, die aber nicht aus dem Ruder läuft. Im Rahmen dessen scheint eine Zeiterfassung als notwendig, die es in der Targobank bisher nicht gibt – die aber Grenzüberschreitungen erst erkennbar machen würde. Etliche Kollegen wollen sich für ein Sabbatical beurlauben lassen, um wieder Kraft zu tanken oder auch für eine aufwändigere Weiterbildung. „Was wir auch anpacken müssen ist eine gerechtere Gehaltsgestaltung, um die enormen Unterschiede in den Lebenshaltungskosten zwischen der Metropole München und weniger teuren Regionen auszugleichen. Das geht sonst auf Dauer nicht gut“, so Gerhard Fisch.

Er erinnert im Unternehmen auch immer wieder an eine ernsthafte Gesundheitsvorsorge. „Das wird von vielen Chefs und Mitarbeitern belächelt – bis man selbst mal hart vom Schicksal betroffen ist. Wir nehmen diese Themen in unsere BR-Info herein, denn so wird das Problem gelöst. Und wir geben dort auch arbeitsrechtliche Hinweise, wo die Chefs uns sagen: ‚Musstet ihr das denn so klar schreiben‘“, wertet Gerhard Fisch das Murren als Lob.

Bald ist er 40 Jahre im Betrieb. „Ja, wir Älteren können den Mund schon eher mal aufmachen als ein 30-Jähriger. Da haben wir einfach die Verantwortung, das dann auch zu tun. Da ist manchmal eine klare Ansage gegenüber Vorgesetzten nötig.“ Gelingende Betriebsratsarbeit ist jedoch in den meisten Fällen – einfach einmal eine halbe Stunde zuhören, wenn Mitarbeiter fragen. „Dann ist es nicht schwer, mal einen kleinen, guten Rat zu geben. Viele sind auch dankbar, mal ihr Herz ausschütten zu können. Das ist für uns das Schönste, so früh da zu sein, dass eine Schwierigkeit gar nicht erst weit eskaliert. Auch wenn das nicht zu Ruhm und Ehre für den Betriebsrat führt. Sondern einfach zu einem etwas konfliktfreien laufenden Betrieb“, sieht Johannes Hartleitner dieses Gleichmaß als eines an, das zwischen Alpen und Elbe bleiben mag, in der sonst so geschäftigen Bank.



Fixpunkte: In den Filialen der Bank sind die beiden Bayern wohlbekannt.

Foto: O. Popp

Oliver Popp

DBV-Herbsttagung: Halt geben, wenn „Sicheres“ unsicher wird

*Wenig überraschend sind die Treffen des DBV immer gefragtere Info-Quelle über die neuesten Ausmaße von **Veränderungen in der Finanzwirtschaft**. Mit solchen Fragen: Wie stark werden in eurem Betrieb Mitarbeiter ermuntert, zu gehen? Oder animiert, neue, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen – ohne vollständige Mehrvergütung? Wie einforderbar sind die Qualifizierungen für neue Jobs bei euch? Wie habt ihr vernünftige Arbeitsbedingungen für eure Kollegen erreicht? Es sind vor allem Betriebsräte, die zu unseren Tagungen kommen. Und sie stehen in großer Verantwortung, zum einen taugliche Tarifregeln in unseren Tarifkommissionen zu verhandeln, und diese dann auch im Betriebsalltag durchzusetzen. Als Fachgewerkschaft geben wir ihnen bestmögliche Unterstützung.*

Am 7. und 8. November 2018 riefen wir zur Herbsttagung, diesmal nach Duisburg. Dort gab es zunächst Blumen für **Ursula Feikes-Feilhauer**. Die 65-jährige Betriebsrätin im Deutsche Bank-Standort Düsseldorf ist nun seit einigen Jahrzehnten sowohl in der Bank als auch im DBV nicht mehr wegzudenken. Mit Vermittlungsgeschick und Akribie hat unsere Fachfrau viele Verhandlungen und Vereinbarungen zu Gunsten der Mitarbeiter und DBV-Mitglieder geprägt – auch als Verhandlungsführerin unserer Tarifkommission privates Bankgewerbe und als Aufsichtsrätin in der Deutsche Bank PGK AG. Diese Aufgabenfelder hat Ursula Feikes-Feilhauer mit Übersicht und Mut gestaltet. Starke Unterstützung findet sie dabei auch in „ihrem“ DBV, in der sie als stellvertretende Vorsitzende selbst den Kurs mitsteuert. Bald geht sie in einen wohlverdienten Ruhestand, und bleibt sicher doch unsere „informelle“ Ratgeberin – wir sagen ihr schon heute „Danke“.

Einer ihrer „Nachfolger“ als DBV-Gestalter ist **Frank Schulze**. Der 50-jährige Hesse ist neuer Vorsitzender des Konzern- und des Gesamtbetriebsrates der **Deutschen Bank**, und damit einer der entscheidenden Steuermänner auf Arbeitnehmerseite. Die kommenden Jahre werden von der Integration der **Postbank** in die Deutsche Bank geprägt – seit Ende Mai 2018 sind die vorherige Deutsche Bank PGK und die Postbank rechtlich als DB Privat- und Firmenkundenbank (PFB) AG verschmolzen. Frank Schulze und seine Kollegen in den überörtlichen Betriebsräten werden wohl erst nach dem Jahreswechsel in Substanz mit den Konzernvertretern darüber verhandeln, wie diese Integration nun auch in der Praxis gelingend umgesetzt wird.

Die Konzernleitung will dies mit umfangreichem Stellenabbau verknüpfen, wohl besonders in

den Zentralen in Frankfurt und Bonn. Die Betriebsräte werden sich ins Zeug legen, diese Zahl so gering wie möglich zu halten und den Abbau sozial abzufedern – das bereits im Oktober 2017 abgeschlossene Eckpunktepapier der Gewerkschaften gibt dafür einen verlässlichen Rahmen. Für ein Arbeiten aller PFB-Einheiten mit sachgerechtem Arbeitsvolumen, Personal und einer konfliktarmen Kultur zwischen „Blau“ und „Gelb“ müssen die Arbeitnehmervertreter wahrhaft Großes leisten. Für das Zusammengehen von Deutscher und Postbank legte der DBV ein besonderes **Seminar** auf, mit dem wir eine große Zahl örtlicher Betriebsräte bereits im Thema schulten und dies auch weiterhin tun.

Wir gewinnen Mitglieder in der Deutsche Bank und gehen auch Kooperationen mit unabhängigen Gruppen ein, die unsere Sachziele teilen – dies gilt auch für die **Commerzbank**. Zudem: In den **Genossenschaftsbanken**, deren Flächentarif der DBV seit 2008 federführend verhandelt, suchen Betriebsräte und Mitarbeiter aus mehr und mehr neuen Häusern unsere Unterstützung – und finden sie, etwa bei Fusionen und Umstrukturierungen. In der **DekaBank**-Gruppe, die bisher allein von einem Personalrat vertreten wurde, haben sich in den vorigen Monaten einige Tochter-GmbHs gebildet, in denen die Mitarbeiter nun auch neue Betriebsräte gegründet haben, mit Begleitung durch unsere Aktiven.

In der **Aufsichtsratswahl** der **Deutschen Bank AG** konnte unser Kandidat Stephan Szukalski sein Gewerkschaftsmandat mit großer Stimmzahl erneut gewinnen. Bei den Angestellten-Vertretern ziehen Henriette Mark und Martina Klee in das oberste Kontroll-Gremium des Konzerns ein. In der Wahl des Aufsichtsrates der Deutschen Bank PGK (nun PFB) AG gewann Ursula Feikes-Feilhauer einen Gewerkschaftssitz – und Wolfgang Ermann sowie Jörg Wolfram konnten in der Abstimmung über die PGK-Angestellten überzeugen. In der Wahl zum Aufsichtsrat des **BVV** – der größten Altersversorgung in der Finanzwirtschaft – gewann Jürgen Tögel (Deutsche Bank München) sein Mandat erneut, und auf unserer Liste neu auch Marcus Bourauel (Commerzbank). Bei noch bevorstehenden AR-Wahlen gehen wir unter anderem in der SAP, der Talanx, der Targobank und der Bank 1 Saar mit aussichtsreichen Kandidaten in den Wettbewerb um Wählerstimmen – und



Traum-Job?: Manche Großraumbüros in Banken sind erschreckend eng und laut. Es war ein wichtiges Thema während der DBV-Herbsttagung in Duisburg...

Foto: Robert Kneschke / stock.adobe.com

tun dies zum ersten Mal in der Landesbank Berlin / Berliner Sparkasse und in der Münchner Rückversicherung.

DBV-Fachanwältin **Sigrid Betzen** berichtete während der Herbsttagung auch von wichtigen neuen **gerichtlichen Entscheidungen**. So hat in einer Bank ein seit 25 Jahren dort Beschäftigter eine 1-Liter-Milchpackung privat mitgenommen (also ‚gestohlen‘), die im Haus für die Mitarbeiter kostenfrei ist. Er wurde dabei ertappt und anschließend vom Arbeitgeber fristlos entlassen. Doch das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung als unwirksam, weil in diesem Fall der wichtige Grund zum Kündigen (Zerstören des Vertrauens im Arbeitsverhältnis) nicht ausreiche. Vielmehr müsse dabei auch der § 626 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) gewürdigt werden, dass eine Kündigung nur „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ angemessen sei. Und das sahen die Richter hier nicht, weil der Diebstahl der Milch als geringfügig gegenüber 25 Jahren Betriebsreue gewertet wurde.

Eine zweite Entscheidung ist das Urteil des Landgerichtes Konstanz (Aktenzeichen C 2 O 118/16), das die Unverfallbarkeit von Betriebsrenten stärkt. Ein Arbeitgeber kann demnach nämlich nur in extremen Ausnahmefällen eine bereits gewährte betriebliche Altersversorgung widerrufen oder verweigern. Auch wenn sich der betreffende Arbeitnehmer eine schwere Verfehlung zu Schulden kommen lässt, kann diese zwar in einen Schadensersatz-Anspruch gegenüber dem Unternehmen münden. Die Verfehlung kann aber nicht zum Entzug der Betriebsrente führen, wenn es keinen inneren Zusammenhang zwischen Verstoß und Versorgungsanspruch gibt.

Die **DBV-Tarifkommissionen** sind fortwährend aktiv auch zwischen den großen Tarifrunden. Im **privaten Bankgewerbe** trafen sich unsere Verhandler unter Leitung von **Ursula Feikes-Feilhauer** mehrfach im vorigen und diesem Jahr mit der Arbeitgeberseite für eine Reform der tariflichen Eingruppierung nach § 6 Manteltarifvertrag (MTV). Diese Überarbeitung ist dringend nötig, denn die Tätigkeits-Beschreibungen dort sind zum Teil mehr als 40 Jahre alt. Doch unsere Bestrebungen, die Job-Titel zu modernisieren und vor allem entsprechend dem meist stark wachsendem Aufgabenspektrum leistungsgerecht höher zu bezahlen, trafen auf Konzepte des Arbeitgeberverbandes, den Aufstieg in der Berufsjahresstaffel stark einzuschränken und auch, viele Jobs entsprechend ihrer fortschreitenden technischen Unterstützung als geringwertig einzustufen. Inwieweit eine Verhandlung darin zum Erfolg führen kann, klärt erst die kommende Tarifrunde. Drei Termine dafür sind bereits für den Februar, März und April 2019 abgesprochen.

Für die **Geno-Banken** führt **Heinz Buff** die Verhandlungen unserer Tarifkommission. Hierin haben sich neue Arbeitsgruppen gebildet, die von Vergütung über Arbeitszeit bis Gesundheit mit je 2 bis 3 Fachleuten sich in einzelne



...in der unsere DBV-Spitzen wie Bundesvorsitzender Stephan Szukalski (rechts) ausführlich Bericht gaben über unsere Aktivitäten in den Häusern.
Foto: O. Popp

Themen besonders vertiefen – denn der Tarifrahmen wird komplexer und angesichts der Veränderungen und Einsparungen vielerorten „auf Reißfestigkeit“ getestet. Die Sondierungen mit dem Arbeitgeberverband über eine Neugestaltung der Tarifstruktur nach § 6 MTV zeigten dann auch ähnliche Befunde wie bei den Privatbanken. Die DBV-Gruppe will eine angemessene, zeitgemäße Eingruppierung und Bezahlung – mit dem zentralen Eckpunkt der Tarifgruppe 4, 1. Berufsjahr für junge Einsteiger, die eine Ausbildung zum Bankkaufmann oder -frau abgeschlossen haben. Wir wollen außerdem den Flächentarif erhalten, und unterlaufende Haustarife so weit wie möglich verhindern. Dagegen haben die Bankenvertreter wenig überraschend in einigen Punkten schwerwiegende Einschränkungen im Blick. Unser Ziel ist auch, Verbesserungen der Vorjahre wie den Präventionstag, die rentennahe Teilzeit oder die Möglichkeit der Umwandlung von Entgelt in Freizeit fortzuschreiben und um neue Punkte zu ergänzen.

In den Tarifverhandlungen **Versicherungen** (Leitung **Johann Lindmeier**) ist in den bereits laufenden Sondierungen über einzelne Themen wie mobiles Arbeiten oder einer Verbesserung des Rationalisierungsschutz-Abkommens (RSA) abzuwarten, ob die wahrnehmbaren Vorteile für die Arbeitnehmer nicht wieder aufgezehrt oder gar überkompensiert werden durch ein Ausdünnen von Tarifrechten für Übertarifler oder eine extrem lange Verleihbarkeit von Beschäftigten zwischen Gesellschaften der Versicherungskonzerne. Die Verhandlungen für einen Gehaltsabschluss im Versicherungs-Innendienst starten Ende März 2019.

In den Verhandlungen des Haustarifvertrages in der **ING-DiBa** (heißt bald nur noch ING) berichtete unser Leiter **Ulrich Probst** über diffizile, aber zugleich fortgehende Gespräche über die Eingruppierungen für zahlreiche veränderte oder neue Jobs, die „agilen“ Kriterien des Arbeitens genügen sollen. Da diese neue Job-Welt vom Flächentarif der privaten Banken – an den der Haustarif der ING-DiBa angelehnt ist – weit überwiegend nicht abgebildet wird, erkennen wir Bestrebungen der Arbeitgeberseite, die Kopplung neuer Jobs an den Flächentarif zu lösen, was wir klar zurückweisen. Wesentlich ist auch ein Interessenausgleich für die Marktfolge („Sales & Services“), den unsere Betriebsräte in der deutschen ING bis zum Frühjahr 2019 festzurren wollen – auch, um einem wahrscheinlichen Stellenabbau zu begegnen.

Am 16. Mai 2019 wird der **DBV 125 Jahre** alt. Das wollen wir in Form eines besonderen Programms feiern – mit zahlreichen Fest-Gästen im Stadion von Borussia Mönchengladbach, die uns über viele Jahre begleitet haben. Dabei werden wir auch ein umfangreiches Jubiläumshft veröffentlichen, und natürlich auch einen Blick auf die nächsten mindestens 125 Jahre werfen.

Im **„Bericht aus den Häusern“** lieferten unsere DBV-Aktiven ein lebhaftes Bild von den Umbrüchen in den Häusern. Insbesondere neue, „agile“ Arbeitsweisen standen im Blickpunkt. So dürfen sich viele Angestellte in den

großen Standorten der **Allianz** nun Schreibtische teilen – das Konzept heißt „Desk Sharing“. Die Leitung geht davon aus, dass stets etwa 20 % der Mitarbeiter wegen Urlaub, Krankheit oder Dienstreisen nicht anwesend sind – entsprechend werden nur noch etwa 80 Schreibtische für 100 Beschäftigte vorgehalten. Immerhin erleichtert eine Gesamt-Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ auch das Arbeiten von unterwegs oder von daheim stark.

In der **HypoVereinsbank** heißt das Schreibtisch-Sparen „Smart Working“. Bot die erste Welle dieser Umstellung noch recht groß dimensionierte Arbeitsplätze, so müssen die seit Neuestem betroffenen Kollegen mit wesentlich weniger Platz auskommen, was die Krankenquote emporschnellen lässt. Die HVB sucht vielerorts neue Fachberater und Führungskräfte, findet aber zu wenige gute Kandidaten.

Die **Targobank** hat ihr neuartiges Arbeiten „Flex Working“ getauft. Sowohl in der Filialorganisation als auch in der Dienstleistungs-GmbH sucht das Institut neue Mitarbeiter und will weiter expandieren – allerdings ohne menschenbesetzte Kassen in den Zweigstellen, die vielfach geschlossen werden und Automaten weichen.

Auch die **Reisebank** sucht neue Fachkräfte und findet zu wenige. Allerdings auch wegen eines weiten Arbeitszeitrahmens des Schichtsystems von Montag bis Sonntag von 6 bis 22 Uhr, in dem die teils fremdbestimmte Arbeitszeit also bis weit in die

Familienzeit oder Privatleben von „Normalbürgern“ reicht – so weit einschränken wollen sich dann doch nur Wenige. Auch wegen der nicht gerade üppigen Gehälter und des sehr lauten und konfliktträchtigen Schalterverkehrs in den vielfach an Bahnhöfen und Flughäfen zu findenden Zweigstellen der Bank.

Die noch etwa 800 **Genossenschaftsbanken** fusionieren, so dass besonders kleine Häuser von der Bildfläche verschwinden. Meist können die Betriebsräte den Verlust von Arbeitsplätzen dabei gering halten. Die Geno-Gruppe verlor 2016 und 2017 jeweils mehr als 4000 Stellen und tauchte damit deutlich unter 150.000 Beschäftigte. Die Dimensionen mögen gerade im Vergleich mit der Entwicklung der vorigen 20 Jahre in den Privatbanken noch gering sein – doch die „ewig“ stabil scheinende Mitarbeiterbasis der Volks- und Raiffeisenbanken ist Vergangenheit. Dazu kommt die Umstellung auf digitale Vertriebskanäle und automatisierte Marktfolge. Und besonders die norddeutschen Geno-Banken haben viel Arbeit hinter oder vor sich, weil sie ihr Gesamtbank-Softwaresystem „Bank21“ vom bisherigen Anbieter GAD auf das neue „Agree21“ des süddeutschen IT-Dienstleisters Fiducia umstellen, der die GAD übernommen hat. Die Migration der Systeme führt in nicht wenigen Geno-Banken zu IT-Ausfällen, die nur mit einer großen Zahl an Überstunden und externen Fachkräften zu beheben sind.

Oliver Popp

Die neue DSGVO: Wir nehmen Betriebsräten die Verunsicherung!

Ein Meinungs-Beitrag von Wolfgang Ermann –
Verbandsratsvorsitzender des DBV

Seit dem 25. Mai 2018 gilt endgültig die **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** in der gesamten Europäischen Union, also auch in Deutschland. Das entsprechend erneuerte Bundes-Datenschutzgesetz (BDSG) spiegelt dies wieder. Die Materie ist oft trocken und ein nicht geringer zusätzlicher Aufwand – und doch unerlässlich für alle, die bestimmte Daten nutzen. Auch die Betriebsräte sind zum Handeln aufgefordert.

Die veröffentlichten Ziele der DSGVO sind, den Verbraucherschutz zu stärken, den Datenschutz europaweit zu vereinheitlichen (Deutschland ist hier verglichen mit anderen Ländern bereits weit), und auch, den Schutz der Daten angesichts ihrer erweiterten Verwendung in der digitalen Welt besser zu gewährleisten. Die Initiatoren der DSGVO streben eine weitgehend „technikneutrale“ Ausgestaltung des neuen Datenschutzes an, was bedeutet, dass die nötigen Änderungen an datennutzenden Systemen im überschaubaren Rahmen bleiben soll, besonders was Kosten und Experteneinsatz für kleine Unternehmen und Organisationen angeht. Die DSGVO will außerdem das Management der Datennutzer in Haftung nehmen, und sieht wirksame Strafen vor, wenn gegen Bestimmungen der DSGVO verstoßen wird.

Der neue Datenschutz bezieht sich stets auf **Informationen von identifizierbaren natürlichen Personen**, die besonders geschützt werden sollen. Das sind etwa Namensteile und Eigentumshinweise, aber auch Bilder / Fotos, die Steuer-ID oder IP-Adressen von Laptops oder Smartphones.

So machen Sie Ihr BR-Büro fit für den Datenschutz

Den Betriebsratsgremien kommt hier eine Doppelrolle zu. Zum einen haben sie gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den gesetzlichen Überwachungsauftrag im Interesse der Beschäftigten zu erfüllen. Zum anderen arbeiten sie selbst anlassbezogen mit unterschiedlichsten Mitarbeiterdaten.

Mit Ausnahme der Wahlunterlagen zur Betriebsratswahl, welche über die gesamte Amtszeit des Gremiums hinweg aufzubewahren sind, gibt es entgegen anderer Bereiche der Wirtschaft oder des Steuerrechts, keine festen **Aufbewahrungsfristen** für Daten, welche Betriebsräte zu ihrer Aufgabenerfüllung vorhalten. Regelmäßig wird hier der Begriff „im **erforderlichen** Umfang“ und „zur **wirksamen Vertretung** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer“ bemüht. Was jeweils für eine Entscheidungsfindung zur Meinungsbildung des Gremiums ein erforderlicher Umfang an Informationen und Daten ist, dazu findet man umfangreiche Einzelurteile und Rechtsmeinungen mehr oder weniger beschlagener „Betriebsräteberater“.

Mit dieser klaren vorgangsbezogenen Vorgabe des BetrVG, z. B. § 99 – Personelle Einzelmaßnahmen liegen die Standards der neuen DSGVO gar nicht so weit auseinander, wie auf den ersten Blick zu befürchten wäre. Trotzdem ist **jeder BR-Vorsitzende oder Betriebsausschuss** gut beraten, diese neue Sensibilität und Rechtssituation aufzugreifen und seinen Umgang mit personenbezogenen oder personenbeziehenden Daten, sowie sensiblen Daten **einmal kritisch auf den Prüfstein** zu stellen. Letztlich wollen wir Betriebsräte auch selbst eine Vorbildrolle



Passgenau: Die DSGVO umzusetzen heißt für Betriebsräte, die personenbezogenen Daten der Kollegen genau zu prüfen, ob sie noch gebraucht werden, und ihre Nutzung auf das unbedingt nötige Maß einzuschränken.

Foto: DOC RABE Media / stock.adobe.com

einnehmen, haben wir doch den Überwachungsauftrag und fordern gesetzestreu Verhalten bei Arbeitgeber und Vorgesetzten regelmäßig in Ausführung unserer Aufgaben ein.

Nachfolgend möchten wir Ihnen einige **Anregungen mit Hilfe von Fallbeispielen** geben, welche Schritte Sie mit Ihrem Gremium gehen können, um im Umgang mit ihren Mitarbeiterdaten besser zu werden.

Als erstes ist mit dem Datenschutzbeauftragten des Arbeitgebers zu klären, dass der jeweilige **Betriebsrat keine eigenständig datenverarbeitende Stelle** im Sinne der DSGVO darstellt. Der Betriebsrat ist lediglich als eine Art „Abteilung“ des Arbeitgebers anzusehen. Der DBV schließt sich mit dieser Auslegung der DSGVO der aktuell vorherrschenden Meinungsmehrheit der deutschen Fachanwälte an. Doch ein rechtskräftiges Urteil oder weitere Regelung innerhalb der Länder gibt es dazu nicht.

Inzwischen ist schon mehr als ein halbes Jahr DSGVO-Praxis vergangen. In der Zwischenzeit haben nicht wenige Arbeitgeber versucht, von ihren Betriebsräten eine zusätzliche „**Datenschutz-Verschwiegenheits-Erklärung**“ unterzeichnet zu bekommen. Diese kann ihren Anlass in der Erfüllung Ihres Arbeitsvertrags haben, wenn Sie z. B. selbst in IT-Abteilung oder im Lohnbüro ihres Arbeitgebers beschäftigt sind, aber diese wird **keine Wirkung auf Ihr Amt als Betriebsratsmitglied** entfalten, da die Verpflichtung zur Vertraulichkeit aller im Rahmen der Amtsführung gewonnen Erkenntnisse sich **aus dem BetrVG ableiten** und damit noch weit über den Regelungsbereich der DSGVO hinaus geht.

Viele Betriebsräte tragen das „**Eichhörnchen-Gen**“ in sich und halten gern Daten vor, zu welchem kein Anlassbezug mehr besteht. Das bezieht sich gleichermaßen auf papierhaft, wie auch digital vorgehaltene Daten. Um hier zukunftssicher gut aufgestellt zu sein, empfiehlt sich zunächst über eine gewisse **sachbezogene Struktur der Archivierung** klar zu werden. Da jeder Betrieb(srat) unterschiedliche organisatorische Voraussetzungen „inhouse“ mit sich bringt, können wir nur Anregungen geben. Auch ohne dass es zur DSGVO bereits einschlägige Urteile gibt, ist das Recht des Mitarbeiters, **Auskünfte über seine gespeicherten Daten** zu erhalten ein Maßstab. Sollte der BR z. B. eine Liste mit Jubiläumstichtagen oder Geburtstagen führen, kann der Mitarbeiter hierüber Auskunft verlangen. Daraus leitet sich ab, dass es für solche dauerhaft vorgehaltenen personenbezogenen Daten ein separater „Ordner“ (digital oder analog) eingerichtet werden soll. Diese dürfen – wie auch alle anderen BR-Informationen – nur Berechtigten zugänglich sein, also digital verschlüsselt oder körperlich verschlossen sein. Diese Separierung erleichtert im Auskunftsfall die Zusammenstellung.

Wenn innerhalb des BR-Gremiums eine Aufgabenverteilung besteht, also zum Beispiel der Vorsitzende gratuliert den Jubilaren und Geburtstagskindern und im Vertretungsfall übernimmt dies sein Stellvertreter, ist es unter Beachtung des „**Need-to-know-Prinzips**“ nicht erforderlich, dass das gesamte Gremium permanent Zugang zu diesen Daten hat. Nach diesem einfachen Beispiel sollten

Sie alle vorgehaltenen Daten ihrer Mitarbeiter auf Notwendigkeit hinterfragen und in ein strukturiertes Konzept überleiten. Alles darüber hinaus nicht Benötigte löschen bzw. datensicher vernichten.

Für **kollektive Vorgänge** gibt es immer einen Zeitpunkt, wann Daten nicht mehr erforderlich sind. Auch hierfür sollte wieder ein eigener „Ordner“ angelegt werden, welcher **regelmäßig komplett gesichtet** wird und Inhalte vernichtet werden, sobald sich der kollektive Sachbezug erledigt hat. Unser Beispielfall ist z. B. die Zustimmung des Betriebsrats zur Ausführung von Samstagsarbeit mit anhängender Namensliste betroffener Mitarbeiter. Sobald alle Mitarbeiter an diesem Wochenende ihre Zeitgutschrift gegebenenfalls mit Zuschlägen ordnungsgemäß erhalten haben und es im Rahmen des genehmigten Einsatzes nicht zu einem Betriebs- oder Wegeunfall gekommen ist, kann der Vorgang als **in sich abgeschlossen** betrachtet und die anhängende Namensliste ist nicht weiter „zur Erfüllung der BR-Aufgaben“ erforderlich. Wenngleich der BR eventuell eine **Statistik** über Anzahl von Einsätzen und Anzahl von betroffenen Mitarbeitern führt, kann diese „anonymisiert“, also ohne Verwendung personenbezogener Daten **zeitlich unbegrenzt** fortgeführt werden.

Wie Sie an den beiden Beispielen nun klarer erkennen können, steckt der Teufel wie immer im Detail und hängt in ganz wesentlichem Umfang davon ab, wie sie sich in Ihrem BR-Gremium aufgestellt haben und welche Schwerpunkt Sie in Ihrer BR-Arbeit setzen.

In Zweifelsfällen ist den Betriebsräten immer zu raten, vorhandene personenbezogene Daten zu löschen und bei Bedarf neu zu erheben, anstelle diese in der gesetzlichen Grauzone weiter zu speichern. Wichtig ist, dass ein **Konzept, zusammen mit dem Datenschutzbeauftragten** des Arbeitgebers erarbeitet und etabliert wird und auch darüber, wie die Mitarbeiter im Betrieb darüber zu informieren sind.

Nutzen Sie unser Wissen im DBV. Wir stehen Ihnen unterstützend zu Seite, als Ihr Betriebsratsberater und auch im Rahmen eines speziell auf Ihren Bedarf abgestimmten Inhouse-Seminars unserer DBV-Bildungs-GmbH oder sprechen Sie mich gerne persönlich an.

Ihr Wolfgang Ermann

Wolfgang Ermann



Vorsitzender DBV-Verbandsrat und
DBV-Regionalverband Süd

Telefon: 0172 – 896 33 66

e-Mail: ermann@dbv-gewerkschaft.de

DBV-Seminare: Aus der Ahnung Wissen machen

Mit dem deutschen Arbeitsrecht lassen sich leicht etliche Regalmeter mit Gesetzen, Entscheidungen und Kommentaren füllen. Es kann also nicht wundern, wenn sich gerade neu ins Amt gekommene Betriebsräte (BR) zuerst überfordert fühlen, wenn sie die juristischen Quellen zu Rate ziehen, um sich Anhaltspunkte für ihre Argumentation zu holen.

Eine wesentliche Erkenntnis: Die wirklich wichtigen Paragraphen für Betriebsräte finden sich konzentriert im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dort gut verständlich nach Anwendungsfall benannt – zum Beispiel § 102 Mitbestimmung bei Kündigungen –, und dort auch weitreichend auflistend, in welchem Ausmaß die BR mitbestimmen können. Paradebeispiel ist hier der § 87 BetrVG – die Mitbestimmungsrechte bei Themen des „Arbeitsalltags“, etwa Punkt 6 zur Leistungsüberwachung der Mitarbeiter durch technische Systeme. Mit dem Blick in das BetrVG und einem weiteren Nachschlagen in einem dazu passenden BetrVG-Kommentar in der aktuellen Auflage, wie etwa dem „Fitting“ – benannt nach dem Erstautor – lassen sich viele Konfliktfälle im Betrieb erst einmal einordnen.

Doch dieses theoretische Gerüst reicht oft nicht, damit Betriebsräte auch in der Praxis stets richtig handeln können, um die Ansprüche von Kollegen gegenüber dem Unternehmen, einzelnen Vorgesetzten oder auch Mit-Kollegen durchzusetzen. Der DBV bietet deshalb maßgeschneiderte **Seminare für BR** an, in denen sie einen geistigen Grundriss der Gesetze und vor allem die Übung bekommen, um zu Gunsten der Arbeitnehmer erfolgreich aktiv werden zu können.

So waren unsere **DBV-Trainerinnen Sigrid Betzen** und **Karin Ruck** in der **Volksbank Rhein-Ahr-Eifel** zu Gast, um die hiesigen Betriebsräte zu schulen. Betriebsrats-Vorsitzender ist Stefan Linden. Der gestandene Vertriebler ist mit seinen 58 Lenzen nun schon seit 41 Jahren in der Bank und auch 24 Jahre Betriebsrat. „Wir wollen für unsere Leute hier schon was erreichen. Die Voraussetzungen sind recht gut, weil wir wirtschaftlich gesund sind und auch einen vernünftigen Draht zur Geschäftsführung aufgebaut haben. Doch natürlich müssen wir aufpassen, wohin es für uns geht. Und wir wollen ja zum Beispiel auch die Bezahlung und Anforderungen der neuen ‚digitalen‘ Jobs mitbestimmen, das erwarten die Kollegen ja zu Recht. Und dafür wollen wir hier im Seminar genau anhören und auch einige Fragen loswerden“, zeigt sich der Eifler Geno-Banker erwartungsfroh.

Viele BR-Fälle haben die Arbeitnehmer-Vertreter des Geldhauses mit Zentrale in Bad Neuenahr-Ahrweiler gerade anfangs nach „Gefühl“ entschieden. Vieles musste die heutige Gruppe im BR erst in die Hand nehmen, denn Veränderungen waren bis vor etwa 20 Jahren wie in vielen Geno-Banken kein großes Thema, und deswegen war auch der örtliche BR kaum gefordert und entsprechend wenig aktiv. Erst nachdem Fusionen in

Gang kamen und damit zum Beispiel auch Sozialpläne wichtiger wurden, um Brüche oder sogar Stellenabbau für die Mitarbeiter zu mildern, konnte sich der Betriebsrat nicht mehr auf ein „Weiter so“ beschränken. „Wir haben uns also, frisch gewählt, an die Arbeit gemacht. Und wir haben mit viel Hingabe, aber auch Improvisation zwei Übernahmen benachbarter Genobanken für die Mitarbeiter vorteilhaft gestalten können. Dabei hat uns der DBV schon entscheidend helfen können. Aber das Tempo der Veränderungen nimmt immer mehr zu, im Grunde hören sie gar nicht mehr auf“, begründet Stefan Linden die regelmäßige Teilnahme der Rheinländer Betriebsräte an Seminaren des DBV, die sie für ihre Arbeit für die Belegschaft sehr direkt nutzen können.

So ist es auch in diesem Jahr. „Eure Arbeit lebt ja von dem, wie ihr gegenüber der Geschäftsführung oder Personalabteilung auftritt, inwieweit sich die Kollegen auf euch verlassen können. Das muss keine Angst machen, aber es ist schon eine große Aufgabe. Deshalb erklären wir euch nicht nur das Gesetz, sondern üben mit euch, wie ihr es anwenden könnt“, nennt Seminarleiterin Karin Ruck den Anspruch des Seminars. Sie selbst war gleichfalls viele Jahre Betriebs- und auch Aufsichtsrätin in der Deutschen Bank, und musste darum selbst etliche harte Nüsse für das Wohl der Angestellten knacken.

Das Seminar für die Volksbanker in Daun gliedert sie für eine bestmögliche Handhabung aktueller Themen. Die allgemeinen Aufgaben eines BR (§ 80 BetrVG), seine sozialen Rechte (§ 87), seine Rechte bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen (§ 99) und bei Kündigungen (§ 102) bleiben Dauerbrenner, immer wieder leicht verändert folgend aktuellen Entscheidungen von Gerichten. Daraus folgend vermittelt die DBV-Weiterbildung: Wie sollten die Betriebsräte ihre Beratungsgespräche mit Kollegen vorbereiten, wo sind die Grenzen ihrer Beratung (und der Beginn des Hinzuziehens anderer Fachleute), und wie können echte Beispielfälle aus dem Alltag gelöst werden.

Neu war diesmal die Wissensvermittlung für die Schwerbehinderten-Vertreter (SBV): Die Arbeitgeber versuchen Schwerbehinderte und Gleichgestellte vermehrt zu kündigen – und die eigentlich den Betroffenen schutzgebenden Integrationsämter stimmen dem auch in immer mehr Fällen zu, sodass BR und unterstützende Gewerkschaften hier massiv Einspruch erheben müssen per Klage. Und auch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) setzt die BR nicht erst seit Wirksamwerden im Mai 2018 in Zugzwang – wie müssen sie nun ihre personenbezogenen Daten aus dem Betrieb erheben, speichern, nutzen und löschen, damit sie weiterhin sinnvolle Arbeit machen können. Auch dies ist darum Thema des Seminars in der Eifel.

Die Themen der Betriebsräte der Volksbank Rhein-Ahr-Eifel sind vielfältig: Wie weit reicht



Aktuell und kurzweilig vermitteln DBV-Seminare das Handwerkszeug...
Fotos: O. Popp

meine Gestaltungsmacht beim Gehalt? Was tun bei „Urlaubssperre“ oder bei verzögertem Ausgleich von Überstunden? Wie lässt sich die Arbeitsbelastung begrenzen? Was kann ich gegen unfaire Stellenausschreibungen und -besetzungen unternehmen? Wie kann ich „eigenwillige“ Führungskräfte dazu bringen, ihr Direktionsrecht nur im rechtlich zulässigen Rahmen zu nutzen?

Antworten dazu konnten die DBV-Coaches mit juristischem und Erfahrungswissen anschaulich geben. DBV-Fachanwältin Sigrid Betzen stellte mehrere eindrückliche Beispielfälle vor, die die Seminar-Teilnehmer in kleinen Gruppen praktisch lösen sollten – und so auch ihre eigenen Fragen tiefergehend beantwortet bekamen. So etwa, dass ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter nach Diebstahl fristlos kündigt, und der BR-Vorsitzende dies „im Vorbeigehen“ absegnet, ohne alle Betriebsräte an dieser Entscheidung zu beteiligen – wo sind die Fehler, und wie muss die Anhörung korrekt ablaufen? Oder auch: Der Arbeitgeber will einen Angestellten mit Hilfe einer Änderungskündigung aus seiner alten Stelle in ein neues Arbeitsverhältnis „bewegen“ – ein solches Papier sollte der Mitarbeiter stets nur unter Vorbehalt annehmen, denn ohne diese droht das Ende der Beschäftigung im Unternehmen generell, wenn ein angerufenes Arbeitsgericht hernach urteilt, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist.

Das alles sind willkommene Wissensauffrischungen auch für lange aktive Betriebsräte wie Wolfgang Krupp, 40 Jahre im Betrieb und ebenso erfahrener BR wie Stefan Linden: „Das gibt uns einfach die Sicherheit, dass wir dann eben noch klarer sind im Vorgehen, sei es bei schriftlichen Terminsachen oder auch beim Begleiten von Gesprächen der Mitarbeitern mit dem Arbeitgeber“, sieht er einen Vorteil beim Handeln in kritischen Situationen, in denen sich manche Fehler von Betriebsräten im Sinne der Mitarbeiter nicht mehr bereinigen lassen.

Von dieser Scheu sollten sich BR aber nicht davon abhalten lassen, in ernsthafte Verhandlungen zu gehen. In der Volksbank Rhein-Ahr-Eifel gelang es den Arbeitnehmer-Vertretern, über die Jahre ein Dutzend Betriebsvereinbarungen mit der Bank abzuschließen – und eben nicht nur zur Arbeitszeit, wie das in vielen anderen Instituten der Fall ist.

Entscheidend dafür ist, wie der Betriebsrat seine Gespräche vorbereitet. DBV-Trainerin Karin Ruck erfragte von unseren Seminaristen, mit welchen (kopfgesteuerten) Erwartungen beratungssuchende Kollegen wohl zum BR kommen. Die Liste ist lang: Der BR soll mein Problem unbedingt lösen, er soll ein uneingeschränktes Verständnis für mich haben, und deutlich Partei ergreifen. Empfindungen (aus dem Bauch) der Ratsuchenden dabei sind: Ich habe Recht – und bin noch dazu wütend. Ich bin dankbar, dass mir in Gestalt des BR endlich mal jemand hilft. Ich habe Angst vor den Konsequenzen meines „Wehrens“. Ich weiß nicht, was mein Vorgesetzter über den Fall denkt. Ich will Ross und Reiter gar nicht nennen. Aber auch der Betriebsrat ist ein Mensch mit Erwartungen: Zum Beispiel, dass der Kollege sachlich, selbstreflektiert oder auch lösungsorientiert ist. Dahinterliegende Empfindungen im Gespräch



...für eine gelingende Betriebsratsarbeit mit Gesetzeswissen und praktischer Übung, wie hier für die Betriebsräte der Volksbank Rhein-Ahr-Eifel.

können Sym- oder Antipathie sein, Elan oder auch Mutlosigkeit, oder auch Stress und abgelenkt sein.

Wichtig ist, sich darüber bewusst zu sein, dass im Gespräch nur selten die ideale Paarung von BR und Mitarbeiter zusammenkommt, und dass es demzufolge sehr oft Mängel beim Absprechen eines (gemeinsamen) Zieles gibt. Das sollte jedoch so gut wie möglich zwischen den Beiden definiert sein, damit später wenig Enttäuschte zurückbleiben. Sondern dass das Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Betriebsräten wächst und bleibt.

Das nötige Wissen und Geschick dafür haben die Volksbanker nun im DBV-Seminar trainiert. Und im Grunde haben sie sich das Meiste davon selbst beigebracht – über das gemeinsame Lösen der Testfälle, bei dem jede(r) ein Stück Antwort beitragen konnte. So etwa, was ein aus Mitarbeitersicht erfolgversprechender Antrag auf Teilzeit alles umfasst. Oder, wie Versetzungen verträglich gestaltet werden können. Auch, wie ein penetranter Raucher am Arbeitsplatz in die Schranken gewiesen werden kann. Und, wie auch ein unangemeldeter Nebenjob bei Bekanntwerden nicht unbedingt zum Verlust des Hauptjobs führen muss.

Sehr zufrieden zeigten sich die Teilnehmer dieses dreitägigen DBV-Seminars in Daun am Ende der Weiterbildung. „Sie hat uns eindrucksvoll gezeigt, dass uns Gefühl und Menschenverstand nicht völlig in die Irre führen, aber dass wir uns für ein erfolgreiches Verhandeln immer im Einzelfall vorbereiten sollten. Routine wäre falsch“, brachte es Stefan Linden für seine BR-Gruppe auf den Punkt. Unterstützung bekommen sie auch im Nachgang verlässlich von DBV, der gerade komplexe Fälle im Arbeitsrecht ohnehin juristisch genauer würdigen muss. Ein Maximum an Handwerkszeug will die DBV-Bildungs-GmbH den Betriebsräten aber mit auf den Weg geben – in Form von lebensnahen, aber auch kurzweiligen Seminaren mit Aha-Effekt.

Oliver Popp



Der DBV bietet Betriebs- und Personalräten auch einen Baukasten für ihr ganz eigenes Seminar. Sie können sich Ihre Favoriten aus einem Angebot von zahlreichen ganz- und halbtätigen Bausteinen zusammenstellen – angefangen von den Beteiligungsrechten des Betriebsrates, über Rhetorik bis hin zum Besuch eines Arbeitsgerichtes mit Auswertung der Rechtsfälle. Wir wollen den BR eine belastbare Grundlage bieten und Unsicherheiten nehmen, damit Sie als Arbeitnehmer-Vertreter(in) in ihrem Betrieb effektiv wirken können, und Regeln mitbestimmen, die ein gedeihliches Miteinander schaffen. (Scannen Sie einfach den obenstehenden QR-Code mit ihrem Smartphone und gelangen so auf die DBV-Seminarseite.)

Krankengeldzuschuss: Die Lücke bedenken

Langzeiterkrankung: in diesem Begriff steckt einig. „Langzeitkrank“ ist der Beschäftigte, der länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist. Neben den offensichtlich schwerwiegenden medizinischen Problemen hat dieser Status aber auch finanzielle Konsequenzen, denn die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers endet nach der sechsten Woche. Wie es bei den Bankbeschäftigten aussieht, beschreibt dieser Beitrag.

Grundlagen

Für alle Arbeitnehmer in Deutschland, soweit sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, gilt im Krankheitsfall, dass der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlt, allerdings maxi-

mal sechs Wochen. Dann endet die Pflicht des Arbeitgebers. Der Erkrankte erhält stattdessen Krankengeld von seiner Krankenkasse in Höhe von 70 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens (bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherungen, derzeit bei EUR 4.425 monatlich), höchstens jedoch 90 % des Nettogehalts. In vielen Fällen entsteht also krankheitsbedingt eine Einkommenseinbuße¹⁾.

Die Tarifverträge im Bankwesen bieten den Beschäftigten für diesen Fall einen besonderen Schutz: den **Krankengeldzuschuss**. Dieser wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den „tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers“ und dem Nettoentgelt gezahlt.

Krankengeldzuschuss	Privates Bankgewerbe	Sparkassen	Volksbanken
Wo geregelt:	Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, § 12, 2 Manteltarifvertrag	Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Sparkassen, § 22, 2	Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank, § 12, 2 ff.
Voraussetzung:	Mind. 2 Jahre Betriebszugehörigkeit	Mehr als 1 Jahr Betriebszugehörigkeit	Mind. 2 Jahre Betriebszugehörigkeit
Staffelung Betriebszugehörigkeit in Jahren (J.) / maximale Zahlungsdauer in Wochen (Wo.):	Mind. 2 bis 5 J.: 7 Wo. Mehr als 5 bis 10 J.: 20 Wo. Mehr als 10 bis 15 J.: 33 Wo. Mehr als 15 bis 20 J.: 46 Wo. Mehr als 20 bis 25 J.: 59 Wo. Mehr als 25 J.: 72 Wo.	Mehr als 1 J.: 7 Wo. Mehr als 3 J.: 33 Wo.	Mind. 2 bis 5 J.: 7 Wo. Mehr als 5 bis 10 J.: 20 Wo. Mehr als 10 bis 15 J.: 33 Wo. Mehr als 15 bis 20 J.: 46 Wo. Mehr als 20 bis 25 J.: 59 Wo. Mehr als 25 J.: 72 Wo.

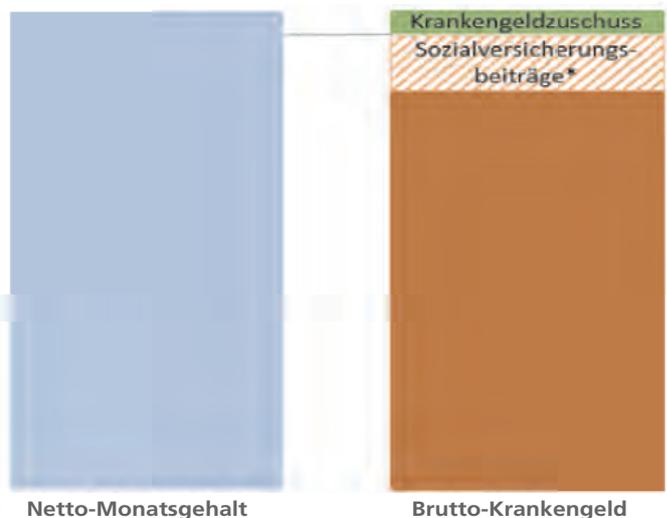
Praxis

Auf den ersten Blick also alles in Ordnung für uns Bänker? Trotz langer Krankheit und Ende der Gehaltsfortzahlung bleibt das Einkommen unverändert? Ein Trugschluss.

Denn auch beim Krankengeld der Krankenkassen gibt es „Brutto“ und „Netto“. Und mit den oben zitierten „Barleistungen des Sozialleistungsträgers“ ist das Brutto-Krankengeld gemeint. Von diesem gehen noch die Arbeitnehmerbeiträge in die Sozialversicherungen ab (siehe nebenstehende Abbildung). Der sich so ergebende Betrag ist das Netto-Krankengeld, das dann auf dem Konto des Erkrankten eingeht.

Der Krankengeldzuschuss, den der Arbeitgeber zahlt, deckt nur den Unterschied zwischen dem „Brutto“-Krankengeld und dem Netto-Einkommen, so dass bei einer Langzeiterkrankung immer eine Lücke in Höhe der Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen entsteht, wie an den Beispielen in der folgenden Tabelle zu erkennen ist.

Der Krankengeldzuschuss deckt die Lücke zwischen dem Nettoeinkommen und dem Brutto-Krankengeld ab, so dass sich die Einkünfte im Krankheitsfall um die Sozialversicherungsbeiträge auf das Krankengeld vermindern.



¹⁾ Grundlage für die Krankengeldberechnung ist das durchschnittliche Monateinkommen. Jährliche Zahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt etc. werden zu 1/12 dem Monatsgehalt zugerechnet. Daher kann in einzelnen Fällen das Brutto-Krankengeld so hoch wie das Netto-Einkommen sein.

*9,3% Rentenversicherungsbeitrag, 1,5% Arbeitslosenversicherungsbeitrag, 1,75% Pflegeversicherungsbeitrag, 0,3% zusätzlich für kinderlose über 23jährige. Die Beitragspflicht für die Krankenkasse ruht während der Zeit der Erkrankung.

Mitarbeiter-Situation	Brutto-einkommen	Netto-Einkommen	Sonderzahlungen	Berechnungsgröße für Krankengeld	Brutto-Krankengeld	Sozialabgaben	Netto-Krankengeld	Krankengeldzuschuss	Gesamteinkünfte bei Krankheit
30 Jahre, ledig, keine Kinder TG 6, 10. BJ	3.575.-	2.183.-	1,5 Monats-Gehälter	4.022.-	2.183.-	272.-	1.911.-	Nein	1.911.-
35 Jahre, verh., 2 Kinder, Steuerkl. III, TG 9, 11. BJ	4.823.-	3.237.-	1,5 Monats-gehälter	5.426.-	3.098.-	374.-	2.724.-	139.-	2.863.-
38 J., verh., 1 Kind, Steuerkl. IV, AT	6.250.-	3.418.-	Durch-Schnitts-bonus: 3.000.-	6.500-	3.098.-	374.-	2.724.-	320.-	3.044.-

Berechnungen erfolgten mit Brutto-Netto-Rechner beim Einkommen (www.brutto-netto-rechner.info) und dem Krankengeldrechner für BKK-Versicherte (www.smart-rechner.de).

Was ist also zu tun?

Krankheiten sind nicht planbar. Und wenn es zu einer so schwerwiegenden Erkrankung kommt, dass man mehrere Monate außer Gefecht gesetzt ist, hat man meist so vieles zu tun und zu bedenken, dass es gut wäre, wenigstens die finanziellen Aspekte einer solchen Situation schon einmal durchdacht zu haben. Daher empfiehlt es sich, analog der Fälle in der obigen Tabelle seine eigene Situation durchzurechnen (nutzen Sie dafür die leere untere Zeile in der Tabelle) und das Ergebnis dahingehend zu bewerten, ob die Summe ausreicht. Ist das nicht der Fall, lohnt der Blick auf die privaten Krankenversicherer. Denn sie haben durchaus Krankentagegeldversicherungen im Angebot, die genau auf die Situation der Langzeiterkrankung zugeschnitten sind: Zahlung ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit, keine sonstigen

Leistungen außer dem vereinbarten Tagesgeld und daher niedrige Beiträge. Die Kosten für eine Absicherung dieser Art betragen nach einer nicht repräsentativen Internetrecherche für die in der Tabelle geschilderten Fälle EUR 3,09 für den 30-jährigen, EUR 4,84 für den 35-jährigen und EUR 5,39 für die 38-jährige Kollegin.

Darüber hinaus ist es ratsam, sich bei seinem Arbeitgeber zu erkundigen, wie der Prozess der Zahlung des Krankengeldzuschusses organisiert ist. Läuft die automatisch? Oder ist ein Antrag zu stellen? Und wie erkenne ich in meiner Gehaltsabrechnung die entsprechenden Zahlungen?

Fazit

Auch wenn wir Mitarbeiter in der Finanzwirtschaft im Falle einer Langzeiterkrankung Einkommenseinbußen haben, so bewirkt der tarifliche Schutz in Form des Krankengeldzuschusses, dass die entstehende Lücke vergleichsweise in den mittleren und höheren Tarifgruppen sowie bei den außertariflich bezahlten Kolleginnen und Kollegen überschaubar bleibt. In den niedrigeren Tarifgruppen deckt meist das Krankengeld den Verdienstaufschlag bis auf die Arbeitnehmerbeiträge zu den Sozialversicherungen ab. Ratsam ist es, die Situation einmal zu durchdenken und so eine Vorstellung über die Höhe der Einkommenslücke zu bekommen und - wenn nötig - sich günstig dagegen abzusichern.

Matthias Weidner



Tastatur-Pause: Wenn Beschäftigte länger als 6 Wochen krank sind, haben sie tariflichen Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss. Es lohnt sich, den Fall einmal durchzurechnen. Foto: Ioana Davies (Drutu)/fotolia.com - Adobe Stock

Helfen Sie uns!

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

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

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

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

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

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____
Namensänderung: _____
Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.:

Neuer Arbeitgeber:

E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung

Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank: _____
IBAN: _____
BIC: _____
Kontoinhaber: _____

Eine Bitte an unsere Mitglieder

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

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

Herzlichen Dank im Voraus!

Hier finden Sie uns

DBV-Hauptgeschäftsstelle

**Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 54 26 81 0
Fax: 02 11 / 54 26 81 40
info@dbv-gewerkschaft.de
www.dbv-gewerkschaft.de**

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

**Geschäftsstelle Mitte und Süd
Berger Straße 175
60385 Frankfurt am Main
Mobil: 0152 / 29 261 041
popp@dbv-gewerkschaft.de**

Regionalverbände

Regionalverband Nord

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

Regionalverband West

Ansprechpartner:
Holger Lätzsch
Mobil: 0171 / 704 96 98
mail: 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
Finanzdienst-
leister**

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

Name

Vorname

Anschrift

E-Mail

Unterschrift

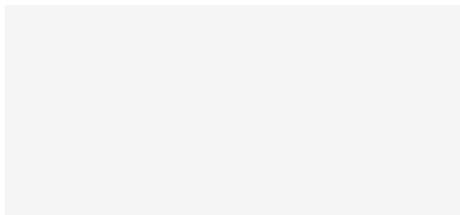
Monatsbeiträge bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

- | | |
|--|---------|
| 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

