

## Tarif-Erfolg in der ING als Ergebnis stringenter Verhandlungen



**Reisebank:**  
Ein tauglicher Rahmen für die  
Schicht am Verkehrsknoten

**Geno-Banken:**  
Am Puls der Zeit sein

THEMEN		SEITE
► <i>Im Blickpunkt</i>	<b>Genossenschaftsbanken: Ein Tarifvertrag für unsere Zeit</b>	<b>2-3</b>
► <i>Titelthema</i>	<b>ING Deutschland: Die Kunst des Machbaren – kann viel bewirken</b>	<b>4-5</b>
► <i>Umstrukturierung</i>	<b>Integration Deutsche Bank - Postbank: Ziellos in die Zukunft</b>	<b>6-7</b>
► <i>Aus dem Verband</i>	<b>DBV-Regionalkonferenz Süd: Das Leben ist kein starres Schema</b>	<b>8-10</b>
► <i>Gute Führung</i>	<b>Vielfalt im Unternehmen – und was gute Personalpolitik ausmacht</b>	<b>10</b>
► <i>Arbeitsrecht</i>	<b>Das Fundament für einen stabilen Betrieb</b>	<b>11</b>
► <i>Reportage</i>	<b>Reisebank: Ein einfaches „Danke“ tut so gut</b>	<b>12-13</b>
► <i>Tarif-Rechte</i>	<b>Private und Öffentliche Banken: Neue Gesundheits-Vorsorge vereinbart</b>	<b>14-15</b>
► <i>Organisation</i>		<b>16</b>

**Unsere Tarifkommissionen**

**PRIVATES BANKGEWERBE**

FEIKES-FEILHAUER Ursula - Verhandlungsführerin  
 BARTEN Heiko  
 BAUMANN Walter  
 BEESE Ute  
 BERGER Sylke  
 BETZEN Sigrid  
 BRÄGER Karin  
 ERVOJIC Igor  
 FREUND Petra  
 HAMACHER Karl-Heinz  
 HARTIG Bernd  
 HEINRICH Norbert  
 JÄCKEL Andreas  
 MAGDZIAK Martin  
 ORS Bülend  
 PUTSCHKY Christa  
 SCHNEIDERS Guido  
 SCHOCK Volker  
 SCHULZE Frank  
 SÖLTER Karl  
 STEGMILLER-KÖFERL Gabriele, Dr.  
 SZUKALSKI Stephan  
 TOGEL Jürgen  
 TOKYUERÉK Muharrem  
 WEISSHART-SARIEF Beate  
 ZÄTCHER 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  
 PENNING Hermann  
 PIASTA Robert  
 POSKE Michael  
 REHMISCH Steffen  
 RIEDEL Michael  
 SCHAFFER Monika  
 SCHILLER Silke  
 SCHULZ Christian  
 SZUKALSKI Stephan  
 VOSSBRECHER Jürgen  
 WOLK Sabine

**VERSICHERUNGSGEWERBE**

BEESE Ute – Verhandlungsführerin  
 HORNUNG Unver  
 KADNER Thomas  
 KERN Matthias  
 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 und Titelfoto: Oliver Popp

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. Neue Zugangsdaten senden wir Ihnen als DBV-Mitglied gern, wenn Sie uns eine Mail an [homepage@dbv-gewerkschaft.de](mailto:homepage@dbv-gewerkschaft.de) senden. Vielen Dank!

**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](mailto: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.



# Mehr „Tarif“ wagen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

**Willy Brandt** wurde vor 50 Jahren Bundeskanzler – und im Regierungs-Wechseln waren die Nachkriegsdeutschen 1969 alles andere als vertraut. Die CDU-Kanzler Konrad Adenauer, Ludwig Erhard und Kurt-Georg Kiesinger vertraten die Standpunkte: Ein stabiles, wieder akzeptiertes, im Westen verankertes Deutschland ist die beste Gewähr für einen gedeihlichen Weg des Landes und seiner Menschen – und keine Experimente bitte. So formulierte es Adenauer – und angesichts des Kalten Krieges und der bescheidenen Mittel der Nation war ihm im Grunde auch kein Vorwurf zu machen. Im Land setzte sich einiges an Staub an.

Der neue, „rote“ Kanzler Brandt brachte die Erkenntnis und den Schwung mit, 20 Jahre nach der Landesgründung – begünstigt durch die 68er – eine Erneuerung anzugehen. Er nannte es: „**Mehr Demokratie wagen!**“ Und übersetzte es in eine Öffnung nach Osten, gab den Deutschen mit seinem Kniefall vor den Gräbern in Warschau 1971 weltweit ein neues Gesicht, setzte mit den Treffen mit den DDR-Gränden auch den Anfang der innerdeutschen Entspannung, und – aus Arbeitnehmer-Sicht – begann viele Fesseln in der Arbeitsverfassung zu lockern. Unter Nachfolger Helmut Schmidt zu Ende gebracht, dürfen Frauen seit 1977 ohne Erlaubnis des Mannes arbeiten, und Arbeitnehmer bestimmen seit 1976 in den Aufsichtsräten der Unternehmen mit. Nicht zuletzt wandelte sich der „Geist“ des Landes, und führte zu mancher kleinen und großen Befreiung in Familien, Vereinen, Stadtteilen, (Hoch-)Schulen, Kasernen, Berufskammern, Wirtschaft und Politik.

Der Vergleich mag weit hergeholt klingen: Doch die **Tarifverträge**, die auch der DBV als Gewerkschaft einst aushandelte, sind ebenfalls stark in die Jahre gekommen. Seit mehr als 40 Jahren ist es uns nicht mehr gelungen, die alten tariflichen Berufsbezeichnungen zu reformieren, die für die Eingruppierung der Beschäftigten in den Finanz-Betrieben als Maßstab dienen, und damit die Höhe ihres Gehaltes definieren. Die Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern häufen sich, und oft sind die KollegInnen die Verlierer. Nicht zu leugnen ist, dass wir die Eingruppierungen entsprechend den immer anspruchsvolleren neuen Arbeitsaufgaben nach oben bewegen wollen, während viele Arbeitgeber die Arbeit in standardisierte „effektive“ Arbeitsprozesse zerlegen und das Gehaltsniveau schleichend oder auch sprunghaft senken wollen.

Dennoch ist es unser Auftrag, einen tauglichen Kompromiss zu finden, der die Mitarbeiter und die Betriebsräte nicht länger allein lässt beim Kampf für faire Gehälter. Nach Anläufen während vieler Tarifrunden haben wir es uns nun im 2019er Abschluss für die 140.000 Beschäftigten der **Genossenschaftsbanken** geschafft, ein zusätzliches, neues Tarifsystem (neben dem fortgeltenden) im ersten der großen Flächentarifverträge zu etablieren.

Ohne klare Leitlinien hätte es dafür von uns allerdings keine Unterschrift gegeben: 1. Die Bezahlung und alle anderen Tarifrechte der heutigen MitarbeiterInnen sind uneingeschränkt und dauerhaft gesichert. 2. Im neuen Tarifsystem gewährleistet eine zeitlosere Eingruppierung, dass neue Aufgaben, Wissen und Verantwortung endlich vollumfänglich honoriert werden – auch angepasst an die immer schnellere Entwicklung von Job-Profilen, die nicht mehr auf fixen Stellenbeschreibungen basieren. 3. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – und nicht mehr Willkür und Unterschiede innerhalb und zwischen den kleinen und großen Häusern von Ostsee bis Alpen. Ausführlich stellen wir das neue Tarifergebnis auf den Seiten 2 und 3 dieser Zeitschrift vor. Auch in den privaten Banken und in den Versicherungen wollen wir in den kommenden Jahren **mehr „Tarif“ wagen**. Wobei das Wagnis eher ein unveränderter Status Quo wäre – da bereits heute die meisten KollegInnen mit ihren Tätigkeiten sich nicht mehr im Tarifvertrag wiederfinden.

In der **ING** haben unsere Verhandler ebenfalls einen sehenswerten Tarifabschluss erzielt. Der Haustarifvertrag für die mehr als 4000 Beschäftigten der stark wachsenden Direktbank ist an den Gehaltstarifvertrag der Privaten und Öffentlichen Banken angebunden, unterscheidet sich im System aber stark – denn die (noch) 250 Job-Titel in der orangenen Bank sind Ergebnis eines ganz eigenen, agilen Geschäftsmodells. Dieses System wollen wir zusammenführen auf einen verständlichen Umfang, der Mitarbeitern und Betriebsräten bei der Durchsetzung ihrer Interessen hilft. Die monetäre Gehaltssteigerung ist jedenfalls bemerkenswert deutlich – und zeigt, was auch in unserer Branche möglich ist, wenn das Unternehmen am Puls der Zeit gut wirtschaftet, und wenn der Arbeitgeber die Leistung seiner Arbeitnehmer schon beim Gesprächsstart anerkennt, und beide Seiten sachorientiert verhandeln. So stehen im Zukunftstarifvertrag der ING noch einige Punkte mehr, die wir uns woanders nur wünschen können (siehe Seite 4 – 5).



Stephan Szukalski.

Die Voll-Integration der **Postbank** in die **Deutsche Bank** ist nun seit spätestens zweieinhalb Jahren beschlossene Sache, und ihre baldige Umsetzung stark geboten, wenn die blaue Bank nicht weiter Verwunderung, Missmut und Spott ernten will. Doch schlechte Muster lassen sich nicht einfach durch einen neuen Strategie-Schwenk und frisches Auftreten der Manager auf verschiedenen Ebenen überwinden. Das Beispiel der Postbank-IT („Systems“) zeigt, wie sehr die KollegInnen dort auf eine klare Perspektive warten, und dass sie auch bereit sind, weiter Belastungen im Zuge von Veränderungen zu tragen – dass ihr Sehnen aber keine Antwort findet, und die Haltbarkeit von Absprachen und Führungsstrukturen immer noch weiter sinkt. Unter diesen Voraussetzungen lasst sich kein Unternehmen organisieren, das angesichts der Größe und Komplexität des Konzerns Spitzenleistungen schon in der Linienproduktion bringen muss und außerdem noch manche unvorhergesehene Krise zu bewältigen hat – hier auf den Seiten 6 und 7.

Das **Tarifeinheits-Gesetz** ist zwar ein relativ neuer Ansatz zur Lösung eines länger bestehenden Konfliktes – aber es ist in der Hauptwirkung untauglich und untergräbt seit zwei Jahren in gefährlicher Weise die Tarifautonomie: der Nährboden auch des DBV. Das TEG ist zwar derzeit zum Glück überwiegend „deaktiviert“, aber es kann schnell wieder seine Wirkung entfalten, wenn Bundespolitiker es wollen. Wie wir dies verhindern und auch die Tarifautonomie in die richtige Richtung gestalten, diskutierten wir während des neuen Formats einer **DBV-Regionalkonferenz** im München. Das Fazit aller TeilnehmerInnen: Bitte mehr davon! (Seiten 8 bis 10).

Der DBV wünscht Ihnen besinnliche Festtage mit viel Zeit für Ihre Lieben und alles, was Ihnen wichtig ist! Finden Sie viel Gelegenheit für Muße und das Schöpfen neuer Kräfte...

Herzliche Grüße  
Ihr Stephan Szukalski

# Genossenschaftsbanken: Ein Tarifvertrag für unsere Zeit

*Was sollte eine Gewerkschaft für Sie heute sein? Eine Bewahrerin lang erkämpfter Rechte der Frauen und Männer in den Häusern? Unbedingt! Was aber, wenn dieses Besitzstands-Gebäude „erstarrt“ ist, also zunehmend weniger passt auf die sich verändernden Arbeits- und Lebensumstände? Vor 40 oder 50 Jahren war häufig noch nicht einmal zu ahnen, wie unser Leben heute aussehen wird. Als unsere Vorgänger die Grundfesten des heutigen Tarifvertrags aushandelten, taten sie es auf Basis des damals Bekannten und Vorhersehbaren.*

Jede Gewerkschaft hat die Verantwortung für einen aktuell sinnhaften Tarifvertrag, der die bestehenden Rechte wahrt, zugleich aber auch den Beschäftigten die Gewähr bietet: Wir hören Ihnen zu und passen unser Tarifwerk an geänderte Rahmenbedingungen an. Das waren die Motive für uns, im August 2019 den neuen, erweiterten Tarifvertrag für die Volks- und Raiffeisenbanken zu vereinbaren. Als Einstieg in einem **Tarifreform-Prozess**, der auf die Veränderungen in der Finanzwelt antwortet.

Der **Abschluss 2019** hat nun einen deutlich größeren Umfang als sein Vorgänger. Wir, die DBV-Tarifkommission, haben neben dem schon **bestehenden** (und dauerhaft weitergeltenden) **Tarifsysteem** für Bestandsmitarbeiter auch ein neues Vergütungsmodell für Neueinstellungen tarifiert. Dieses **neue System** war lange überfällig – denn die tariflichen Beschreibungen der Tätigkeiten, die zu einer gerechten Eingruppierung und damit Bezahlung aller Kolleginnen und Kollegen führen sollen, stammen überwiegend aus den sechziger und siebziger Jahren, und sind damit vom Fortschritt der Arbeit weit überholt. Die Beispiele in den Tarifgruppen 1 bis 9, die Sie zuletzt im § 6 des bisherigen Manteltarifvertrages fanden, halfen weder den Mitarbeitern noch den sie unterstützenden Betriebsräten, im Streitfall eine faire Bezahlung der heute tatsächlich ausgeübten Arbeitsaufgaben zu erwirken.

Deshalb haben wir im neuen Tarifsysteem (nun zu finden im Vergütungstarifvertrag – kurz VTV – Teil B) für die **9 neuen Vergütungsgruppen** (neue

VG A1, A2, A3 entspricht heutiger TG 1 bis 3; B1, B2, B3 entspricht TG 4 bis 6; C1, C2, C3 entspricht TG 7 bis 9) rechtssichere Definitionen festgeschrieben. Diese Obersätze verweisen nicht mehr auf veraltete Job-Beispiele (wie „Stenotypist“ oder „Konsol-Operators“), sondern orientieren sich am Grad der bankspezifischen Aus- und Fortbildungen, an der Sachkunde, sowie am Ausmaß der Verantwortung und der Freiheitsgrade der / des jeweiligen Beschäftigten.

So können auf Grundlage des Tarifvertrages nun neue Profile wie etwa Beratung über Video / Chat im Kunden-Service-Center oder auch „Social Media Manager/in“ treffender eingewertet werden als über ein altes Schema, das auf neue Arbeitsanforderungen nicht (mehr) reagieren kann, und zunehmend aus dem Lot kommt. Unser Ziel war und ist dabei klar: Innerhalb eines Instituts und auch im Vergleich der Häuser landesweit muss es eine gleiche Eingruppierung und Vergütung von gleichen Aufgabenprofilen geben.

Zugleich war uns bewusst, dass die Tätigkeiten und ihre Bezahlung in den Jahrzehnten zuvor in den Geno-Banken eben sehr unterschiedlich gewachsen sind, oft abhängig von Größe und Geschäftsmodell. Deshalb hätte eine Überführung der Bestandsmitarbeiter in das neue „schlanke“ System zu großen Brüchen und gelegentlich auch zu echten Gehaltsseinbußen geführt – das konnten wir nicht zulassen.

Vielmehr gilt das bisherige Tarifsysteem für alle bis Ende 2019 eingestellten KollegInnen zeitlich unbefristet weiter – zu finden in der **Vergütungsordnung für Bestandskräfte, VO-BK 2019**. Dies war eine der Bedingungen, unter denen wir die auf der Kippe stehende Tarifrunde im Sommer 2019 nicht abbrechen. Wir schufen mit dem AVR unsere VO-BK 2019, die die Gehälter der heutigen KollegInnen dauerhaft sichert, und sie auch an den kommenden Tarifsteigerungen und Höhergruppierungen teilnehmen lässt.

Das **neue Tarifsysteem** gilt somit für ab Januar 2020 neu eingestellte MitarbeiterInnen - sowie für Kollegen, die **sich selbst** für eine **höherbezahlte Stelle** in der Bank bewerben **und dabei dem Wechsel** in das neue Tarifsysteem sowie die neue Tariftabelle **zustimmen**. Dazu sollten sie Konditionen des bisherigen wie des neuen Systems gut prüfen – die Betriebsräte und der DBV als Gewerkschaft helfen hier gern. Die neue Tabelle ist in Summe materiell gleichwertig zur alten Tabelle – sie setzt andere Schwerpunkte. Die neuen Vergütungsgruppen



DBV-Verhandlungskommission (von links nach rechts): Christian Schulz, Stefan Griggel, Heinz Buff (Verhandlungsführer), Robert Piasta, Holger Lätzsch, Silke Schiller, Stefan Linden, Ute Beese, Steffen Rehmisch, Stephan Szukalski. Fotos: DBV



überlappen sich nicht mehr wie die bisherigen Tarifgruppen, sondern sie bauen aufeinander auf (das heißt zum Beispiel, dass auf die VG B1 höchstes Tätigkeitsjahr gehaltlich oberhalb die VG B2 niedrigstes Tätigkeitsjahr folgt).

Eine ebenfalls zu prüfende Besonderheit – und dabei ist in der Praxis ein wenig Vorsicht geboten – ist die **Eigen-Bewerbung auf eine Stelle mit gleicher oder geringerer Eingruppierung**. Hier ist in vielen Fällen ein Wechsel ins neue System sogar automatisch vorgesehen.

Grundsätzlich haben junge Mitarbeiter bis zu 10 Jahren im Betrieb mit der neuen Tabelle Vorteile – und auch Kollegen, die höherwertige Aufgaben übernehmen, und dabei zusätzlich von neuen Zulagen profitieren. Langjährige Beschäftigte haben meist mit der bestehenden Tabelle Gehaltsvorteile – und können sich auf diese wie beschrieben weiterhin verlassen.

Die **neuen Zulagen** sind in der Regel an die neue Tabelle gebunden, es gibt sie für fachliche Leitung, Führung sowie für Expertise. Sie sollen die Beschäftigten spürbar belohnen, die mehr Verantwortung übernehmen – und zwar einheitlich und nicht vom Gutdünken der einzelnen Bank abhängig. Ist ein(e) Mitarbeiter(in) häufig erste(r) Ansprechpartner bei schwierigen fachlichen Fragen, so erhält er / sie künftig für diese fachliche Leitung je nach VG zwischen 107 und 181 Euro monatlich mehr. Für Mitarbeiterführung – Leistungsbeurteilung, Aufgabenverteilung – sieht das System nun 214 bis 363 Euro feste Zulage vor. Schließlich: Besondere Expertise (Zuarbeit zum Vorstand sowie 2. Ebene und entsprechender Einfluss auf diese) wird mit monatlich 363 bis 453 Euro je nach Vergütungsgruppe honoriert. Alle Zulagen sind tariflicher Teil der Monatsvergütung, werden 13 x gezahlt, und nehmen an Tarifierhöhungen teil.

Der **zentrale Anker** einer Bankausbildung bleibt: Funktionen, die „ausgelernte Bankkauffrauen und -männer“ voraussetzen, sind wie bisher mindestens in der neuen Vergütungsgruppe B 1 (entsprechend bisheriger Tarifgruppe 4) einzugruppieren. Bei Stellenwechseln, die vom Arbeitgeber ausgehen, ist eine Gehaltseinbuße ausgeschlossen – bei Rückgruppierungen sichern Zulagen in jedem Fall die bestehende Vergütung, und bei Höhergruppierungen haben die betreffenden Mitarbeiter innerhalb von 3 Wochen die Wahl zwischen alter und neuer Tabelle. Rein örtliche Wechsel, die Rückkehr aus der Elternzeit oder „vorausseilende“ Stellenwechsel von Angestellten während Rationalisierungen begründen keinen Wechsel des Tarifsystems.

Die Einführung des neuen Tarifsystems darf allein nicht zu einer Rückgruppierung führen. Eine solche ist wie bisher nur möglich bei einer gravierenden Änderung (z.B. Standardisierung oder Umstrukturierung) der ausgeübten Arbeitsaufgaben – was der Betriebsrat überprüfen und denen er zustimmen muss. Darüber hinaus und auch in diesem Fall gilt die tarifliche Vergütungssicherung für alle Beschäftigte mit 10 Jahren und mehr Betriebszugehörigkeit uneingeschränkt.

Im Zuge des Tarifabschlusses haben wir aber auch andere Rechte festgeschrieben. So haben nun die Beschäftigten in allen Genossenschaftsbanken **Anspruch auf** einen zusätzlichen Baustein für die **Altersvorsorge** – auch dort, wo es bisher noch keine gab. Und zwar muss der Arbeitgeber an seine Mitarbeiter die volle Ersparnis weitergeben, die ihm wiederum zuvor die Sozialversicherung bei der Umwandlung von Gehalt in Rentenvorsorge zurückerstattet. Zudem: Alle Beschäftigte in Volks- und Raiffeisenbanken mit mehr als 200 Angestellten haben nun einen Tarifanspruch auf ein **Langzeitkonto** – dort können Gehaltsteile und Überstunden für längere Freistellungen angespart werden.

Die bezahlte Freistellung für Vorsorge-Untersuchungen („**Präventionstag**“) von einem halben Tag pro Jahr ist nun dauerhaft gesichert. Verlängert bis Ende 2022 ist die Möglichkeit, die **Gehaltssteigerungen** des 2019er Abschlusses von 3 % sowie 1,5 % **in mehr Freizeit** / Urlaubstage umzuwandeln.

Eine andere Tarifregelung ist nun, dass Kollegen den **Samstagsesätzen** in Kunden-Service-Centern zustimmen müssen – diese also auch ablehnen können. Für diese Einsätze gibt es stets 25 % **Zuschlag** – wenn Überstunden nicht binnen 4 Wochen ausgeglichen werden und deshalb daraus dann Mehrarbeit wird, erhöht sich der Zuschlag auf 50 %. Die **Altersteilzeit-Regelung** gilt nun bis Ende 2022 weiter: der Arbeitgeber kann solche Angebote unterbreiten, muss es aber nicht – und die MitarbeiterInnen können sie annehmen, müssen es aber nicht.

Wir haben weiterhin einen Anspruch auf **rentennahe Teilzeit** festschreiben können: In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten können bis zu 5 % der KollegInnen ihre Arbeitszeit nun von 39 auf 31 Wochenstunden verkürzen, sobald sie 3 Jahre vor ihrer regulären Altersrentengrenze (65 bis 67 Jahre) stehen. Dabei gleicht ihr Arbeitgeber das entstehende Gehaltsminus für die ersten 4 Stunden zur Hälfte aus – danach sinkt der „Zuschuss“ zunehmend, für jede der 4 restlichen Stunden um je weitere 10 Prozent-Punkte.

Wir sind überzeugt, dass wir in Gestalt des 140 Seiten starken Tarifwerks die Rechte und die Besitzstände aller Kolleginnen und Kollegen langfristig sichern, und dabei die sehr weit auseinanderlaufenden Bedingungen in den Betrieben bestmöglich abdecken. Ebenso wichtig ist uns, dass die Beschäftigten mit dem neuen Tarifvertrag aber auch ihren Karriereweg besser als zuvor selbst bestimmen können, und dabei nicht nur bei Eingruppierung und Gehalt, sondern auch in anderen Arbeitsbedingungen ein verlässliches Werkzeug zur Verfügung haben. Der DBV unterstützt Sie als Kollegen und als Betriebsräte dabei, die Tarifworte auch in der Betriebspraxis durchzusetzen – schreiben Sie uns per **E-Mail** an [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de). Für weitere Infos scannen Sie außerdem gern einfach den anbei stehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone.



Oliver Popp

# ING Deutschland: Die Kunst des Machbaren – kann viel bewirken

*Der orange Löwe ist nicht gerade ein schüchternes Tier. Die Direktbank mit der Amsterdamer Mutter, die mit dem König der Savanne wirbt, hat indes auch allen Grund zu selbstbewusstem Auftreten. Schließlich ist die ING Deutschland mit über 9 Millionen Kunden inzwischen drittgrößte Privatkundenbank und sucht die üppigen Einlagen verstärkt im „Wholesale“-Banking als Geschäft mit Unternehmenskunden zu nutzen. Die Geschäfte laufen weit überwiegend gut bis sehr gut. Dies sahen wir, die DBV-Tarifkommission, als Auftrag zum Verhandeln eines entsprechend **guten Tarifergebnisses**. Dies ist mit den Unterschriften des 31. Oktober 2019 gelungen.*

Die Rahmenbedingungen in der ING Deutschland waren (und sind) dabei wie skizziert deutlich besser als in der Gesamtbranche. Dies zu nutzen erwarten die mehr als 4.000 Kolleginnen und Kollegen in Frankfurt, Hannover und Nürnberg. Doch selbstverständlich ist es nicht. Denn zum einen hat der **Haustarifvertrag** der deutschen ING eine Anbindung an den Gehalts-Tarifvertrag der privaten und öffentlichen Banken – mit der Perspektive also einer Gehaltserhöhung von in der Branche lediglich 2 x 2 % über zweieinhalb Jahre. Zum anderen traten wir als Gewerkschaft und auch die Bank mit dem Ziel an, die inzwischen 250 unterschiedlichen Stellenbeschreibungen zu reduzieren. Die Stellen müssen an die oftmals veränderten Anforderungen, auch durch die „agile Transformation“ der Bank, angepasst werden. Nur auf diesem Wege sind sie auch für die Betriebsräte handhabbar.

Seit Sommer sind wir deshalb für eine **Verhandlungs-Langstrecke** angetreten, in deren Ziel die Leistungen und die Veränderungsbereitschaft der MitarbeiterInnen vollauf honoriert werden. Und als deren Ergebnis alle KollegInnen eine langfristige Perspektive in Bezahlung und Karriere bekommen, mit der sich die ING Deutschland klar zu ihren Leistungsträgern bekennt.

Unsere Sicht nahmen die Vertreter der Bank früh in den Tarifverhandlungen gleichfalls an, was das Handeln am Tarifstisch nachhaltig beförderte. Mit einem klaren und sachorientierten Fahrplan statt taktischen Winkelzügen ließen wir keinen Zweifel, dass wir alle Kraft in eine zeitnahe und umfassende Verhandlungslösung leiten. Materielle Erhöhungen sollten begleitet sein von tauglichen Regelungen im „Zukunftstarifvertrag“ – ein auskömmliches Einkommen ausreichend auch für ein Familienleben in der Großstadt, neue Karriere-Wege für Aufstrebende und Veränderungswillige, und zugleich die belastbare Absicherung aller Beschäftigter in den vertrauten Besitzständen.

Ab diesem Jahr erhalten nun alle KollegInnen eine tariflich garantierte **Nikolausprämie** zum Jahresende in Höhe von 1.500 Euro. Die Tarif-Mitarbeiter bekommen zusätzlich und ebenfalls zum Jahresende eine verbindliche zweite Prämie in Höhe von 750 Euro. Eine dritte Zahlung umfasst eine Abschluss-Vergütung von 75 % eines Brutto-Monatslohnes – statt bisher von 50 % – für alle Tarif-Beschäftigte.

Die KollegInnen in der ING Deutschland können auch an anderen Stellen mit mehr Geld rechnen. Jährlich 500 € brutto erhalten sie als **Weiterbildungsbudget** im Rahmen des Bank-Angebots „LearnING“, das zudem nicht an ein Erfordernis der aktuell ausgeübten Tätigkeit gebunden, sondern von den Angestellten aus einem großen Katalog frei disponierbar ist, was langfristig dazu führen kann und soll, neue Talente zu entdecken und Fähigkeiten aufzubauen. Die banknötigen Weiterbildungen werden unabhängig davon fortgesetzt. Das Budget

kann bis 3 Jahre angespart, und diese 1.500 Euro dann auch für umfangreichere Bildungsangebote verwendet werden.

Insgesamt ergibt dies eine materielle Erhöhung von im Schnitt umgerechnet etwa 3,5 % pro Jahr der Laufzeit des Tarifvertrages – wovon relativ zu ihrem Gehalt besonders die geringer verdienenden KollegInnen profitieren. Dies spiegelt die vergleichsweise gute Lage der Bank wider, und ist eine angemessene Erfolgsbeteiligung für alle deutschen ING-MitarbeiterInnen, die diesen Erfolg erst ermöglichen.

Für viele Beschäftigte ebenso wichtig sind nun ergänzende, aufgestockte Leistungen im Zukunftstarifvertrag vereinbart. So wird der **Pflegekosten-Zuschuss** von 100 Euro monatlich bereits ab dem 1. Pflegegrad gezahlt. Geholfen ist damit einer stark steigenden Zahl von



Ein großer Schritt voran: Die ING-Beschäftigten profitieren von einem guten Tarifabschluss – nicht nur in Sachen Geld...  
Foto: O. Popp

KollegInnen, um zumindest einen kleinen Teil der Pflegekosten aufzufangen, wenn Familienmitglieder Hilfe benötigen. Ab dem Pflegegrad 3 (es gibt ansteigend 5) steigt der Zuschuss auf 150 € pro Monat.

Den Alltag unterstützt auch wesentlich die fortgeltende tarifliche **Flexi-Time**. Bereits nach drei Jahren im Betrieb können sich Angestellte in der ING Deutschland bis zu 12 Monate lang in ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis begeben – wenn sie zum Beispiel selbst Angehörige pflegen wollen oder müssen. Ab dem Pflegegrad 2 kann auch eine ergänzende „ING Flexi-Time Extra“ genutzt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen wird hier die Phase der Teilzeit sogar mit 20 % Aufstockung bezuschusst.

Wir konnten zudem auf Dauer 150 Euro als monatlichen **Zuschuss** für die Männer und Frauen festschreiben, die sich über **Nachwuchs** freuen und für die Kleinen da sind – neu auch, wenn es keinen gemeinsamen Haushalt gibt. Die Bank zahlt die Unterstützung, bis die Kinder 10 Jahre alt sind.

Das **Altersteilzeit-Modell** – die Bank kann eine ATZ anbieten oder nicht, die MitarbeiterInnen können sie annehmen oder nicht – ist nun verbessert: Künftig zahlt der Arbeitgeber bei Zustandekommen 30 % Aufstockung (statt zuvor 20 %) zu den gesetzlich geforderten 50 % des vorigen Gehalts während der aktiven wie auch während der passiven ATZ-Phase für die unteren Vergütungsgruppen A, B und C (innerhalb des aktuellen 7-stufigen Systems von A bis G). Folglich konnten wir auch hier ein besonderes Plus für die KollegInnen erreichen, die zuvor trotz vieler Beschäftigungsjahre in unterschiedlichsten Einheiten der Bank und an allen drei Standorten im Vergleich zum gesamten Gehaltsband gering verdienten, und im Zuge der Alterslösung nun gesondert profitieren.

Neu erzielen – mit der Zusage einer betrieblichen Regelung – konnten wir einen großen Baustein bei den Mitarbeiter-Konditionen. Künftig können die Frauen und Männer in der ING Deutschland 10 **FreeBuys** jährlich verfügen, das heißt in ihrem DirektDepot 10 x pro Jahr ohne Zahlung einer Provision die gewünschte Stückzahl jedes angebotenen Wertpapiers (Aktien, Fonds, ETFs, Anleihen...) erwerben, um langfristig eigenes Vermögen aufzubauen.

Für das Jahr 2020 sind wir mit der Bank eine Vereinbarung zum Verhandeln eines **Langzeitkontos** eingegangen. Damit könnten MitarbeiterInnen Gehaltsteile oder auch die Entsprechung von Überstunden auf einem Konto über lange Zeit ansparen. Und davon können die KollegInnen Lebenspläne verwirklichen – einen längeren Bildungsurlaub, eine Auszeit weit weg, oder auch ein konzentriertes Engagement für ein Ehrenamt. Auf lange Sicht zieht auch die Bank Nutzen aus solcherart selbstbewussten Frauen und Männern – dass sie gern im Haus arbeiten, ihm die Treue halten.



...unsere Verhandlungs-Kommission erreichte taugliche Regelungen - und arbeitet nahtlos weiter für ein praxisnahe Stellenbeschreibungen und -bewertungen. Von links nach rechts: Heike Halbmeier, Harald Kaiser, Ulrich Probst, Marie Ströhler, Ute Beese, Alexandra Reuter, Roland Beck, Sawki El-Toukhy, Melanie Hanebutt.  
Foto: O. Popp

Eine angemessene tarifliche Vergütung bemisst sich nicht nur an der absoluten Höhe des Gehaltes und der Sachleistungen, sondern auch, ob es wirklich die geleisteten Arbeitsaufgaben abdeckt, ob es erkennbare Aufstiegswege im System gibt, und – angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um gute Fachkräfte – ob die Löhne in der ING Deutschland mit der Konkurrenz mithalten können. Den größten Umfang in den Verhandlungen im Sommer und Herbst nahm dann auch die angestrebte **Überarbeitung des Gehaltssystems** in der gesamten Bank ein.

Der Ende Oktober mitbeschlossene verbindliche **Zeitplan** regelt nun die nahtlos anschließenden Tarifverhandlungen. Bis spätestens Ende Juni 2020 überprüfen wir alle Stellen im Bereich „Sales & Services“ entsprechend der Erfordernisse der Berufsalltags neu und werten nötigenfalls neu ein. Bis Ende März 2021 wollen DBV-Tarifkommission und Arbeitgeberseite auch im Bereich „Delivery“ zu einer aktuellen Beschreibung und Bewertung der Stellenprofile kommen, und bis Ende September 2021 in „Support“ zu allseitig akzeptablen Stellenbeschreibungen kommen.

Die Fristen wirken langatmig. Sie sind aber notwendig, um alle Jobs in der hiesigen ING tatsächlich genau zu prüfen, welchen Inhalt sie inzwischen haben. Denn der ist oft weit entfernt von der Bezeichnung, die die KollegInnen mit ihrer Einstellung im Arbeitsvertrag vor 20 und mehr Jahren unterschrieben. Aus dem klar umrissenen Teamleiter in der Telefonie wurde zum Beispiel ein „Circle Lead“ im „Super Circle General Banking Calls“ – und der neue Jobtitel ist nicht nur Wortgeklingel. Sondern die Betreffenden haften etwa für größere Verantwortungen.

Unterm Strich müssen wir genau prüfen, ob alle KollegInnen noch nach dem bezahlt werden, was sie inzwischen leisten. Auch ist sicherzustellen, dass sich ähnliche Tätigkeiten weder zwischen Organisationseinheiten noch zwischen den Standorten unterscheiden. Dafür müssen wir die tarifliche Stellensystematik in der Weise weiterentwickeln, die die Jobprofile auf einen aktuellen Stand bringt und generell die Werkzeuge liefert, um die ständig neu aufkommenden und wachsenden Tätigkeiten fair und zeitnah einwerten zu können. Dafür werden wir uns die nächsten knapp zwei Jahre ins Zeug legen. Zu Gunsten eines Tarifs, der unseren Namen – also den der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – verdient.

Oliver Popp

# Integration Deutsche Bank – Postbank: Ziellos in die Zukunft

*Es ist mittlerweile 11 Jahre her, dass die Deutsche Bank den Kaufvertrag für die Postbank unterschrieb. Was die blaue Mutter mit der gelben Tochter strategisch vorhat, änderte sich seither mehrfach fundamental – von vielen strukturellen oder organisatorischen Änderungen ganz zu schweigen. Die Kommunikation von großen und kleinen Managern gegenüber Betriebsräten und Beschäftigten füllt inzwischen einige Regalmeter – ohne für längerfristige Klarheit zu sorgen. Eine Bestandsaufnahme aus dem Herbst 2019 anhand der Postbank Systems.*

Die „Systems“ ist mit derzeit 1.600 Festangestellten und etwa 900 externen Beratern einer der großen IT-Dienstleister des Landes. Ohne die Server, Netzwerke, Programme, Datenbanken und Experten, an 9 Standorten, unter anderem in Bonn, Hameln und Frankfurt, würde für 14 Millionen Postbank-Kunden im Handumdrehen nichts mehr gehen. Für das Funktionieren des Bankgeschäftes ist die Technik das alles Entscheidende. Schließlich gibt es in Banken keine greifbaren Produkte, sondern nur, meist IT-basierte, Dienstleistungen und Services. „Insofern: Der eine Mensch in mir sagt, dass wir auf Dauer gebraucht werden und dass wir materiell und auch sonst gut abgesichert sind“, meint **Andreas Beutner**, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Systems und des Betriebsrats in Hameln.

Der andere Mensch registriert: Informationen des Managements zu Veränderungen im Deutsche Bank-Konzern kommen in vielen Postbank-Einheiten und so auch in der „Systems“, nur tröpfelnd an. „Wir haben viele Ansprechpartner, aber keinen verlässlichen Bezugspunkt mit Entscheidungskompetenz. Und viele „Announcements“, der Modebegriff für Ankündigungen von Veränderungen der Bank, sind so unklar, dass wir nicht wissen, ob und wie wir jeweils betroffen sind“, ist Andreas Beutner, der in der DBV-Partnergewerkschaft komba aktiv ist, enttäuscht.

Die Informationslücken füllt zuerst der „Flurfunk“, der sich mal als aufgebauscht, mal als wahr oder gar noch verharmlosend erweist. So etwa bei Planung und Wirklichkeit der Umzüge, besonders am Postbank-Standort Bonn, mit seinen auch kleineren Lokationen. Ohne große Vorinformationen tauchen bereits Möbelpacker im Büro auf. Nur wenige Monate später soll es wieder zurück gehen, in ein Gebäude, das die Bank schon voreilig abgemietet hatte. „Das sind kleine Nadelstiche, die Vertrauen und Motivation unserer Kollegen untergraben. Oder die Tatsache, dass eine



*Technisches Rückgrat des Konzerns:  
Die Postbank Systems, hier in Hameln.*

*Foto: O. Popp*

Betriebsvereinbarung zum Übertrag von Resturlaub ins Folgejahr vom Konzern, ein halbes Jahr nach Unterschrift, schon wieder gekündigt wurde. Oder Diskussionen zu Essengeldzuschüssen oder Parkplatzgebühren“, nennt **Andreas Jäckel**, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender am Hamelner Standort der „Systems“ und seit Jahren eine kräftige Stimme des DBV, die Ärgernisse des Alltags.

Das große Bild – die Integration der Postbank in die Deutsche Bank – hat ebenso große Risse bekommen. Bei allen Wechseln – 2008 Kauf der Postbank, 2010 Entscheidung zur Integration und dem Projekt „Magellan“, 2015 versuchter Verkauf mittels Börsengang, 2017 Kehrtwende zur Voll-Integration – wurde die „Systems“ stets mit in die Luft geworfen. Geht sie nun voll auf in der IT der Deutschen Bank, bleibt sie eigenständig, wird sie verkauft oder irgendwas von alledem? „Diese Diskussion hat sich verschlissen, das Interesse unserer Mitarbeiter ist bei nahe Null angekommen. Denn auf alle Ankündigungen von Strukturänderungen folgte bisher nichts. Außer eben Aktionismus oder fast schon groteske Sparmaßnahmen“, hofft Andreas Jäckel doch noch auf die Umsetzung von langfristigen Konzepten. „Egal in welche Richtung es geht, eine Entscheidung sollte endlich einmal 5 Jahre Bestand haben und durchgezogen werden“, wünscht sich der Macher eine belastbare Arbeitsgrundlage als Betriebsrat und für die MitarbeiterInnen.

Doch ist eben dies nach wie vor kaum abzusehen. Ständig ändern sich Organigramme. Die Zahl der Führungsebenen wächst eher noch, und die Wechsel der Handelnden vollziehen sich in immer schnellerem Takt. Die Berichtslinie von und zur „Systems“ ist derzeit (von oben nach unten): Deutsche Bank-Vorstandschef Christian Sewing + COO Frank Kuhnke + IT-Vorstand DB AG Bernd Leukert + CIO DB AG Neal Pawar + IT-Vorständin DB PFK AG Zvezdana Seeger + neuer CIO DB PFK AG Ulrich Meister + und erst dann der Postbank-Systems-Vorstandschef Dr. Thomas Mangel auf der 7. Führungsebene(!). „Wenn wir schon Teil des Rückgrates der Bank sind, dann sollten doch 3 oder maximal 4 Ebenen genug sein“, drängt Andreas Jäckel auf direktere, auch verbindlichere Kommunikation. Und solche Kaskaden, in denen gute, ungefilterte Ideen hängenbleiben, gibt es für viele Einheiten.

Unter vier Augen, informell, äußern Manager Verständnis für den Unmut der „Systems“ und anderer Einheiten – und ermutigen die Betriebsräte sogar, mit ihren Berichten und



Andreas Jäckel.



Andreas Beutner.

Fotos: privat

#### **Berichtslinie zur Postbank Systems:**

Deutsche Bank-Vorstandschef Christian Sewing

> Group COO Frank Kuhnke

> IT-Vorstand DB AG Bernd Leukert

> CIO DB AG Neal Pawar

> IT-Vorständin DB PFK AG Zvezdana Seeger

> CIO DB PFK AG Ulrich Meister

> Postbank-Systems-Vorstandschef Dr. Thomas Mangel

Forderungen aus der Praxis weiterhin so weit oben wie möglich Druck aufzubauen, damit sinnvolle Entscheidungen fallen. Im offiziellen Auftritt indes lehnen sich kaum Führungskräfte aus dem Fenster und schützen sich stattdessen mit bekannten, unkonkreten, nicht haftbar machenden Formulierungen. So die Beobachtung der Arbeitnehmer-Vertreter.

Nicht nur die Personen, auch die mit Ihnen besprochenen Inhalte, sind oft binnen weniger Monate überholt. Zeitpläne und Zahlen – etwa zum Personalabbau konkret in den deutschen Einheiten – sind kaum zu bekommen. Und wenn, dann kommen sie sturzflutartig und mit der dringenden Bitte an die Arbeitnehmerseite, schnell zu einer Einigung im „Kostenrahmen“ zu kommen. Das neue „Target Operating Model“ der IT (IT-TOM) in der Deutsche Bank AG / Deutsche Bank PFK AG sollte schon mehrfach bekanntgegeben werden. Es wurde dann aber beim jüngsten Strategiewechsel im Juli 2019 gestrichen. Nun gibt es die Befürchtung vieler Beschäftigter, dass die DB PFK (und mit ihr die Postbank-Einheiten) schon Anfang 2020 in der DB AG aufgehen könnte, die Geschäftsführung dafür aber erst Anfang Dezember mit einem Vorschlag für einen Interessenausgleich auf die Betriebsräte zukommt.

Es gibt auch ermutigende Zeichen. So finden die Betriebsräte der IT im Konzernbetriebsrat unter Führung des neuen Vorsitzenden Frank Schulze (DBV) mehr Gehör und sind in relevanten Arbeitskreisen vertreten. Immerhin – dort es geht in die richtige Richtung, und die IT hat unter den Arbeitnehmern des Konzerns an Stellenwert gewonnen. Bleibt noch die nötige Einbindung auf Arbeitgeberseite, um früh zu erkennen, wohin die Reise geht, und um Mitbestimmungs-Möglichkeiten wahr nehmen zu können.

Wesentlich ist die Verlässlichkeit der Konzepte des Unternehmens. „Wenn der Konzern, wie gerade wieder veröffentlicht, weiter Verluste ausweist, stellen sich doch Fragen. Müssen womöglich noch mehr als die angedrohten 18.000 Stellen abgebaut werden? Oder kostet der

Stellenabbau mehr als kalkuliert? Kurz, sind die Aussagen, die von der Bank mit der Strategie-Änderung im Juli verkündet wurden, noch aktuell?“, fragt nicht nur Andreas Beutner aus dem „kleinen“ Hameln mit seinen mehr als 3.000 Angestellten, aus BHW Bausparkasse, Postbank und anderen Konzernunternehmen, am Standort.

Welche Produkte und Dienstleistungen können im Konzern überhaupt noch Geld bringen oder dieses einsparen? Wirklich überzeugende Ideen sind nicht erkennbar. Andreas Jäckel empfiehlt deshalb zuvorderst die Basics nicht aus den Augen zu verlieren: „Macht die Kunden glücklich! Also stattet die Postbankfilialen mit ausreichend Personal und schnellen, hochfunktionalen Prozessen so aus, dass am Schalter schnell bedient werden und die Beratung reibungslos laufen kann. Keine Wartezeiten am Schalter einer Postbankfiliale wären schon ein Erfolg. Und sorgt dafür, dass Geldautomaten, Kontoauszugsdrucker und Online-Banking, auch außerhalb der Geschäftszeiten, anstandslos funktionieren. Wir von der ‚Systems‘ stellen die Technik dafür bereit.“ Das traditionelle Brot-und-Butter-Geschäft und Selbstverständlichkeiten gerieten zu oft in den Hintergrund.

Die neuen Überschriften – Digitalisierung und Agilität – sind in der „Systems“ schon immer Alltag gewesen, auch ohne Vorstandsbeschluss oder Incentive. Programme und Hardware müssen laufend überholt oder gänzlich erneuert werden – und das bei laufendem Betrieb. Neue Bankdienstleistungen müssen stets technisch bereitgestellt werden. Regulatorik oder die Absicherung gegen Hackerangriffe sind dabei immer im Spiel. Release-Wechsel, „Workarounds“, Sicherstellung eines stabilen IT-Betriebs, das hieß schon immer: flexible Selbstorganisation des Teams, Stand-by-Dienste, schnelle Störungsbehebung ohne Rücksicht auf Hierarchie-Grenzen, Zusammenhalt und erhöhtes Engagement. Aber auch: gute Bezahlung und ein offener Umgang miteinander, mit wenig Oben-Unten-Denken.

So wurde die Postbank Systems ein kaum zu unterschätzendes „Asset“. Sie hat technische Experten, die auch in schwierigen Lagen meisterliche Arbeit leisten, wenn externe Dienstleister passen müssen. Dieses Pfund schwindet allerdings, nach Jahren der Unsicherheit ob der Zukunft im Konzern, nun auch beträchtlich. Auf allen Ebenen verlassen gute, wichtige Mitarbeiter die „Systems“ in Richtung anderer, solider IT-Firmen. Und neue, junge Kollegen kommen zu wenige nach. „Wir erwarten, dass die IT im Deutsche Bank-Konzern nun endlich auf belastbarer Basis zusammengeführt wird. Wie das Kind dann heißt, ist egal. Es muss nun endlich angepackt werden. Und wir werden uns der Veränderung dann schon stellen“, sehnen sich die Betriebsräte, nicht nur im Weserbergland, nach dem klaren Wort des Unternehmens.

Oliver Popp

## DBV-Regionalkonferenz Süd: Das Leben ist kein starres Schema

*Ein Gesetz ist oft ein lang ausgefeilter Kompromiss, der sehr verschiedenen Interessen genügen muss. Erst in der Praxis zeigt sich, ob und wie die Buchstaben „aufleben“. Und spätestens hier wird klar, dass die gute Absicht manchmal nicht wirkt – wenn die Akteure in der Gesetzgebung zuvor überhaupt offen und sinnhaft verhandelt haben.*

Zu einem solch harten Urteil gelangen unabhängige Betriebsräte und Gewerkschafter angesichts von zwei Jahren Erfahrung mit dem **Tarifeinheitsgesetz (TEG)**. „Aus unserer Sicht hatte es anfangs eine gute Intention. Nämlich, dass die tariflichen Ziele der Branchengewerkschaften mit berücksichtigt werden sollen in den Tarifverhandlungen, welche die DGB-Gewerkschaften am Ende unter ihrem Namen abschließen“, meint **Ulrich Probst**, Betriebsrat in der ING, der auch die DBV-Tarifkommission für den ING-Haustarifvertrag leitet. Damit würde zumindest teilweise kompensiert, dass sich nur der Tarifabschluss der mitgliederstärksten Gewerkschaft im jeweiligen Betrieb gegenüber Regelungen anderer Gewerkschaften durchsetzt – was Hauptziel der politischen Treiber des TEG war: die „widerspenstigen“ Fachgewerkschaften einzufangen, welche den Betrieb des Landes mit ihren gezielten und wirksamen Streiks aufhielten, siehe GdL oder Cockpit.

Letztlich bedeutet das Tarifeinheitsgesetz die weitgehende Ausbebung der Tarifautonomie – und hat das Potenzial, den lang erkämpften tariflichen Einfluss von Berufsgewerkschaften zu schmälern. Dann gilt nicht mehr: Die Arbeitnehmervertreter, die im Betrieb am nächsten dran sind und wissen, was den Kollegen wirklich wichtig ist, verhandeln und streiten für ein lebensnahes Tarifergebnis. Sondern: Es dominieren die Arbeitnehmervertreter, die am nächsten dran sind an der großen politischen Bühne, wo es zuerst um Vermarktung geht und erst danach um Inhalte. Der DBV stellt sich dieser Entwicklung entgegen. Gemeinsam mit dem dbb Beamtenbund und Tarifunion sowie dem Marburger Bund – um nur zwei zu nennen – arbeiten wir in Berlin weiterhin daran, das TEG zu Gunsten eines echten Wettbewerbs der Gewerkschaftsarbeit zu verändern oder besser noch, abzuschaffen.

Demzufolge ist das TEG auch stets zentrales Thema unserer **DBV-Treffen**. Während unserer **Regionalkonferenz Süd** kamen am **16. Juli 2019** unsere Aktiven nach **München**. Gast aus der Bundespolitik war dieses Mal **Till Mansmann**. Der 51-jährige Südhesse, verheiratet und mit 19-jähriger Tochter, studierte Atomphysik in Mannheim und Heidelberg und schrieb lange als Redakteur in einem mittelständischen Verlag, bevor er sich auch der Politik zuwandte. Politik ist kein Selbstzweck, aber sie braucht Beteiligung von Praktikern – Mansmann stieg über vom FDP-Ortsverband über Kreis und Land bis in den **Bundestag** auf, wo er seit 2017 im **Ausschuss für Arbeit und Soziales**

und im **Ausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung** wirkt. Die freie Organisation der Kräfte ist ihm wichtig – allerdings auch, was dann mit den Menschen passiert. „Ja, die FDP und die Gewerkschaften sind nicht immer ein Herz und eine Seele. Unabhängig davon ist für uns Freie Demokraten klar, dass wir ein sozialer Staat sind und auch bleiben wollen. Arbeitnehmer haben nur eine Chance über eigenständige Zusammenschlüsse. Und die Tarifautonomie ist da als Verhandlungsgrundlage unersetzlich“, bekräftigt Till Mansmann.

Unsere Aktiven aus den Häusern des Südens gaben Einblicke in die Lage von Banken und Versicherungen. Gastgeber **Wolfgang Ermann** verdeutlichte, dass wir über lange Zeiten die sehr unterschiedlichen Betriebe kennen – als Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter, Aufsichtsräte, ehrenamtliche Arbeitsrichter, Mitglieder in Tarifkommissionen: „Wir haben eine gemeinsame Sprache, egal woher wir kommen. Und solche Runden sind das beste Forum.“ Themen in München waren selbstredend die aktuellen **Tarifverhandlungen** in den Privatbanken (gerade mit einem akzeptablen Ergebnis Anfang Juli abgeschlossen), in den Genobanken (Anfang August zum Erfolg geführt), in der ING (ebenfalls mit respektabler Einigung Ende Oktober) und in den Versicherungen (Ende November erfolgreich abgeschlossen).

Das Umfeld für Tarife sind überall in der Finanzwirtschaft gleich bescheiden – Null- und Negativzinsen, Regulierungskosten, Fachkräftemangel, Kundenzurückhaltung, verschärfter Wettbewerb untereinander, sowie durch große und kleine Fintechs. Doch das haben nicht die Mitarbeiter zu verantworten, welche mit großem Einsatz Leistung und Überstunden bringen, und zusätzlich viele neue Aufgaben übernehmen. Die Gehälter müssen deswegen weiterhin (und nachholend aus den mäßigen Tarifergebnissen der vorigen Jahre) spürbar steigen, um nicht nur die emporschnellenden Lebenshaltungskosten abzudecken, sondern um endlich wieder die besten Schulabsolventen eines Jahrgangs und fachlich gute Quereinsteiger zu gewinnen.

Die Tarifergebnisse gehen in die richtige Richtung. In Form neuer sozialer Leistungen für Gesundheit, im Alter, für Familie und Kinder, als Förderung von Weiterbildung – doch es bleibt für den DBV noch einiges zu tun, um die Tarifvergütung und -bedingungen an die Wirklichkeit des Berufslebens anzupassen.

Das **Tarifeinheitsgesetz** wirkt sich wie gezeigt wesentlich auf die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften aus. Derzeit ist seine knebelnde Wirkung auf Berufsgewerkschaften zwar mit Hilfe von zwei „Huckepack“-Sätzen in einem ergänzenden anderen Gesetz ausgeräumt worden. „Doch ein so entscheidendes Gesetz darf keine fehlerhafte Hauptwirkung haben, die dann per Fußnote korrigiert wird, nachdem die Politik dann doch nachträglich wieder auf Experten



*Neue Einsichten: MdB Till Mansmann (2. von links) beurteilte die Lage und Aussicht einiger politischer Themen, die die DBV-Mitglieder betreffen. Gastgeber Wolfgang Ermann (links) moderierte die dichte Diskussionsrunde in München...*

*Foto: O. Popp*



Till Mansmann (FDP) gestaltet den Fortgang von lebensnahen Regelungen der Arbeit im Bundestag. Foto: Bundestag

hörte“, erläutert der Liberale Till Mansmann die krumme Genese des TEG. Es bleibt ein schädlicher, kurzfristiger Eingriff in die Unabhängigkeit der Tarifparteien, bei dem man froh sein muss, wenn es nie zur Anwendung kommt. Wegen der unterschiedlichen Mitgliederstärke der Gewerkschaften in den einzelnen Betrieben birgt die notarielle Feststellung der Zahlen einen großen Aufwand und auch Überraschungen – weswegen die Hoffnung besteht, dass tatsächlich auch die DGB-Gewerkschaften nicht mit Hilfe des TEG vor Gericht gegen einen konkurrierenden Tarifvertrag vorgehen.

Derzeit arbeitet das federführende Bundesministerium für Arbeit und Soziales eher still, aber doch kontinuierlich weiter am Tarifeinheitsgesetz. Je nach politischem Klima kann das Thema schnell mit einer Novelle wiedervorgelegt werden mit dem Versuch, die Änderungen

binnen weniger Tage durchzupeitschen, ist die Erfahrung des MdB aus Südhessen. „Ich befürchte nach wie vor, dass es keine tiefgründige Neuprüfung des Gesetzes geben wird, ob es weiter nötig ist. Stattdessen werden sich Arbeitsrichter damit befassen müssen, das TEG sauber und praxisbereit auszuformulieren“, so der 51-jährige Parlamentarier. Zwar versucht auch er mit guten Vorlagen und Argumenten im Fachausschuss, Arbeitsgesetze von vornherein präziser, sinnvoller zu gestalten. Aber der Lernprozess mancher in der Politik Handelnder lässt sich kaum forcieren – auch nicht ihr Wille, zuzuhören und auseinanderliegende Positionen zu vermitteln. Insofern müsse auch der DBV immer wieder damit rechnen, bedingt taugliche Gesetze als Arbeitsgrundlage zu haben. Immerhin bestätigte das Bundesverfassungsgericht jüngst wieder das Streikrecht als Wirkungsmittel jeder Gewerkschaft.

**Ünver Hornung**, Betriebsrat in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG und dort im Sozial- und Bildungsausschuss, erinnerte während des DBV-Treffens an ein anderes politisches Projekt – die **Bürgerversicherung**, also das Einzahlen aller Krankenversicherter inklusive Beamte und Selbstständiger in einen großen staatlichen Topf, plus anschließende Umverteilung der Leistung auf alle. „Mit diesem Systemwechsel wären sicher etliche Tausend Mitarbeiter in den privaten Krankenkassen obsolet, und könnten bei weitem nicht in der gesetzlichen Zentralkasse unterkommen“, erinnerte der Niederbayer an die absehbar schmerzhaften Auswirkungen der Bürgerversicherung, die wegen fehlender politischer Mehrheit derzeit nur pausiert. Till Mansmann ist – wie der DBV – einer der Unterstützer des Fortbestehens des dualen Systems aus gesetzlichen und privaten Kassen. „Es sind die effizienteren privaten Kassen, die derzeit die schwächeren gesetzlichen Assekuranzen quersubventionieren. Dies würde mit der Bürgerversicherung wegfallen, ebenso der Anreiz für die kostenintensiven gesetzlichen Kassen, besser zu wirtschaften“, verdeutlicht der Familienvater. Die gesetzlich Versicherten würden in Folge einer Einheitskasse keineswegs besser medizinisch versorgt, weil es bisher keine Verpflichtung zu effektiveren Wirtschaften oder zu einem Aufstocken des Leistungskorbs gibt.

Wesentliches Element von guten (gesetzlichen und tariflichen) Regelungen ist, dass sie aufs Leben reagieren, „atmen“ können. Insofern ist das **Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur verbindlichen Erfassung aller Arbeitszeiten** kein ermutigendes Zeichen. Was zunächst gut klingt – alle Arbeitszeiten müssen lückenlos dokumentiert werden, damit Beschäftigte nicht über die Maße ausgebeutet werden oder sich selbst ausbeuten -, droht in der Berufswirklichkeit ein bürokratischer Spießrutenlauf zu werden. Welche Auflagen müssten dann alle KollegInnen in Vertrauensarbeitszeit, Home-Office oder mobilem Arbeiten (wieder) erfüllen? „Die Stechuhr ist kein gutes Instrument für die Zukunft, selbst wenn die Beschäftigten dann per App ihre Zeiten ‚stempeln‘. Das alte Ideal eines geregelten 8-Stunden-



...unsere DBV-Aktiven aus Privatbanken, Volksbanken und Versicherungen des Südens hatten aus der Praxis heraus deutliche Vorstellungen, wie Arbeitsgesetze besser funktionieren könn(t)en. Foto: O. Popp

Arbeitstages für Jeden lässt sich nicht verordnen“, verweist Till Mansmann erneut darauf, dass Gesetze keine Phalanx sein können. „Je mehr wir versuchen, Arbeitsbedingungen sehr eng zu regulieren und zu verteidigen, desto weniger Spielraum haben auch die Kollegen im Betrieb. Und die Arbeitswelt wird sich dann Wege drumherum suchen, die dann aber völlig ungeregelt sind.“

Flexibles Arbeiten kann beiden Seiten Vorteile bieten. „Unser Haus müsste während mancher Lastspitze oder Krankheitswelle wohl die Hälfte der Filialen schließen, wenn wir nicht Teilzeit-Mitarbeiter hätten, die gut Lücken in den Dienstplänen füllen können“, verdeutlicht Wolfgang Ermann mit Blick auf „seine“ Deutsche Bank Region Nordbayern. Erst durch solche veränderbaren Team-Absprachen ergeben sich neue Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeiter, die nicht in Vollzeit arbeiten wollen oder können, weil sie für die Kinder, zu pflegende Angehörige oder fürs Ehrenamt Zeit brauchen.

Letztlich muss ein Gesetz oder eine Regelung gerade dann funktionieren, wenn die wirtschaftliche oder politische Lage stürmisch wird. „Wir sollten uns im Bundestag daran orientieren. ‚Schönwettergesetze‘ nützen niemandem, wenn sie die Erwartung der Betroffenen nicht erfüllen können, sondern ihnen im Ernstfall sogar auf die Füße fallen. Indem sie das Gelingen von Arbeit nicht erleichtern, sondern eher erschweren“, so der MdB von der Bergstraße. Das hoch gelobte „Entgelt-Transparenz-Gesetz“ (ETG) erweist sich in der derzeitigen Ausgestaltung als so ein fauler Kompromiss. Das Gesetz soll insbesondere den Gehaltsrückstand von Frauen gegenüber Männern (die gleiche Aufgaben in gleicher Arbeitszeit und gleicher Berufserfahrung erfüllen) offenbaren und helfen, diesen abzubauen. „Das Gesetz geht völlig an der Realität vorbei. Denn Frauen, die sich benachteiligt sehen, erhalten meist keine klare Auskunft über die Gehälter ihrer männlichen Vergleichskollegen, weil die Vergleichsgruppe wegen Daten-

schutz mindestens sechs Beschäftigte umfassen muss, die eng gefasst meistens nicht gebildet werden kann“, bemängelt Jürgen Tögel aus der Deutsche Bank Südbayern.

Auch Gabriele Stegmiller-Köferl, Betriebsrätin in der Bayerischen Landesbank, sieht im „ETG“ kein gut anwendbares Werkzeug, um geringer vergüteten Mitarbeiterinnen zu helfen. „Es gibt bei uns inzwischen keinen gehaltlichen Unterschied mehr zwischen Frau und Mann, wenn sie für die gleiche Tätigkeit neu eingestellt werden. Aber die Historie der Gehaltslücke ist da, weil Frauen schlechter verhandelt haben in den Männer-Netzwerken, und dort nicht die gleiche Unterstützung gefunden haben.“ Und auch in Genossenschaftsbanken ist dies Thema: Gerade bei den dort gehäuften Fusionen der Häuser stellt sich heraus, dass Frauen und Männer mancherorts gleich, anderenorts allerdings mit bis zu drei (!) Tarifgruppen Unterschied für die gleiche Tätigkeit bezahlt werden – die sich wohlgemerkt nicht aus Teilzeitphasen oder weniger Berufserfahrung der Frauen ergeben. Hier eine gleichwertige Bezahlung zu verhandeln, ist wahrhaft eine große Aufgabe für die verhandelnden Betriebsräte – welche dabei nur bedingt auf Rechtssätze bauen können, sondern auf gute Argumentation aus der Unternehmens-Wirklichkeit heraus.

„Für unsere aktiven Ehrenamtlichen war der Austausch mit Till Mansmann als Gast bei unserer bayerischen Regionalkonferenz 2019 wichtig und sehr fruchtbar. Wir konnten wieder einmal die Brücke von Gesetzgebung, über Tarifgeschehen bis hin zur wirklichkeitsnahen Umsetzung in unseren Betrieben schlagen“, resümiert Wolfgang Ermann – Vorsitzender des Regionalverbands Süd. Natürlich ist für das nächste Jahr eine Fortsetzung geplant.

Oliver Popp

## Vielfalt im Unternehmen – und was gute Personalpolitik ausmacht

*Die Finanzwirtschaft ist mittendrin: Die Digitalisierung mit neuen Job-Anforderungen schreitet fort. Und es kommt nach wie vor zu wenig Nachwuchs nach – nur in den Großstädten steigt die Zahl der Kinder –, als dass die großen und immer noch umfangreicher werdenden Jahrgänge um 60+ ersetzt werden könnten, die in Rente gehen. Der Fachkräftemangel verstärkt sich also besonders da, wo bereits Engpässe eklatant sind – in den Filialen auf dem Land.*

Die Antwort kann nur eine ganzheitliche Herangehensweise in der Personalpolitik der Geldinstitute sein – Potenzial darf noch weniger als

zuvor brachliegen. Dazu gehören alle Generationen und Geschlechter, aber auch verschiedene Lebensstile und Lebensphasen. Viele KollegInnen in der Bank leben in einer Patchwork-Familie, und Viele wollen Beruf, Familie und Privates besser vereinen, wie dies etwa in Skandinavien gelebt wird. In diesem Sinne muss die Personal-Planung flexibel reagieren – und nicht wie oft gesehen ein „Schema F“ anlegen, das der „Chef“ für gut hält. Viel lässt sich gewinnen, wenn sich auch mal Querdenker entfalten können, die mit ihrer Kritik unbequem sein können, aber helfen, eingefahrene Hierarchien und Prozesse zu erkennen und zu ändern. Ebenso nützlich sind verbindliche Budgets und Freistellungen für Weiterbildungen, die über das zwingend Nötige für das jeweilige Profil hinausgehen – so können die MitarbeiterInnen selbst eigene Anlagen fördern, die sie erahnen. Und andere, passendere Aufgaben übernehmen, die zur eigenen Lebensplanung passen. Das Unternehmen profitiert auf lange Sicht stark – in Form von mehr Vertrauen und Motivation, die in bessere Arbeitsergebnisse und Geschäftszahlen münden.

In Betrieb heißt das: Bringt Talente und Bedarf zusammen! Das sind nicht nur schöne Worte, sondern es kann das entscheidende Quänzchen Wettbewerbsvorteil bringen durch frischere (Bank-)Produkte und Service. Das Ideal ist also eine gute Durchmischung aller Lebensalter, Geschlechter und Lebensentwürfe. Es wäre fatal, Mitarbeiter zum Beispiel wegen ihres hohen Alters nicht mehr weiter zu entwickeln – sie sind oft die handwerkliche Stütze in der Organisation, wenn die Technik streikt oder Veränderungen viele jüngere Beschäftigte außer Atem bringen. In ähnlicher Weise – mehr Frauen in höchsten Positionen des Betriebes könnten wohl manches Knäuel lösen, in das sich einige Alpha-Männer immer wieder verheddern. Stattdessen: Die Vielfalt einer Belegschaft macht das Unternehmen erfolgreich, und ermöglicht Fortschritt.

Sabine Diehl



Eine vielfältige Belegschaft bringt das Unternehmen voran.  
Foto: Kzenon / fotolia.com - Adobe Stock

## Arbeits-Recht: Das Fundament für einen stabilen Betrieb

*Wer hat nicht gern ein warmes und helles Zuhause, wenn es draußen windet und trüb ist. Die allermeisten KollegInnen in der Finanzwirtschaft haben – noch – ein solcherart „wohnliches“ Büro. Doch der Sturm der Veränderungen vorm Fenster schwillt an, und manch' dichter Nebel raubt lange Zeit die Perspektive. Die Geschäftsführungen haben es oft selbst in der Hand, das Schlechtwetter zu zähmen, bevor es sich durch immer mehr Ritzen Wege in die Unternehmen bahnt, und das Betriebsklima unangenehm werden lässt, oder gar eine große Zahl Arbeitsplätze hinfort weht.*

Um im Bild zu bleiben – die Arbeitsgesetze sowie die tariflichen und die betrieblichen Vereinbarungen bilden nach wie vor die stabilen Fenster und das dichte Dach, die die Finanzhäuser vor groben rechtlichen Unbilden schützen. Und das deutsche Arbeitsrecht ist ein großer Werkzeugkasten, um Schäden zu reparieren, die dann doch eingetreten sind. Der DBV sieht sich dabei durchaus als mobile Handwerksfirma und Prüf-Institut: „Wir sind für alle Mitarbeiter, für die Betriebsräte und für die Personalräte gerade heute da, wenn vieles im Unklaren oder im Konflikt ist. Und wenn die Arbeitgeber nicht immer willens oder fähig sind, Arbeitsrechte zu erklären und zu schützen“, verdeutlicht **Sigrid Betzen**, seit 23 Jahren federführende **Fachanwältin** des Deutschen Bankangestellten-Verbandes und zugleich DBV-Geschäftsführerin.

Es sind vor allem zwei Fallgruppen, die sie und andere Rechtsexperten unserer Gewerkschaft für unsere Mitglieder aktiv werden lassen: Zum einen die vorbeugende Beobachtung und frühzeitige Bearbeitung **kollektiver Vereinbarungen**: Welche Institute planen Umstrukturierungen, die die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten nachteilig verändern könnten? Welche Regelungen sind dafür – in enger Abstimmung mit den örtlichen Arbeitnehmer-Vertretern – zu vereinbaren oder zu aktualisieren, damit sie die Zukunft der Mitarbeiter bestmöglich gestalten? Erinnert sei nur an die seit Jahren beinahe pausenlos angekündigten (und dürftig resultierenden) neuen „Strategien“ und „taktischen Optimierungen“ von Deutsche Bank und Commerzbank, die sich zunehmend andere private Häuser, Spezialbanken, Geno-Institute und Versicherungen als fragwürdiges Vorbild nehmen. Die Erfahrung lehrt stattdessen: Respektierte, in ihrem Berufsweg geförderte Angestellte brauchen nicht fortwährend auf die Ziele und Werte des Unternehmens „committet“ werden, sondern sie legen sich von selbst ins Zeug, um ihrem Unternehmen Erfolg zu erwirtschaften – und damit nehmen sie nebenbei auch viel Kostendruck und Unsicherheit.

Zum anderen sind **individuelle Absicherungen** nötig. Denn die „großen“ Abkommen – heißen sie nun Tarifvertrag, Sozialplan, Weiterbildungsprogramm oder Arbeitszeit-Regelung – setzen Standards und damit Grundfesten für eine verrechtlichte Arbeitswelt im Unternehmen. Sie können aber oft nicht die internen Reibungen abschließend auflösen, wenn einzelne KollegInnen oder Teams miteinander, mit Vorgesetzten, Prozessen oder Technik hadern. „Hier spiegelt sich sehr konkret wider, wie fein oder auch wie grob geltendes Arbeitsrecht im Unternehmen angewendet wird, und wie mit den Beschäftigten umgegangen wird. Dauert es viele Monate, bevor endlich mal der Treppenlift für die auf einen Rollstuhl Angewiesenen eingebaut wird? Wird der Vorwand einer mitgenommenen Milchpackung ‚genutzt‘, um einen aus Chefsicht widerspenstigen Kollegen rauszumobben? Wird immer wieder Druck ausgeübt oder vertröstet, um Mitarbeiter in der niedrigeren Tarifgruppe zu halten, obwohl sie längst höherwertige Aufgaben übernommen haben?“, gibt DBV-Arbeitsrechtlerin Sigrid Betzen Beispiele ihrer Arbeit. Hier vertritt sie ständig eine dreistellige Zahl von Beschäftigten, die mit unserer Hilfe für ihre Rechte auch vor Gericht kämpfen müssen.



Sigrid Betzen.

Foto: H. Barten

Vielfach ist die „übergeordnete“ und die „persönliche“ Ebene des Arbeitsrechtes miteinander verbunden – eine funktioniert nicht gut ohne die andere. Deshalb schulen unsere Juristen die örtlichen Arbeitnehmer-Vertreter in **vielgestaltigen Seminaren** – damit die Betriebs- und Personalräte gute, rechtssichere Vereinbarungen in ihren Unternehmen verhandeln können, und damit sie die alltäglichen Stolpersteine noch besser erkennen. Dazu gehört auch ein regelmäßiger „Draht“ der BR und PR zu ihren Kollegen gerade in großen Flächen-Filialbetrieben, und wie sie das mit ihrer begrenzten Arbeitszeit in Einklang bringen können. Wir üben mit ihnen in unseren Weiterbildungen diese und andere typische Fälle aus der Praxis ein. Viel und oft miteinander reden lässt Problemfälle oft gar nicht erst eskalieren – ob dies nun Vorgesetzte mit ihren Kollegen oder mit dem Betriebsrat, oder auch die Kollegen untereinander tun. Denn letztlich wünschen wir uns überall ein angenehmes Betriebsklima, in dem Fragen und Probleme geklärt werden können, ohne dass es vor Gericht gehen muss, und das Haus für alle ein stabiles bleibt.

Zur DBV-Seminarseite gelangen Sie per Smartphone-Scan dieses QR-Codes...



Oliver Popp

## Reisebank: Ein einfaches „Danke“ tut so gut

*Kaputte Fenster warten seit Monaten auf Reparatur, abgenutzte Stühle verströmen den Charme der Vergangenheit. Zugleich warten die 20 Menschen in der Warteschlange ungeduldig auf Währungsumtausch und Mehrwertsteuer-Erstattung – mit den Gedanken schon im Zug. Die Uhren ticken anders in vielen Filialen der Reisebank: Deutlich verschieden von anderen Kredit-Instituten.*

Der Unterschied ist offensichtlich: Ist anderen Geldhäusern die 1A-Lage am Marktplatz selbstverständlicher Ort der Repräsentation, haben die Filialen der Reisebank in den zugigen Durchgängen von Bahnhöfen und Flughäfen geöffnet. Nur schwerlich ist dies ein Ort für komplexe Entscheidungen über die finanzielle Zukunft. „Wir sollen zwar auch Cross-Selling bewerkstelligen. Aber wir sind an vielen Tagen schlicht mit De-Eskalation des Kundenandrangs beschäftigt. Und in unseren Schichten geht manche Verständigung mit multikulturellen Kunden gerade mal per Hand und Fuß“, bringt **Farideh Delnavaz** in der Zweigstelle Konstanz den Alltag in der Reisebank auf den Punkt.

Die streitbare Schalter-Kassiererin ist seit 25 Jahren Zeugin deutsch-schweizerischer Finanztransite – und des damit häufig verbundenen ruppigen Geschäftsgebarens: „Manchmal kommen wir uns vor wie in einer Abfertigungshalle, bei der wir froh sein dürfen, dass eine stabile Scheibe zwischen uns und manchen Kunden ist. Da wird es oft laut, wenn Tax-free oder Western Union nicht schnell funktioniert wie geplant, und dann bekommt man auch mal Angst. Und das Bedenkliche ist, dass manche Vorgesetzte dann nicht voll hinter uns stehen“, ergänzt die Betriebsrätin des Bereichs Süd der Bank, die eine 100-%ige Tochter der genossenschaftlichen DZ-Bank ist.

Die Erwartungshaltung der direkten und höheren Chefs ist groß, die Wertschätzung mäßig. Gerade vor Mitarbeiter-Jahresgesprächen oder Beförderungen üben Führungskräfte Druck auf Beschäftigte aus – deine Zahlen sind ausbaufähig, im letzten Mystery Shopping standen wir ja auf der Kippe, und Ähnliches. Die verdeckten Tester im Auftrag der Bank, die als Mystery Shopper die Beratungs-Qualität einzelner Geschäftsstellen (und nebenbei auch einzelner MitarbeiterInnen) überprüfen, sind eine Besonderheit in der Reisebank – und sicher keine angenehme. „Wir sind schon gern Verkäufer. Aber dann schafft uns auch die Rahmenbedingungen, damit wir ein ordentliches Geschäft machen können“, bringt **Silvie Reckert** aus der Filiale München-Flughafen das Begehren der Beschäftigten auf den Punkt.

Sie und ihre Kollegen haben durchaus eigene Ansprüche an eine kompetente Beratung, die dem Selbstverständnis in anderen Banken nahekommt. Und sie sehen auch selbst, dass es zum Beispiel Sinn hat, sich zum Finanzwirt weiterzubilden. Doch sind die Aufstiegs-Möglichkeiten in der Fläche der Reisebank sehr begrenzt. Weder gehaltlich noch



Durchgangs-Stationen: Die Reisebank-Filialen (hier am Münchner Hauptbahnhof) haben lange geöffnet. Foto: O. Popp

in Sachen Verantwortung der Stelle bewegt sich viel über den Standard hinaus. Und dazu gehört sehr selbstverständlich ein forderndes Schichtsystem, das weit über die Arbeitszeiten in anderen Häusern hinausgeht.

Früh-, Mittel- und Spätdienste sind notwendig, um mit den langen Öffnungszeiten der anderen Shops in den großen Verkehrsdrehscheiben mitzuhalten. Und sie sind auch von den Mitarbeitern akzeptiert. „Gut für uns wäre ja schon, wenn es bei der Dienstplanung Rücksicht auf die biologische Uhr gäbe. Aber die Disponierung durch die Technik und durch Vorgaben können wir kaum beeinflussen. Dadurch folgt dann zum Beispiel auf eine Spätschicht auch mal eine Frühschicht, was dann gerade mal den Heimweg, schlafen und Arbeitsweg zulässt. Auch sowas geht an die Substanz“, empfiehlt **Nicole Metzger** aus der Filiale Ulm stattdessen eine Schichtenplanung, die wieder mehr von den Ausführenden gemacht wird.

Genug Interessenten gerade unter den jungen, ungebundenen Kollegen zum Abdecken des Kundenverkehrs gäbe es – wenn die Konditionen stimmen, also insbesondere die Zuschläge für Dienste außerhalb der normalen Geschäftszeiten. Es gibt zwar eine Schichtzulage. Die ist aber alles andere als leistungsgerecht dotiert – und unsere Tarifforderung nach einer Aufstockung auf 100 Euro extra für sehr frühes und sehr spätes Arbeiten, sowie 125 Euro on top für Sonn- und Feiertagsdienste wird vom Arbeitgeber abgelehnt. Der strebt immer wieder danach, das Gehaltsniveau sogar abzusenken in Form der Einführung von Niedriglohngruppen – was wir bisher verhindern konnten. Es zeigt aber die Schwierigkeit des Anerkennens, dass Fairness in der Bezahlung kein Luxus ist – sondern dringend nötig angesichts des gravierender werdenden Mangels von guten nachkommenden Fachkräften, die dann eher zu attraktiveren Wettbewerbern gehen als zur Reisebank.

Immerhin ist es die große und satt positionierte DZ-Bank, die ihre „kleine“, 600 Köpfe zählende Tochter dadurch eben nicht effizient führt und auch selbst wirtschaften lässt, sondern sie über die Maße kurz hält. Dadurch entgehen der Reisebank auch Geschäftschancen. „Wir sehen doch jeden Tag am Schalter, was möglich wäre. Unsere Verbesserungsvorschläge werden aber regelmäßig auf Halde geparkt. Und erst, wenn Berater von außen das Gleiche empfehlen, gibt es ein Budget für die Umsetzung“, wünscht sich etwa **Michael Schäfer** aus der Nürnberger Geschäftsstelle ein Umdenken.

Dabei gibt es Ansätze einer besseren Wertschätzung der etwa 450 KollegInnen in der Fläche und auch in der 150-köpfigen Zentrale in Frankfurt-Rödelheim. Zum Beispiel die im August 2014 eingeführte tarifliche Gruppen-Krankenversicherung über die R+V, die allen Mitarbeitern günstige zusätzliche Gesundheitsleistungen gewährt. Oder auch die Betriebsvereinbarung, wonach die Beschäftigten einen Tag mehr Urlaub bekommen, die ihre Erholungstage im Januar oder Februar nehmen, wenn weniger Geschäft ist und aber zugleich die allermeisten anderen Kollegen auf Arbeit sind. „Der Gesamt-Betriebsrat hat noch einige Punkte auf seiner Arbeitsliste, die zu erreichen sind“, berichtet Farideh Delnavaz von langfristige Tatendrang der Arbeitnehmer-VertreterInnen.

Das Bild ist eben nicht nur trüb: Neben den Aufregungen gibt es dann auch das eine oder andere Kunden-Lob, einfach mal ein „Danke“ in aller Hektik, oder auch mal eine achtsam formulierte, freundliche Mail. „Das tut echt so gut, und das trägt viel dazu bei, dass wir den Job noch gern machen“, freut sich **Yvonne Weinzierl** aus der Münchner Filiale über den kleinen Unterschied, der doch öfter zum guten Umgang gehören sollte.

Die wesentlichen persönlichen Ziele jedes Tages sind: Keine zum Vorgesetzten eskalierten Kundenbeschwerden, und dass die Kasse stimmt, also keine Fehlbeträge aufweist. Es dominiert das Währungs- und Sortengeschäft, und allgemein einfache Bankdienstleistungen. Eine weitergehende Bankberatung für Kredite, Anlagen oder Vorsorgen ist ansonsten angesichts des Durchsatzes eben kaum möglich. Die Filiale als Ganzes hat einige Umsatz- und Abschlussziele. Vom Fachlichen her sind die Arbeitsaufgaben gut zu schaffen.

Hilfreich wäre, wenn die Technik und daran gekoppelte Prozesse störungsarm laufen würden. Beim Mangel daran befindet sich die Reisebank freilich in langer Reihe der meisten

anderen, hadernden Geldinstitute. Zu einen verlangt die BaFin im Wege etwa des Geldwäsche-Gesetzes technisch aufwändige Freigaben und Dokumentationen der zahlreichen Transaktionen über Grenzen hinweg. Zu anderen sind es die massiv anschwellenden digitalen Nutzungskanäle via Kunden-App, vor denen die Systeme der Verkehrsbank manchmal in die Knie gehen.

Die Beschäftigten wollen auch hier liebend gern mit der Zeit gehen und Neues lernen. Doch auch die Zeit für Weiterbildungen ist sehr eng bemessen und erlaubt nur das Nötigste. „Noch vor ein paar Jahren konnten Alt und Jung bei uns einiges formlos voneinander abschauen. Doch das geht zumindest bei uns im Süden kaum noch, weil das Geschäft kaum noch Pause macht“, verweist Silvie Reckert auf ein Süd-Nord-Gefälle auch in der Reisebank. In nachfrageschwächeren Filialen an der Küste oder im Osten bilden sich auf den Arbeitszeitkonten der Mitarbeiter schon mal einige Minusstunden – und hier können Kollegen sich neuerdings sogar Urlaubstage kaufen, was südlich von Ruhr und Main in der Praxis nicht geht.

Darum ist es Ziel der DBV-Haustarifkommission, die eine Verkörperung der Betriebsräte und Mitarbeiter ist, einen tariflichen Anspruch auf die Möglichkeit der Umwandlung von Gehaltssteigerungen in Freizeit durchzusetzen. Mehr Zeit für Familie und Privates ist für viele Kollegen mittlerweile wichtiger als mehr Geld, weiß auch DBV-Fachfrau **Ute Beese**, die die Verhandlungsgruppe leitet: „Was wir seit Jahren verfolgen und auch erreichen sind etliche kleine tarifliche Schritte, die in Summe auch ein vernünftiger Wurf sind. Das heißt: Gehaltssteigerungen leicht oberhalb der Branche, zusätzliche Erfolgsbeteiligungen bei Unternehmenserfolg, den es meist gab, oder Restaurantschecks. Da wollen wir weitermachen. Zum Beispiel auch in Form eines tariflichen Fahrtkostenzuschusses für Bus und Bahn.“ Ab Januar 2020 gilt es wieder in den sicher nicht einfachen Verhandlungen, die der DBV früh und sortiert führt, auch um zeitnah abzuschließen und Leermonate zu vermeiden.

Nicht tariflich zu regeln ist der prekäre Zustand der Zweigstellen – und dennoch genauso wichtig. Denn mit defekter Klima-Anlage oder mangelnder Geräuschdämmung ist kein konzentriertes Arbeiten möglich. „Auch, mal die Wände neu zu streichen oder einen neuen Teppich zu verlegen würde sehr viel bringen und vergleichsweise wenig kosten. Oder mehr Diskretionszonen schaffen“, sind sich die Kollegen schnell einig. Erfolgsfaktor ist sicher auch das Fördern einer insgesamt offeneren Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, und generell das Halten und Gewinnen von Führungskräften, die mit Kompetenz und Vertrauen zu überzeugen wissen – statt mit Druck.

*Oliver Popp*



*Tarifgestalter:  
Unsere Tarifkommission Reisebank  
(von links nach rechts):  
Katja Seeger, Silvie Reckert,  
Nicole Metzger, Yvonne Weinzierl,  
Ute Beese (Verhandlungsführerin),  
Farideh Delnavaz, Christine Tanz,  
Michael Schäfer.*

*Foto: O. Popp*

# Private und Öffentliche Banken: Neue Gesundheits-Vorsorge vereinbart

Nach nochmals 15 zählenden Stunden konnte die DBV-Tarifkommission am 4. Juli 2019 früh gegen 3 Uhr in der fünften Runde endlich einen Abschluss für die privaten und öffentlichen Banken erreichen. Neben einem Gehaltsplus konnten wir einige **Verbesserungen im Manteltarifvertrag** erreichen, die **sonst oft übersehen** werden, aber dennoch eine bemerkenswerte Bedeutung und Entstehung haben. Dies wollen wir hier beleuchten. So konnten wir eine **lange bestehende Forderung** Realität werden lassen. Zum Ergebnis berichtet **Martin Magdziak**, Mitglied unserer Verhandlungsgruppe.

Die **gesundheitliche Vorsorge** sollte nach Meinung vieler Bankerinnen und Banker eine größere Rolle im Tarifrecht spielen – das wussten wir von vielen Jahren Einsatz in den Betrieben. Zwar bieten einzelne Institute eigene Programme an – jedoch nicht bundesweit einheitlich, und gerade in den ländlichen Regionen mangelnd. In vielen Häusern sind die KollegInnen auch völlig auf sich gestellt. Die Einführung eines verbindlichen jährlichen Präventionstages für alle – eine Freistellung für komplexe, medizinische Vorsorge-Untersuchungen – war daher schon lange Teil unseres Forderungspaketes.

Dabei sah unsere Tarifkommission die Vorteile und den Erfolg des tariflichen Gesundheitstages, der seit einigen Jahren in den Genossenschaftsbanken gilt. Gerade in kleineren Banken, die keinen großen Aufwand für betriebliche Gesundheitsprogramme stemmen können, haben die KollegInnen damit einen verlässlichen Anspruch auf Vorsorge.

Schnell wurde in den Verhandlungen klar, dass die Arbeitgeberseite einem pauschalen Tag pro Jahr und für eine nicht näher definierte Art von Vorsorge sehr verschlossen gegenüberstand. Auch wir wurden uns bewusst, dass eine Ausdifferenzierung sinnvoll wäre.

Eine gute Begründung für unsere Forderung ist der Ansatz aus 2013 gewesen, dass alle gesetzlich Krankenversicherten gegenüber ihren Kassen einen Anspruch auf bundesweit einheitliche ärztliche Früherkennungs- und Vorsorge-Untersuchungen haben. Diese sind fest definiert – wie der sogenannte CheckUp 35+, der heute auf gesetzlicher Basis alle drei Jahre beansprucht werden kann, oder die Hautkrebs-Früherkennung alle zwei Jahre ab dem 35. Lebensjahr. Diese Programme werden regelmäßig durch den Gemeinsamen Bundesausschuss (so heißt das Gremium von Fachleuten) überprüft und angepasst.

Klar ist, dass solche Untersuchungen nicht pauschal einen Tag dauern. Mal weniger und mal verteilt auf zwei Termine, zum Beispiel, weil der Arzt Blut- und Urin-Befunde oder Röntgen-Bilder eine Woche später besprechen möchte. Nichts wäre ungünstiger, wenn der Beschäftigte zwar einen Anspruch auf die ärztliche Konsultation hat, jedoch nicht auf Freistellung von der Arbeit, um den Arzttermin auch tagsüber wahrzunehmen. Und natürlich sollte es darum gehen, dass für die Freistellung nicht das Gehalt gekürzt wird oder gar Urlaub genommen werden muss. Viele Beschäftigte würden dann wohl auf diese wichtigen Vorsorgen verzichten.

Am Ende konnten wir uns durchsetzen. Der Freistellungskatalog in § 16 Manteltarifvertrag (MTV) wurde zur Arbeitsbefreiung **unter Fortzahlung des Gehalts** und **ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub** ergänzt um die **Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundesausschuss empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen**. Wir wünschen uns, dass viele, am besten alle Beschäftigte, dieses neue Recht nutzen.

Eine **klarstellende Verbesserung** konnte die Tarifkommission nach fast 9 Jahren des Drängens im **Kündigungsschutz** erreichen. Bisher war dort geregelt, dass bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer **Dienstjahre**, die vor

**Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt** werden. Dadurch konnten die Betroffenen nicht von einer längeren Kündigungsfrist (bei längerer Beschäftigungsdauer) profitieren.

Zwar hatte der Europäische Gerichtshof im Januar 2010 entschieden, dass diskriminierende Altersgrenzen nicht angewandt werden dürfen, doch war die Sache für unseren Tarifvertrag nicht so klar – zumindest nicht für die Arbeitgeberseite in den Jahren danach. Unser mehrfacher Hinweis, dass die GenoBanken seit 2011, dann die Santander Consumer Bank AG seit 2013 und schließlich die zwölf Sparda-Banken seit 2014 keine diskriminierenden Altersgrenzen mehr in den Tarifverträgen hätten, fruchtete nicht.

Die Argumentation der Arbeitgeber ging nämlich so: Wenn der deutsche Gesetzgeber solche Altersgrenzen noch nutzt, dann kann das im Tarifvertrag nicht unwirksam sein. Und tatsächlich war es so, dass im Seearbeitsverhältnis eine solche Altersgrenze noch bis 2013 galt. Danach galt sie weiterhin im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) – die für unsere Arbeitsverträge wichtigste Rechtsquelle – und im Heimarbeitsgesetz (HAG).



Martin Magdziak. Foto: privat

Daher beschritt Martin Magdziak für die DBV-Tarifkommission einen längeren Weg durch Exekutive und Legislative, um die Altersgrenze zu kippen und damit das Arbeitgeber-Argument ins Leere laufen zu lassen. Seit 2013 wandte er sich nahezu jährlich mit Anfragen an das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das ihn jedes Mal vertröstete. Ja, man wolle im BGB und HAG die Altersgrenze streichen, doch wann genau, das könne nicht gesagt werden.

Martin Magdziak ist auch ehrenamtlicher Arbeitsrichter, und so wurde ihm bekannt, dass „seine“ Forderung sinnig im Mai 2018 auf einer Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte beschlossen worden war. Seine sofortige Anfrage beim Ministerium ergab, ja, das sei nun bekannt, doch weiterhin sei kein Umsetzungszeitpunkt zu benennen. Daraufhin reichte er eine Petition beim Deutschen Bundestag ein. Dort war das Thema nicht unbekannt – allerdings ohne Erfolg, denn jede Petition wird zur Stellungnahme dem zuständigen Ministerium vorgelegt. Dessen Antwort war vorher klar.

Also wandte sich unser Berliner Tk-Mitglied hoffnungsvoll an Fritz Felgentreu (SPD), einem engagierten Bundestagsabgeordneten aus Berlin-Neukölln, mit der Bitte, doch bei Minister und Partei-Kollegen Hubertus Heil in der Sache auf eine Beschleunigung hinzuwirken. Schließlich wollten wir unseren Ansatz zur diesjährigen Verhandlungsrunde nutzen. Fritz Felgentreu war schnell von der Sinnhaftigkeit überzeugt und nahm den Kontakt ins Ministerium auf. Die Parlamentarische Staatssekretärin versprach, sich der Sache anzunehmen, machte allerdings nur geringe Hoffnung auf eine schnelle Umsetzung.

Doch zum Glück: Im Deutschen Bundestag befand sich das „Qualifizierungs-Chancen-Gesetz“ in der parlamentarischen Beratung, und Minister Heil plante mit den Koalitionsfraktionen ein sogenanntes Omnibusverfahren. Dabei werden dem Ministerium wichtige Gesetzesänderungen durch eine Änderungsempfehlung des beratenden Ausschusses an ein eigentlich thematisch anderes Gesetz angehängt. Am 28. November 2018 war es dann soweit. Dem eigentlichen Gesetz wurden ein Artikel 4d und 4g zur Streichung der Altersgrenzen im BGB und HAG angehängt. Es pasierte den Bundestag und Bundesrat und trat am 1. Januar 2019 in Kraft. Pünktlich, um in unserem Forderungskatalog Erwähnung zu finden. Die Freude bei Martin Magdziak und Tarifkommission war groß. Doch halt – zu früh gefreut!

Die Arbeitgeberseite ignorierte dies in der 1. und 2. Runde. In der 3. Verhandlungsrunde taten die Arbeitgeber, als wüssten sie von nichts. Doch das ließ sich die Tarifkommission und allen voran Martin Magdziak nicht gefallen. Er bot an, der Arbeitgeberseite die konkrete Forderung nochmals per E-Mail zukommen zu lassen. Am nächsten Tag hatte unser Verhandlungs-Gegenüber den Punkt noch einmal auf dem Tisch.

In der 4. Runde lag nun der Prüfstein, ob es nun endlich Bewegung gäbe. Es wurde von den Arbeitgebern zu diversen Forderungen inhaltlich lang und breit referiert, es dauerte und dauerte und (fast) zum Schluss, als die Ausführungen endeten, kam nach einer kurzen Rhetorikpause von der Arbeitgeberseite die Erleichterung: Das was sie uns zugemailt haben, ja, das können wir machen. Es war geschafft! Am Ende der 5. Runde wurde diese **Aufhebung der diskriminierenden Altersgrenze in § 17 MTV** ohne weitere Abwehr der Arbeitgeber tarifiert. Was lange währt, wurde endlich gut.

Allerdings reicht das Martin Magdziak nicht: Es gibt ähnliche und Altersgrenzen bei der **Berufsjahreseinstufung Ausgebildeter** (§ 8 MTV). Martin und die gesamte Tarifkommission sind überzeugt, dass auch diese diskriminierend sind und gestrichen werden müssen. Wie zu ahnen ist – so einfach macht es uns die Arbeitgeberseite wieder nicht. Wieder 9 Jahre wird es wohl nicht dauern. Wir konnten eine **Verhandlungsverpflichtung fixieren**: Bis zum Jahresende 2019 beraten die Tarifvertragsparteien, inwieweit die Tarifregelungen zur Berufsjahreseinstufung Ausgebildeter angepasst werden. In wenigen Monaten also sollten wir alle mehr dazu wissen. Seien wir gespannt!

Ein anderes Anliegen unserer Tarifkommission war die **praxistaugliche Aktualisierung** des § 12 Ziffer 4 MTV. Dort geht es – nicht immer einfach



Tarifvertrag Private und Öffentliche Banken 2019. Foto: O. Popp

zu verstehen – um die **Berechnung des Krankengeldzuschusses**. Ein Detail betrifft die Feststellung des Nettogehalts bei nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben. Dort wird auf den sogenannten „AOK-Beitrag“ Bezug genommen, den es in dieser ursprünglichen Form gar nicht mehr gibt.

Wer sich vielleicht erinnert: Vor vielen Dekaden war es Standard, bei der örtlichen Allgemeinen Orts-Krankenkasse (AOK) krankenversichert zu sein und es gab einen bundeseinheitlichen Beitragssatz. Später förderte der Gesetzgeber den Wettbewerb der Krankenkassen und öffnete diese. Er führte eine an die Mitgliedschaft in der Krankenkasse gekoppelte Pflegeversicherung ein und wandelte mehrfach die Parität und Bestandteile der entsprechenden Beiträge.

In der Folge verlor der „AOK-Beitrag“ im MTV seine Bedeutung als Bezugspunkt immer mehr und mittlerweile vollständig. Ihn zur Berechnung heranzuziehen ist praktisch nicht mehr möglich und es ergaben sich Unsicherheiten bei den tariflichen Rechten der Beschäftigten. Es gelang unserer Tarifkommission die Arbeitgeberseite von der Notwendigkeit einer Reform zu überzeugen. Und so kam es dann.

Die aktuelle Fassung des Tarifvertrages private und öffentliche Banken können Sie gern bei uns bestellen – per Mail an [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de), oder per Telefon: 0211 – 54 26 81 0.

Ihr Martin Magdziak

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



Tobias Machhaus / Fotolia.com

## Was wollen wir?

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

aller Teile der Gesellschaft in den Betrieben sicherstellen. Tatkraft, Ideenreichtum und Zivilcourage in den Betrieben und der Gesellschaft wollen wir fördern.

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

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

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

**DBV – der kompetente Partner für Beschäftigte von Banken und Versicherungen**

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

\_\_\_\_\_  
Name

\_\_\_\_\_  
Vorname

\_\_\_\_\_  
Anschrift

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

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

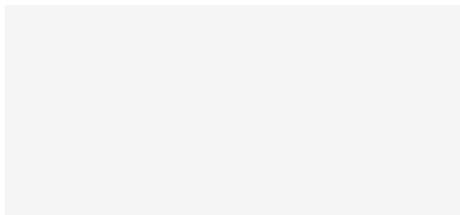
**Monatsbeiträge** bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

1. Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen in Elternzeit oder mit Altersregelung	€ 7,50
2. bis € 2.183,- 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 engagierte, ehrenamtliche Mitarbeiter aus der Finanzdienstleisterbranche.**

**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**

