

KEBA GmbH: Erfolg nach 5 Streiktagen

**Commerzbank:
Ein neues Angebot**

**HVB:
Eine gewachsene
Liaison**



Leser-Umfrage

Banken-IT: Licht und Schatten

THEMEN		SEITE
▶ <i>Interview</i>	Komba: Ein Anspruch auf Fortbildung	2-3
▶ <i>Aufgefallen</i>	Commerzbank: Die gewählte Führungskraft	4-5
▶ <i>Reportage</i>	HypoVereinsbank: Ein „gutes Pferd“ im Stall der UniCredit	6-7
▶ <i>Aus dem Verband</i>	DBV-Herbsttagung: Kein gewöhnliches Treffen	8-9
▶ <i>Aus dem Verband</i>	DBV-Verbandsrat: Ein Anker für die Arbeit zu Hause oder mobil	10
▶ <i>Rat und Tat</i>	Arbeitsrecht: Die Paragraphen nutzbar machen	11-12
▶ <i>Technik</i>	Banken-IT: Nicht die Pandemie sorgte für die Ausfälle	12-13
▶ <i>Mitmachen</i>	Umfrage zum „Finanzdienstleister“ und anderen DBV-Medien	14-15
▶ <i>Organisation</i>		16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

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

**VOLKS- UND
RAIFFEISENBANKEN**

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

ÖFFENTLICHE BANKEN

- SZUKALSKI Stephan
– *Verhandlungsführer*
- DÜRR Ernst
– *stv. Verhandlungsführer*
- BARTEN Heiko
- BEESE Ute
- BETZEN Sigrid
- BRÄGER Karin
- DIEPOLD Josef
- ERVOJIC Igor
- HARTIG Bernd
- KUNZ Birgit
- HINZ Pascal
- STEGMILLER-KÖFERL Gabriele Dr.

VERSICHERUNGSGEWERBE

- BEESE Ute
– *Verhandlungsführerin*
- HORNUNG Unver
- KADNER Thomas
- POPP Oliver
- SEIFER Sonja
- WESTPHAL Michael

KEBA GmbH: Erfolg nach 5 Streiktagen!

Die Kolleg*innen in den Service-Gesellschaften der Deutschen Bank leisten zum Teil seit 15 und mehr Jahren eine bemerkenswerte Arbeit: Sie halten Zahlungsverkehr, Kreditabwicklung, Konto- & Kartendienste, Telefonie und andere wichtige Services am Laufen – ohne sie würde der Gesamtkonzern stillstehen. Leider sind sie im Back Office kaum „wahrnehmbar“ und auch deshalb oft nicht angemessen bezahlt. Das muss sich ändern. In der KEBA GmbH (siehe Titelbild) sorgten die Mitarbeiter mit ihrem Protest für den nötigen Druck, um die Arbeitgeberseite zu einem Abschluss zu bewegen, der in die richtige Richtung geht. Für die Details unseres Ergebnisses scannen Sie bitte den nebenstehenden QR-Code mit Ihrem Smartphone...



Herausgeber:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/54 26 81 0, Fax: 02 11/54 26 81 40
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de

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

Ständige Mitarbeiter: Sigrid Betzen, Stephan Szukalski

Titelbild: 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 unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.

Dauer-Lösungen statt Dauer-Alarm

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir befinden uns seit März im Ausnahme-Zustand, von einer kurzen Atempause im Sommer abgesehen. Wer kann aber ein dreiviertel Jahr im Notfall-Modus leben und arbeiten? Um uns selbst zu schützen, ändern wir die Schlagzeile im Kopf – von „Pandemie“ in „Neues Normal“. Wir haben uns an Einiges gewöhnen müssen: Masken-Tragen, Abstand halten, uns weniger treffen. Trost ist die Aussicht, dass so viel wie möglich vom „alten“ Leben wieder zurückkommen soll, wenn ein Impfstoff im Frühjahr bis Sommer 2021 umfassende Erleichterung verheißt.

Freilich: Ist das realistisch? Werden nicht eher viele Elemente der Krisen-Bewältigung bleiben, mit und ohne Corona? Uns betreffend: Ich denke an digitale Besprechungen über Datenleitung, an massenhafte Arbeit daheim und unterwegs. Und vielerorts werden wir wohl auch weiterhin erleben, dass „Flicken“ über die Schwachstellen geklebt werden – statt aufwändige neue Vereinbarungen zu treffen. Umso mehr, weil die Beteiligten kaum wissen, ob die Grund-Annahmen in einem Jahr noch stimmen.

Ich werbe für Mut, in der Finanzwirtschaft auch weiterhin Arrangements zu finden, trotz mancher Unsicherheit das „neue Normal“ mitzugestalten, und nicht nur auf „Zwänge“ und Tagespolitik zu reagieren. Corona ist zwar der Rahmen, der derzeit vieles überformt, beschleunigt oder auch lähmt. Doch die Themen, um die es geht, gab es meist schon vor Corona. Sie werden bleiben und bedürfen einer beherzten Antwort. So wird der Stellenabbau in Banken und Versicherungen ein Dauerthema bleiben – und Führungskräfte, die die Verunsicherung der Pandemie ausnutzen, um weiter Druck zu machen, werden uns wohl auch erhalten bleiben.

Dagegen müssen wir Gewerkschaften im Konkreten arbeitsrechtlich vorgehen – und im Allgemeinen zum Beispiel einen harten tariflichen Rechtsanspruch auf Fortbildung anstreben, wie das unser komba-Kollege Peter Specke anhand **Deutscher Bank - Postbank** auf den Seiten 2 / 3 dieser Zeitschrift deutlich macht. Ein Anspruch, der den Mitarbeitern Budgets und Freistellungen für den Erwerb neuer Fertigkeiten sichert, damit sie eine andere als die wegfallende Tätigkeit ausüben können. Und zwar nicht als bloße Weisung des Unternehmens, sondern mit Gestaltungs-Raum für die Beschäftigten.

Gesund bleiben ist in der aktuellen Arbeitswelt oft eine Frage des Infektionsschutzes. Auf lange Sicht ist es die Möglichkeit, körperliche und geistige Belastungen zumindest zu entschärfen. Das gelingt neben der regelmäßigen Begutachtung der Arbeitsplätze – da sind künftig auch die im Home-Office gemeint – nur durch Anhören der Betroffenen, denn Menschen empfinden Belastungen persönlich verschieden. Hier will nun eine Gruppe von Betriebsräten in der **Commerzbank Zentrale** auch außerhalb der „Pflicht“ hinhören und helfen – in Gestalt des Beratungsteams „Gesundheit“ der Liste „UNO – Die Unabhängigen“. Weitere Schwerpunkt-Teams stehen in den Startlöchern. Ich finde, das ist ein weiteres bemerkenswertes Angebot, das eben nicht nur das kurzfristige Soll abdeckt, sondern die Kraft und das Miteinander in einem Unternehmen stärkt – aus der Belegschaft heraus (Seiten 4 / 5).

Mitte Oktober hatten wir die günstige Fügung, dass wir unsere **DBV-Herbsttagung** noch durchführen konnten (drei Beiträge auf den Seiten 8 bis 12). Es ist dabei nie die schlichte Abhandlung der Tagesordnung – sondern unsere DBV-Gemeinschaft wird hier mit Leben gefüllt. Viele unserer Aktiven konnten zwar nur per Video oder Telefon dabei sein. Doch ich habe selbst gestaunt, wie viele Themen und Meinungen wir über die medialen Brücken diskutieren konnten – gerade in der Schalt-Konferenz des Verbandsrates. Dabei kommt uns zugute,



Stephan Szukalski.

Foto: privat

dass wir uns meist gut aus vielen Jahren des Zusammenwirkens kennen, und dass wir alle Pragmatiker sind. Auch unsere „Neuen“ haben also in Neuss ein repräsentatives Bild des DBV bekommen, dass wir in der Arbeit der kommenden Wochen und Monate vertiefen wollen. Möglichst bald wieder vis-à-vis – doch wir bauen unsere Video-Konferenz-Infrastruktur dafür aus, dass wir uns oft und spontan auch dann virtuell treffen können, wenn uns die Covid-19-Bestimmungen die physischen Räume verschließen.

Wie gefällt Ihnen diese, unsere DBV-Zeitschrift? Wie nutzen Sie sie, und was soll besser werden? Wie beurteilen Sie unsere Online-Medien? Geben Sie uns Ihre Meinung – und beteiligen Sie sich an unserer großen **Umfrage** auf den Seiten 14 / 15.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, als ich vor einigen Tagen durch die dämmerigen Gassen meines Heimatortes ging, waren auf einmal in vielen Häusern Lichter angezündet. Die Kinder konnten zwar nicht wie sonst zum Martins-Umzug mit ihren Laternen dicht an dicht singend durchs Dorf ziehen. Aber die Lichter enthüllten manches Lächeln und Winken hinter Fensterglas. Macht das nicht auch Mut?

Ich wünsche Ihnen eine lichte Advents- und Weihnachtszeit – viele behagliche Stunden zum Jahresausklang, und einen frohen Start ins Neue Jahr...

Herzlichst
Ihr Stephan Szukalski

Komba: Ein Anspruch auf Fortbildung

Mit unserer Partner-Gewerkschaft **komba** (und der **DPVKOM** – beide unter dem Dach des **dbb Beamtenbundes und Tarifunion**) verhandelt der **DBV** nun seit 12 Jahren in einer **Tarifgemeinschaft (TG)** für die Beschäftigten der **Postbank**, nun im **Deutsche Bank-Konzern**. Es ist nicht bloß eine Floskel, inzwischen von einer „Familie“ zu sprechen: Menschlich und inhaltlich ist unter den drei Verbänden großes Vertrauen gewachsen. Wir haben unsere Wurzeln in verschiedenen Bereichen – und ergänzen uns gerade deshalb optimal im Gegenübertreten mit einem Arbeitgeber, der spart wie nur wenige andere Unternehmen. Und der doch auf gut begründete Argumente reagiert. **Peter Specke, komba-Bundesbeauftragter für Finanzdienstleistungen und -Landesvorsitzender in Niedersachsen**, blickt zurück – vor allem aber nach vorn.

Wie sieht die Arbeit der komba derzeit aus?

Wir kommen seltener zu den Kollegen in den Betrieben oder zu Präsenzterminen für die Gewerkschaftsarbeit, in Folge der Pandemie und aller Einschränkungen. Auch wir haben uns inzwischen vor dem Bildschirm eingerichtet – auch wenn ich Video-Konferenzen eigentlich als notwendige Last ansehe. Viel lieber wäre ich vor Ort. Gerade schwierige Projekte gelingen einfach besser und schneller, wenn wir uns von Angesicht zu Angesicht verständigen können. Ich glaube, auf lange Sicht und nach Covid-19 wird Video und Telefonie ein wichtiger, aber eben nur ein Baustein der Arbeit sein. Der direkte Austausch wird wiederkommen.

Was erleben die Kolleg*innen vor Ort und in den Betrieben?

Viele unserer Mitglieder arbeiten ja ‚an der Front‘, in Gesundheitsämtern oder bei Ordnungs-Diensten. Da steigt die Aggressivität der Menschen, und unsere Kollegen sind mehr und mehr überlastet. Sie bekommen von



Mit Augenmerk: Ein Anspruch auf Fortbildung kann der wesentliche tarifliche Baustein sein, damit Beschäftigte auch im Falle von Personalabbau eine sichere (neue) Stelle erlangen können.
Foto: fotogestoeber / stock.adobe.com

uns die Hilfe, die sie brauchen. Der Druck wächst aber beständig. Für die meisten auch in Form der fehlenden Abgrenzung zwischen Dienst und Privatleben, wenn sie – wie viele in der BHW in Hameln – momentan im Home-Office arbeiten, und zum Teil auch am Wochenende. Dort brummt das Geschäft mit dem lange totgesagten Bausparen wegen KfW-Hilfen und Bau-Kindergehd wie noch nie – 2020 wird dort wohl ein Rekordjahr.

Die BHW mit ihren rund 2000 Beschäftigten ist nur ein Teil der nicht eben kleinen Postbank mit ihren knapp 15.000 Mitarbeitern – die wiederum im Mai 2020 im knapp 90.000 Köpfe zählenden (und stark schrumpfenden) Deutsche Bank-Konzern aufgegangen ist. Wie ist der Stellenwert der „gelben“ Einheiten heute?

Die Postbank an für sich wird ein festes Standbein des Privatkundengeschäftes im Konzern bleiben. Das sehen wir in den beachtlichen Ergebniszahlen und in wesentlichen Äußerungen des Managements. Ich denke, man könnte auch im Geschäft der Filialen noch was reißen – wenn der Konzern sie zum Beispiel zu Event-Centern ausbauen und entsprechend bewerben würde. Wenn die Pandemie vorbei ist, würden sicher etliche Kunden dorthin kommen, auch neue.

An anderer Stelle wünsche ich mir, dass die Bank mehr Beschäftigte der öffentlichen Dienste in ihrer Werbung anspricht – als Kunden. Das sind Millionen Menschen mit einem meist guten, sicheren Einkommen, ob nun tariflich beschäftigt oder verbeamtet. In der Hinsicht ist das Marketing der Bank im Vergleich zu anderen Mitbewerbern leider noch viel zu zögerlich. Da geht es nicht um aufregende ETFs, sondern um grundsolide Anlagen – die den Kolleginnen und Kollegen einiges Geschäft in den gelben und blauen Filialen bringen könnten.

Wenn man sich aber ganz aufs Online-Bankgeschäft konzentrieren will: Dann muss der Arbeitgeber die Voraussetzungen schaffen. In dem Fall – viele Kolleg*innen gut und schnell dafür weiterbilden.

Die Deutsche Bank verschärft ihren Restrukturierungs-Kurs immer noch, „Kostensenkungen“ werden fast als Allheilmittel angepriesen. Wie können Gewerkschaften unter diesen Umständen ihre Forderungen durchsetzen?

Ich nehme wahr, dass sich die Arbeitgeberseite schon mehr in unsere Richtung bewegt, weil wir Druck machen. Zum Beispiel kommen wir BHW-/postbank-seitig von einem starken Kündigungsschutz. Der hat in den letzten Jahren auch in vielen blauen



Peter Specke (komba).

Foto: R. Welsen

Gesellschaften Einzug gehalten, weil sich nun auch hier langsam eine Streikkultur entwickelt. Und zwar, in treffender Weise die Verhandlungen der Tarifgemeinschaft zu bekräftigen. Wenn der Zahlungsverkehr der BCB die Arbeit niederlegt, dann trifft das die Bank hart. Ebenso, wenn die Kollegen der BHW KSG, heute PCC Services, die Bearbeitung der Kreditzusagen mal aussetzen. Das haben originär blaue Einheiten aufgegriffen – wer hätte das vor 10 Jahren gedacht? Die Lohnabschlüsse waren zuletzt überall nicht schlecht.

Was will die Tarifgemeinschaft in den nächsten Jahren erreichen?

Das einmal erreichte tarifliche Schutzniveau müssen wir selbstverständlich verteidigen. Klar ist aber auch: Vor Veränderungen an sich können wir die Beschäftigten nicht bewahren. Aber eine Perspektive müssen wir allen geben können. Was da zu wenig gesehen wird, ist ein ‚dynamischer‘ Schutz in Form eines Tarifanspruches auf Fortbildung, den wir verankern sollten. Das schieben die Arbeitgeber gern nach hinten, weil es erst mal Geld kostet. Es ist aber die Grundlage, dass auch das Unternehmen Deutsche Bank fähige und fitte Mitarbeiter behält.

Also eine starke Rendite auf lange Sicht.

Ja, da müssen wir mit der Bank hin. Ich will weg von dieser Flucht in die ‚Restrukturierung‘ – wir müssen endlich mal Dinge im Vorfeld gestalten, bevor sie über uns kommen. Zum Beispiel digitale Operations-Abläufe, die konzernweit aus einem Guss sind. Und die sich über eine Spitzen-Qualität bewähren, nicht zuerst über immer weiter gedrückte Kosten. Da ist die Postbank Systems mit ihrem guten Namen auch außerhalb des Konzerns ein gutes Beispiel...

...die „Systems“ wird ja nun schon zum Jahresende 2020 an die indische Tata Consultancy Services verkauft...

...und das ist dann schon wieder eine sinnentleerte Entscheidung. Schon aus wirtschaftlicher Sicht hat dieses ‚sale-and-lease-back‘-Modell keine guten Aussichten, weil der Konzern gewichtige IT-Kompetenz rausdrängt und dann teuer wieder einkauft. Und aus Arbeitnehmer-Sicht: Die 1500 Systems-Kollegen, von denen etliche ja auch hier in Hameln arbeiten, müssen hoffen, dass die Deutsche Bank sie dann von extern längerfristig bucht. Oder, dass Tata sie für das geplante Wachstum des IT-Betriebs für andere europäische Banken braucht. Das ist weit entfernt von jeder wirklichen Sicherheit.

Eine Absicherung wollen auch die vielen tausend Beschäftigten in Deutscher Bank und Postbank, die corona-bedingt derzeit nicht im Büro arbeiten.

Das stimmt – hier geht es um vertretbare Arbeitsbedingungen. Wobei es oft eine Vermengung der Begriffe gibt, die wir auseinanderhalten sollten. Beim ‚Home-Office‘ als höchstem Standard kann das Arbeitsstätten-Gesetz greifen, womit eine arbeitgeber-finanzierte, rücken- und augenfreundliche Büro-Ausstattung erreichbar scheint, wenn die Bank nicht wegen Gesundheits-Gefährdung sanktioniert werden will. Dagegen ist das ‚mobile Arbeiten‘ zuerst mal um einiges schutzärmer – und könnte für manchen Manager aus Kostengründen erstrebenswert sein. Das müssen wir stark begrenzen. Wir werden auf keinen Fall die Standards über Bord werfen, für die wir Gewerkschaften jahrzehntlang gekämpft haben.

Haben die Beschäftigten bald bessere Home-Office-Plätze?

Noch fehlt eine grundlegende Vereinbarung auf Konzern-Ebene. Wir, die Tarifgemeinschaft, unterstützt die Betriebsräte für eine gute, zügige Verhandlung darüber. Dann kann es schnell örtlich vorwärts gehen, und das erwarten unsere Kollegen auch.

Ich bin jemand, der lieber schnell vorankommen will, als lange über das Bestehende zu lamentieren. Wir dürfen nicht zurückschauen, sondern müssen uns der Zukunft stellen. Ich stamme aus dem Weserbergland. Wir sind für unsere Bodenhaftung und Zielorientiertheit bekannt. Das verbindet uns in der komba mit dem DBV und der DPVKOM. Ich denke, das bringt uns auch weiterhin Ergebnisse, die sonst kaum möglich wären.

Oliver Popp



Tarifgemeinschaft

Commerzbank: Die gewählte Führungskraft

Zur Wahl zu gehen kann ermüdend sein. Müssen wir schon wieder diese Woche? Zur Kommunalwahl, zum Volksentscheid, zur Abstimmung über den Elternbeirat und so weiter. Was bringt uns das eigentlich? Erst wenn es keine echte Wahl mehr gibt, bemerken die meisten Menschen den Verlust. Eine eigene Wahl treffen zu können, im Großen wie im Kleinen, ist ein großer Wert. Nicht nur im Politischen oder im sozialen Umfeld: Warum nicht auch auf der Arbeit? Das meint **Marcus Bourauel** aus der Erfahrung von 30 Berufsjahren.

Es waren nicht weniger als 15 direkte Gruppen-, Abteilungs- und Bereichsleiter, die der heute 52-jährige Bankkaufmann aus München während seiner Stationen in der Dresdner Bank und der Commerzbank erleben durfte. „Ich glaube, Menschenführung kann man nicht wirklich lernen. Warum denken wir nicht darüber nach, Chefinnen und Chefs wählen zu lassen? Schließlich haben die Beschäftigten ein gutes Gespür dafür, wer das Schiff am besten steuern kann“, wirbt der Freund historischer Betrachtungen für eine Führungskräfte-Bestimmung nach erwachsenen Qualitäten statt aus Dominanz und Abhängigkeiten.

Gerade die Commerzbank ist ein Haus, das wieder mehr an sich selbst, die eigenen Kräfte glauben muss – das die (noch vielfach vorhandenen) fachlich und menschlich Fähigen mehr nach vorn bringen sollte. Allzu viel Druck kam in diesem Corona-Jahr von extern – von Investoren, Beratern, Bund, Wettbewerbern und Öffentlichkeit –, die alle eigene, auch widersprüchliche Interessen hatten und haben. Die alte Coba-Führungsspitze Zielke/Schmittmann gab dem nach und nahm im Juni schließlich selbst den Hut. Das neue Doppel – Hansjörg Vetter an der Aufsichtsratsspitze und besonders Manfred Knof im Vorstandsvorsitz – soll nun Zeit bekommen, um mit neuem Atem und ohne Hektik loslegen zu können.

Unabhängig zu sein und zu bleiben scheint ein Weg zum Erfolg – und ist zugleich nicht einfach. „Ende der 1980-iger Jahre habe ich als Einsteiger viele verschiedene Abläufe in der Bankfiliale von Grund auf lernen können. Das war wertvoll. Ich wünschte mir das auch für die heutigen Azubis, die sich doch in einen viel strafferen Fahrplan einfügen müssen“, meint Marcus Bourauel.

Kurz vor der Jahrtausendwende wird er Volljurist und geht zur damaligen Dresdner Bank München, 2003 in den zentralen Stab Privat- und Geschäftskunden in Frankfurt. Projekte bilden nun seinen Weg: Basel 2, die Risiko-Bewertung, Integration in die Commerzbank, die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung. „Da war Gestaltungswille von uns verlangt – wir bekamen aber auch den nötigen Spielraum. Enge Personalführung gab es in den Projektgruppen schon vor 15 Jahren nicht mehr, lange bevor das agile Arbeiten bei uns groß ausgerollt wurde. Das hat einige unserer Arbeitsergebnisse überhaupt erst ermöglicht“, sieht der 2010 zertifizierte Projekt-Manager die Eigenverantwortung der Teams als entscheidende Größe.

Dahinter steht das Streben, für ein Vorankommen nicht ständig die Hierarchie eines Konzerns von unten nach oben und zurück durchlaufen zu müssen. So versanden viele klassische Ansätze häufig. Er plädiert dafür, mit einem kleinen, schnellen Team möglichst autonom eine Idee so weit wie möglich vorzuarbeiten und zu „testen“ – und dann einen erfolgsträchtigen Stand des „Projektes“ mit den nötigen Instanzen abzustimmen und umzusetzen.

Dieser Ansatz „Wir nehmen etwas selbst in die Hand, statt nur auf andere zu hoffen“ zeigt sich auch in der Arbeitnehmer-Gruppe „UNO-Die



Marcus Bourauel.

Foto: privat

Unabhängigen“ (UNO: unabhängig nicht-gewerkschaftlich organisiert). Bereits in den 1970er Jahren bewarben sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Commerzbank und in der Dresdner Bank in Betriebs- und Aufsichtsratswahlen, um für ihre Kollegen etwas zu erreichen – unabhängig von Gewerkschaften, die ihre Basis in den Betrieben nicht selten nach Linientreue organisieren, und häufig keine Antworten auf die „kleinen“, konkreten Fragen des Arbeitslebens finden (wollen). Genau diese sollen eben auch in die Verhandlungen und Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite einfließen, neben den „großen“ tariflichen Themen.

Es ist wenig überraschend, dass Marcus Bourauel bei den „UNOs“ seine „zweite“ Heimat im Betrieb fand. Schon früh deutete einiges darauf hin, dass er nicht nur Projektleiter, sondern auch Arbeitnehmervertreter werden würde: „Seit meinem Einstieg ins Berufsleben haben mich immer wieder Kollegen angesprochen, ob ich bei Fragen im Arbeitsrecht oder in Konflikten helfen kann. ‚Du bist doch Jurist...‘ begannen die Gespräche oft. Als 2008 die Dresdner in die Coba integriert werden sollte, kamen gleich neun Kollegen einer Abteilung zu mir und wollten einen Betriebs-Übergang erklärt bekommen. Ich fragte: ‚Warum geht ihr nicht zur Personalabteilung oder zum Betriebsrat?‘ Die Antwort war ziemlich ernüchternd: ‚Dir vertrauen wir.‘“

Nach der ersten Kandidatur 2013 für den Betriebsrat der Commerzbank-

Zentrale erreichte der Wahl-Frankfurter schließlich 2018 auf der „UNO-Die Unabhängigen“-Liste Platz acht und sogar eine halbe Freistellung für die Betriebsratsarbeit. „Wir konnten uns von sechs auf elf Mandate verbessern. Es war zu spüren, dass die Kollegen uns aus ihrer Mitte haben wollten. Betriebsrat zu sein heißt Sozialarbeit zu leisten, und hier keine Ersatzkarriere anzustreben“, betont er.

Schnell wird der Gruppe vor zweieinhalb Jahren aber auch klar: Wir müssen uns handlungsfähig organisieren, um den Arbeitgebervertretern ernstzunehmend gegenüberzutreten zu können, und um neben den etablierten Gewerkschaftsgrößen gesehen zu werden. „Wir haben uns einen kurzen, klaren Leitfadens gegeben, die Rollen innerhalb unserer BR-Gruppe zum ersten Mal demokratisch gewählt – ohne jeden Erbhof, sondern nach Fähigkeit und Verfügbarkeit. Inhaltlich setzen wir unseren Schwerpunkt auf das Beratungsangebot. Jede(r) wählte dann die Fortbildungen nach der jeweiligen Spezialisierung. Und dann haben wir unser erstes Beratungsteam „Gesundheit“ aufgestellt“, spricht Marcus Bourauel vom Prototyp der neuen Arbeit der „Unabhängigen“.

Denn: Sachthemen „zerfransen“ leicht, wenn sie nicht konzentriert weiterverfolgt werden. Im Herbst 2018 wählte die UNO-Betriebsrats-Gruppe das Thema „Gesundheit“: Hier war der Mangel der Zusammenarbeit von Betriebsräten und Schwerbehinderten-Vertreter (SBV) besonders sichtbar. Und diese Kooperation ist erforderlich, um schwere und langwierige Leidensfälle bei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestmöglich zu lösen. „Wir haben darum einen verbindlichen Ablauf entwickelt, wie UNO-Betriebsräte und -SBV sich schnell und verlässlich miteinander abstimmen, wenn Kollegen um Hilfe in Gesundheitsfragen bitten. Wie wir die juristische Lage klären, wie wir einen vertraulichen, vom Mitarbeiter gesteuerten Beratungsauftrag schließen. Wie wir mit Führungskräften ins Gespräch gehen, wie wir professionelle medizinische Helfer einbinden, auch von extern. Es entstand ein Prozess, den wir mit tatsächlichen Fällen testeten – und er funktioniert dann nicht nur auf dem Papier“, zeigt sich Marcus Bourauel sehr zufrieden über das erste Schwerpunkt-Team, das seit Dezember 2019 aktiv ist.

Neue Beratungsteams zum Thema (Betriebs-)Rente und zu Pflege/Betreuung sollen bald folgen. Die Fülle der BR- und Linienaufgaben führte dazu, dass sich Marcus Bourauel im vergangenen Jahr entscheiden musste. Er tat

es für den Betriebsrat, für den er nun ganz da ist. „Viele Kollegen haben mir bestätigt, hier das Richtige getan zu haben. Ich will ihr Vertrauen auch nicht enttäuschen. Es ist nicht übertrieben zu sagen, dass die Commerzbank eine starke soziale Seele hat. Auch wenn das manchmal überdeckt wird von zweifelhaften Entwicklungen.“ Es ist aber so: Im Frühjahr, zu Beginn der Pandemie, hat es die Bank sehr kurzfristig allen Beschäftigten ermöglicht, zu Hause zu arbeiten, die das aufgrund ihrer Tätigkeit konnten und wollten. Auch in Bereichen, wo das vorher kaum denkbar schien. Und bei der Ausgestaltung des Homeoffice steht die Commerzbank ganz sicher erst noch am Anfang, wie viele andere Institute.

Neben der akuten Umwälzung durch Covid-19 wird die Digitalisierung tiefer dringen und unaufhaltsam noch viele Aufgaben in der gelb-grünen Bank den menschlichen Bearbeitern wegnehmen und den Automaten und Algorithmen übertragen. Da kann sich die Commerzbank dem allgemeinen Trend nicht entziehen, wenn sie Bedeutung haben will. „Wir werden bald nicht mehr 39 Wochenstunden arbeiten, soziale Ausgleichsleistungen werden eine höhere Bedeutung bekommen. Der schwindende Lebensinhalt ‚Arbeit‘ lässt sich aber nicht so schnell kompensieren, dafür haben wir uns über Generationen zu lange über Arbeit definiert. Das sorgt schon mal für Unsicherheit, Angst und Wut, auch bei uns in den Teams. Aber ich glaube, wir können im Zuge der Verlagerung von Aufgaben auch echte Reserven gewinnen, um uns wieder mehr umeinander zu kümmern – und nicht nur die Frage hinzuwerfen: ‚Alles gut?‘ und weiterzulaufen.“

Marcus Bourauel attestiert der Coba, dass die Bank es aus der Krise schaffen kann: „Während der 15 Bundesbank-Prüfungen, die ich bei uns koordiniert habe, konnte ich einige Segmente und viele Kollegen kennenlernen, schon vor meiner BR-Arbeit. Und ich habe seit der Integration vor zwölf Jahren manchmal gestaunt, zu welchen Kraft-Anstrengungen wir hier bereit sind. Wir als ‚UNOs‘ werden da unseren Beitrag leisten“, nimmt der Gestalter sich und seine Gruppe weiter in die Pflicht.



Auftakt: Mit dem neuen Beratungs-Team „Gesundheit“ erreicht die UNO-Gruppe die Kolleg*innen noch direkter. Weitere Teams starten bald.

Foto: BR-Gruppe UNO-Die Unabhängigen Commerzbank-Zentrale

Oliver Popp

HypoVereinsbank: Ein „gutes Pferd“ im Stall der UniCredit

Zwischen Mailand und München türmen sich zwar die Alpen. Doch beide Städte verbindet auch einiges: Eine wirtschaftliche Spitzenposition, Kultur und Lebensart von großer Anziehung, und gewiss ein starkes Selbstvertrauen ihrer Regenten früher und heute. Keine halben Sachen also. Auch in der Finanzwirtschaft: der italienische Platzhirsch **UniCredit** übernahm 2005 die bestens kapitalisierte bayerische **HypoVereinsbank (HVB)** in der bis dahin größten Banken-Hochzeit des modernen Europas. Der HVB gelang es lange, gegenüber ihren Kunden das Bild einer weitgehend eigenständigen Bank unter neuem Dach zu zeichnen.

Und doch ist die UniCredit zweifellos die Übernehmerin – und baute die Münchner Tochter über die Jahre stetig zu einem bloßen Glied im Konzern zurück, neben der Bank Austria und anderen in Ostmitteleuropa. Intern konnte und kann die HVB zwar einige Entscheidungen treffen – der strategische Fahrplan wird allerdings längst in Mailand festgelegt. „Wir haben das Glück, in unserem Alltagsgeschäft weitgehend in Ruhe gelassen zu werden. Denn wir sind eines der wenigen gut laufenden Pferde im Konzern“, beurteilt **Karl Sölter** (64), Unternehmenskunden-Berater im Münchner Süden, die Verbindung nicht als himmelblau, aber als durchaus tragfähig.

Die UniCredit weiß besonders wegen der heftigen Turbulenzen in ihrem Kerngeschäft südlich der Alpen, was sie an der soliden deutschen Gesellschaft hat. Die HVB half nämlich mit milliardenschweren Überweisungen in den letzten Jahren der oft lückenhaften Bilanz der Mutter aus. Bereits vor 6 Jahren, leiteten die Münchner ein Abbauprogramm ein, das binnen eines Jahres auch die Schließung von 234 der zuvor 575 Filialen umfasste – bis dato eine unbekannte Dimension. „Das war natürlich schmerzhaft. Allgemein mussten wir seit der Vereinigung von Hypo- und Vereinsbank im Jahre 1998 viel aushalten. Aber immerhin war der Abbau vernünftig, während andere Banken noch länger zu kämpfen hatten und haben“, verweist der Betriebsrat Karl Sölter auf die vorzeigbaren Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite.

So ist die HypoVereinsbank von der jüngsten Strategie „Team 23“ im Konzern weniger betroffen. Eine hohe dreistellige Zahl der noch gut 12.000 Vollzeitstellen der HVB soll zwar nochmals wegfallen. Seit 2016

und bis 2023 ist die Mutter in Mailand indes in weit härterer Sanierung und entlässt in Relation gesetzt drei Mal so viele Mitarbeiter wie die HVB im gleichen Zeitraum. „Und wir haben erreicht, dass bis vorerst 2030 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Versetzungsketten, Abfindungen, Vorruhestand: Das wird funktionieren, darin sind wir im Betriebsrat inzwischen, leider, geübt.“ Auch vermehrte Filial-Schließungen sind vorerst vom Tisch – im Südwesten Deutschlands, etwa im Saarland, eröffnete die HVB sogar neue Geschäftsstellen.

Der Arbeitsanfall ist seit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie jedenfalls nicht zurückgegangen, Kurzarbeit war bei der HVB nie ein Thema. „Im Gegenteil, wir haben große Probleme mit Überstunden und damit, die Gleitzeitkonten wieder zu entspannen. Die Vermittlung von Hilfskrediten wird bei uns seit März stark nachgefragt“, so der resolute Münchner, der den Andrang nicht nur seit Beginn des ersten Lockdowns hautnah miterlebte.

Wobei das nicht nur den physischen Verkehr in den Geschäftsstellen meint. Denn allein die Abstands-Gebote führten zu viel Verlagerung von Kundenbetreuung hin zu Telefon und PC. „Unsere typischen Kunden wie Handwerker oder Steuerberater wollten schon eher den direkten Kontakt zu uns. Aber auch ich musste ihnen oft nahelegen, den Antrag X einzuscannen und zu mailen, statt vorbeizukommen. Das ist nicht schön. Denn auch ich möchte ja gerade in dieser kritischen Lage sehen und spüren, wie es meinem Gegenüber wirklich geht, und was ich also für sie oder ihn am besten tun kann“, spricht Karl Sölter vom Erfordernis manchen Umdenkens und Umlernens.

40-40-20 waren die Maße der HypoVereinsbank vor dem zweiten Lockdown. 40 Prozent der Kolleg*innen arbeiten in Woche A von daheim, andere 40 Prozent gleichzeitig im Büro. In Woche B wechseln beide. Die restlichen 20 Prozent, vor allem stark Gesundheits-Gefährdete, sind auf Dauer von daheim tätig. „Gerade im Frühjahr war das vorbildlich, wie die Geschäftsführung uns Beschäftigten die Wahl gelassen hat, wo und wie wir am besten arbeiten. Ich übertreibe nicht: Mit Herz und Verstand, im Sinne der Mitarbeiter und der Kunden, die wir ja am besten kennen.“

Die rund 500 Berater*innen in der HVB-Unternehmerbank hatten binnen weniger Tage im Frühjahr die erforderliche Technik für das Daheim-Arbeiten, das Videoberatungs-



Gute Adresse: HVB-Sitz in der Münchner Innenstadt.

Foto: O. Popp



Karl Sölter.

Foto: privat

Center nahm den Vor-Ort-Kräften viel Arbeitsvolumen ab, und das e-Posting mit verbindlichem digitalen Unterschreiben von Verträgen war viel schneller einsatzbereit als zuvor geplant. An den Eingängen vieler Filialen messen Mitarbeiter einer externen Firma die Körpertemperatur, um Fiebernde nicht hereinzulassen – ein deutschlandweit noch seltenes Schutzkonzept.

Doch ab Frühsommer wurden die Corona-Arbeitsregelungen für alle wichtigen Bereiche zentral gefasst, so zum Beispiel, ob die 40-40-20-Quote wirklich eingehalten wird – was Probleme aufwarf. Kundentermine beim Kunden wurden die Ausnahme – und müssen zwischenzeitlich dem Bereichsleiter eine Woche vorab gemeldet werden. „Zunächst unterschwellig begannen die Geschäftsleitung und Führungskräfte außerdem mit der Erstellung von Listen unter Vorwand der Pandemie, die wir Betriebsräte im Normalfall nie so genehmigt hätten. Da war zum Beispiel die Zahl der vermittelten Hilfskredite je Berater vermerkt, oder die Anzahl der Termine dafür. Damit denken einzelne Chefs wohl, Druck aufbauen zu können, nachdem andere Produktgruppen derzeit weniger laufen. Und dann gab es Gespräche: Warum sind diese und jene Kredite noch nicht ausgezahlt, oder noch in der Genehmigung“, blickt Karl Sölter auf eine Fehlentwicklung in der ohnehin fordernden Zeit, die dringend korrigiert werden muss.

Belastend ist auch das kontinuierliche Arbeiten vieler Beschäftigter nur noch am Telefon oder Rechner, mit wenig direkten Gesprächen. „Wenn dann die

Technik nicht funktioniert, rätselt man lange im stillen Eckchen, welchen Fehler man gemacht hat – bis herauskommt, dass es eine Gesamtbank-Panne ist. Die schnelle Kommunikation darüber fehlt gerade im Home-Office sehr“, bemängelt der langjährige Unternehmenskunden-Betreuer. Mit der Bank zu klären hat der Betriebsrat auch, dass statt des Arbeitens auf mancher Couch ein rücken-gerechter Arbeitsplatz daheim von der Firma finanziert wird – jedenfalls für die, die auf Dauer ganz oder zum erheblichen Teil von zu Hause arbeiten. Auch bei Steuern, Versicherungen und Datenschutz ist wohl noch ein längerer Verhandlungsweg zu gehen.

Er glaubt nicht an eine baldige Welle von Firmen-Pleiten, zumindest nicht im Großraum München. „Ich denke, einige Unternehmen werden Anfang 2021 schon in die Insolvenz gehen. Aber 95 Prozent davon hatten auch schon vor COVID-19 eine Schiefelage“, bescheinigt Karl Sölter den allermeisten regionalen Unternehmen einen großen Durchhaltewillen und auch manche Reserven – die jedoch schmelzen.

Letztlich ist es eine Symbiose: Die Unternehmen können gerade in diesen Tagen nicht ohne die kundige, kurzfristige Unterstützung der Bank – und die HypoVereinsbank kann nur das Geld einnehmen und veranlagern, das gut wirtschaftende Firmeninhaber oder Freiberufler eingenommen haben.

Karl „Charly“ Sölter begann als 16-jähriger Lehrling vor 48 Jahren in der HVB: „Zehn meiner Kunden habe ich nun schon seit mehr als 40 Jahren. Da habe ich sozusagen die Kinder fast mit gewickelt“, denkt der Familienvater, der selbst drei Sprösslinge und von ihnen vier Enkel hat, mit etwas Wehmut an sein Ausscheiden aus der Bank zu Ende 2020. „Manchmal wache ich nachts auf und überlege, welchem jüngeren Kollegen ich meine Kunden gebe.“ Ihm sind eine persönliche Ansprache und eine ebensolche Übergabe wichtig.

Andererseits ist er dann doch froh, bald mehr Zeit für die Familie und dem Leben auf dem Sportplatz bei seinem Heimatverein zu haben. Dort ist der Löwen-Fan seit vielen Jahren Jugendtrainer, Linienrichter und seit vier Jahren 1. Vorstand. Da ist auch einiges zu bewegen, auch wenn die Bank Geschichte ist. „Ich bin optimistisch, was unsere HVB und die Gestaltung unserer Mitarbeiter-Rechte angeht. Es braucht zwar auch Kampf und viel Wiederholung, um etwas durchzusetzen und durchzuhalten. Aber wo ist das anders? Ich denke, wir haben einen guten Stand. Und dann können wir sehr gut mit einer Italienerin verheiratet sein, die inzwischen gelernt hat, mit deutscher Effizienz zu arbeiten. Wie in jeder guten Ehe sollte man sich das Beste voneinander abschauen“, meint Karl Sölter augenzwinkernd.

Oliver Popp



Bereit: Die HypoVereinsbank hat auf manchem Parcours einen guten Lauf – wovon auch die Mutter UniCredit profitiert. Foto: cameris / stock.adobe.com

DBV-Herbsttagung: Kein gewöhnliches Treffen

*Wer in diesen Wochen Zusammenkünfte planen will – der / die hat es nicht leicht. Selbst wenn Teilnehmer*innen bereit sind, schließen sich die Freiräume aufgrund regionaler und bundesweiter Regeln im Zuge der Pandemie-Bekämpfung. Oder es bleiben Unsicherheiten, selbst wenn Gerichts-Entscheidungen oder Lockerungen das Fenster wieder etwas öffnen. Gesundheit geht für den DBV vor. Aber wir wollen auch – so gut es geht – den Kontakt zur „Basis“ halten und einen möglichst persönlichen Austausch zwischen unseren Aktiven ermöglichen. Diesen Spagat versuchten wir Mitte Oktober während unserer Herbsttagung in Neuss, bevor der neue Lockdown größere Treffen wieder unterband.*

In der Rückschau hatten wir Glück: Die Mitglieder des DBV-Vorstandes, Teile unseres Verbandsrates, unsere regionalen Betreuer*innen und Referenten konnten örtlich zusammenkommen. Alle anderen Gremien-Mitglieder und einige Gäste konnten sich über eine großformatige, kameragestützte Video-Konferenz via Microsoft Teams mit Bild und Ton hinzuschalten. Dieses „hybride“ Format war zwar nicht unser Herzenswunsch – aber es ermöglichte eine Beteiligung und Abstimmung zu wichtigen Themen, die sonst in den nächsten Monaten nicht bearbeitet werden könnten.

Das erste Herunterfahren des öffentlichen Lebens traf auch uns im März hart – zum Beispiel mitten in der Vermittlung unseres Tarifabschlusses für die Genossenschaftsbanken vom August 2019. Viele Betriebsräte und Mitarbeiter*innen konnten wir in Tarif-Seminaren noch bis Anfang März erreichen. Dann aber kam das abrupte vorläufige Ende – und viele neue Fragezeichen. „Wir haben in wenigen Tagen **zwei ausführliche Info-Blätter** für Beschäftigte und für Betriebsräte erstellt, mit Antworten auf viele offene Punkte. Das hat unseren Mitgliedern wieder Boden unter die Füße bringen können – denn für die Pandemie gab es keine fertige Vorlage“, beschreibt Stephan Szukalski die arbeitsrechtliche Erste Hilfe des DBV.

Unsere funktionale **Mailadresse** covid-19@dbv-gewerkschaft.de wurde vielfach angeschrieben – besonders in den ersten Wochen und bis



Im Blickpunkt: Tarifverhandlungen, Kurzarbeit und Lohnfortzahlung während der Pandemie. Fotos: O. Popp

heute. Dabei gaben und geben wir auch ganz bewusst DBV-Nichtmitgliedern schnelle Unterstützung in dieser Ausnahme-Situation. Viele davon haben uns diese Vorleistung durch einen späteren Gewerkschaftseintritt gedankt.

Ohne jede Vorbereitung auf die Krise reagierten auch die Arbeitgeber sehr unterschiedlich. Viele Häuser versuchten mit umgehendem Home-Office, Überstunden-Abbau und dem Verbrauchen von Resturlaub die oft nicht mehr mögliche Büro-Arbeit zu kompensieren. Allerdings forcierten einzelne Führungskräfte auch den Aufbau von Minusstunden-Salden bis zu 150 Stunden, also fast bis zu einem Monat (!), oder auch das zwangsweise Vorziehen von Urlaub. Zudem beantragten in der Spitze 70 Institute, fast sämtlich Geno-Banken, bald **Kurzarbeit** in mehr oder weniger großem Umfang.

In all diesen Fällen, in denen Mitarbeiter*innen oder Arbeitnehmer-Vertreter*innen uns kontaktierten, konnten wir Beratung leisten. Und mit einer **Muster-Betriebsvereinbarung** gaben wir den Betriebsräten Rahmen und Argumente an die Hand, mit denen sie schnell fair dotierte Regelungen für die Kurzarbeit schließen konnten – deutlich über der gesetzlichen Mindest-Vergütung. Fast alle Betriebe reduzierten die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten um höchstens 50 %, und kehrten bis Mai wieder zur Vollzeit zurück.

Darüber hinaus verhandelte der DBV selbst seit April überbetriebliche **Tarifverträge zur Kurzarbeit** – und schloss sie auch ab. Wir haben hier eine Basis gesetzt, der den Mitarbeiter*innen eine Vergütung möglichst nahe am vorherigen Nettogehalt sichert. Am besten gelang das bei unserem Abschluss mit dem **Verband Öffentlicher Banken (VOB)**: Dort ist nun festgehalten, dass die Arbeitszeit im Falle plötzlich wegbrechenden Geschäfts um maximal 50 % reduziert werden kann – nicht auf weniger oder Null. Die effektive Netto-Vergütung liegt dann bei den Tarifgruppen 1 bis 5 bei mindestens 92 % des vorherigen Netto-Gehalts, ab TG 6 bei mindestens 90 %. Auch die meisten außertariflichen (AT)-Kolleg*innen können während „Kurzarbeit 50“ mit Bezügen von mindestens 87 % des ursprünglichen Gehalts rechnen – gerade die AT werden in anderen Kurzarbeits-Tarifverträgen kaum berücksichtigt. Andere Gehaltsteile wie 13. Monatsgehalt, vermögenswirksame Leistungen oder Betriebsrenten-Zuschüsse werden voll weitergezahlt. Während der Kurzarbeit und drei Monate danach sind betriebsbedingte Beendigungs-Kündigungen ausgeschlossen.

Die Kurzarbeits-Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden **Versicherungen** und **Private Banken** sind ebenfalls gut dotiert, fallen aber hinter den VOB-Abschluss zurück. Mit den

Geno-Banken gab es keine bundesweite Einigung – zu unterschiedlich sind die Ausgangsvoraussetzungen in den einzelnen Häusern. Stattdessen stärken wir den Betriebsräten mit unserer Muster-Vereinbarung und Beratung im Hintergrund den Rücken.

Die Beschäftigten waren und sind nicht nur kollektiv, sondern manchmal auch sehr persönlich von Krisen-Reaktionen der Finanz-Wirtschaft betroffen. Schon in den Wochen vor dem zweiten Lockdown stellten einzelne Arbeitgeber die **Lohnfortzahlung** nach Covid-19-Erkrankung bei Reiserückkehrern ein – und zwar ab dem ersten Tag. Ähnliches passierte bei mancher Quarantäne nach Rückkehr aus einem Corona-Risikogebiet – obwohl dieses sich erst während des Urlaubs des betroffenen Arbeitnehmers „rot“ einfärbte.

Unsere **DBV-Rechtsstelle** mit RA Sigrid Betzen an der Spitze konnte solche Ausreißer meist schnell in die Schranken verweisen. Grundsätzlich gilt: Wenn ich als Beschäftigter im Home-Office am Rechner für die Arbeit zur Verfügung stehe (oder dort sogar de facto arbeite), kann mir nicht einfach das Gehalt versagt werden. Trotzdem bleibt für Kolleg*innen, die wesentlich in Risikogebiete reisen, ein Risiko von Gehaltskürzungen bei Ausfallzeiten wegen Quarantäne oder gar Corona-Erkrankung, das stets im Einzelfall zu prüfen ist.

Die Arbeit unserer DBV-Aktiven ist im Zuge der Pandemie sicher nicht weniger geworden – denn neben der Bewältigung der allgegenwärtigen Krise darf auch unser **Tagesgeschäft** nicht liegen bleiben. Wir führten 2020 viele Tarifverhandlungen weiter oder begannen neue – nun vor allem im virtuellen Format. Dies senkt einerseits Verhandlungskosten und -zeiten deutlich, Telefon- und Video-Konferenzen sind für alle Teilnehmer schneller machbar und konzentrierter. So „versammelte“ sich unsere Genobanken-Tarifkommission 2020 mehr als doppelt so häufig wie im Vorjahr. Andererseits fehlt so besonders in der kritischen Phase vor der Einigung der örtliche Kontakt – spontane Vier-, Sechs- oder Acht-Augen-Gespräche sind via Bildschirm kaum möglich.

In den **Tarifverhandlungen für Deutsche Bank-Tochtergesellschaften** konnten wir nach schwierigen Monaten – teilweise nach mehrtägigen Streiks – Abschlüsse in der



Schaltzentrale: In der zweigleisigen Konferenz sicherte die Technik die Verbindungen zu den Online-Gästen.



Neues Normal: Künftig werden wir öfters via Bildschirm tagen.

KEBA GmbH sowie in der PCC Services GmbH erreichen. In der DB Direkt GmbH stecken die Verhandlungen noch fest. Intensiv diskutiert haben wir auch mit dem AGV **Private Banken** über eine Reform der Tarifgruppen-Struktur im § 6 des Manteltarifvertrages, damit die aktuellen Tätigkeiten endlich leistungsgerecht bezahlt werden. Dabei kamen wir indes wenig voran, weil unsere Positionen und die der Arbeitgeberseite noch zu weit auseinander liegen. Etwas positiver ist der Verhandlungsstand für eine tarifliche Neuregelung der Auszubildenden und dualen Studierenden zu bewerten, ebenso für die Schaffung einer zusätzlichen Säule der Altersversorgung.

Für die Beschäftigten der **ING Deutschland** schalteten wir uns gleichfalls in kurzen Abständen zusammen – wo die grundlegende Neubewertung der Stellenprofile ebenfalls nur schleppend vorangeht. Immerhin konnten wir dort neue Bildungs-Angebote verankern, die die Bank ihren Mitarbeitern unabhängig vom Erfordernis der aktuellen Tätigkeit bezahlt.

Der DBV will seinen Mitgliedern auch weiterhin die gewohnte, umgehende und fachlich verlässliche Beratung und Unterstützung leisten. Dafür ist eine leichte Anhebung der **Mitglieds-Beiträge** ab 1. Juli 2021 nötig geworden, der unsere Gremien in der Herbsttagung zustimmten. In Einzelnen betragen die Monatsgebühren dann:

- | | |
|--|------------|
| 1. Für Auszubildende, Rentner, Arbeitslose oder Elternzeitler*innen: | 7,80 Euro |
| 2. Bis TG 1 Private Banken (bis 2296 Euro brutto/Monat): | 13,50 Euro |
| 3. Von TG 1 bis TG 5 (von 2297 Euro bis 3607 Euro brutto/Monat): | 19,00 Euro |
| 4. Von TG 6 bis TG 9 (von 3608 Euro bis 5073 Euro brutto/Monat): | 25,00 Euro |
| 5. Über TG 9 (AT) (ab 5074 Euro brutto/Monat) | 29,00 Euro |

Oliver Popp

DBV-Verbandsrat: Ein Anker für die Arbeit zu Hause oder mobil

Unser **Verbandsrat** ist das traditionelle Forum unserer Aktiven von der Ostsee bis zu den Alpen – hier denken wir viele Themen an und weiter, die die Kolleg*innen in den Betrieben beschäftigen. Und wir greifen auch die Vorlagen des DBV-Vorstandes auf und beschließen darüber. In diesem Oktober konnten wir uns nur online treffen: Mehr als 30 Teilnehmer*innen wählten sich in die **Video-Konferenz** ein.

Wolfgang Ermann, Vorsitzender unseres Verbandsrates, zeigte sich erfreut über das virtuelle Auditorium. Begegnungen vis-à-vis wurden vermisst – doch lieferte die Bildschirm-Zusammenkunft zumindest eine akzeptable Variante des unverzichtbaren Arbeitstreffens. Mit kurzen, treffenden Statements konnten wir in der Schalte einen guten Überblick gewinnen, was in den Häusern gerade verhandelt wird. Und die zahlreichen Wortmeldungen im Chat der Video-Konferenz entwickelten den Diskussions-Faden von selbst – was wir gut abarbeiten konnten.

Zentrales Diskussionsfeld war die in Folge der Pandemie stark ausgeweitete **Mobile Arbeit** und das **Home-Office**. Dabei ist dieses krisenbedingte „Neue Arbeiten“ nur selten das, was sich Arbeitnehmer*innen über viele Jahre wünschten. Denn die Unternehmen und die Betriebsräte mussten im März / April sehr schnell Interims-Lösungen finden, die den Betrieb dezentral aufrechterhielten, aber die (auch sehr unterschiedlichen) Vorstellungen der Beschäftigten bisher bestenfalls verzögert und in Ansätzen umsetzen konnten.

Aus Erfordernissen und Bedürfnissen leiten sich Forderungen ab, die wir in die kommenden Verhandlungen einbringen werden. DBV-Vorsitzender Stephan Szukalski regte die Bildung eines **Arbeitskreises** an, der die Arbeit der Tarifkommissionen und der Betriebsräte in Sachen **Mobiles Arbeiten / Home-Office** vorbereiten und unterstützen soll. **Ute Beese**, DBV-Geschäftsstellenleiterin Nord, sammelt alle eingehenden Ideen und Konzepte der DBV-Aktiven, besonders schon bestehende Regelungen zum Thema. Bei ihr können sich auch Mitwirkende melden – per Mail: beese@dbv-gewerkschaft.de oder per Telefon: **0511 – 89 78 312**.

Der Arbeitskreis will zunächst ein gemeinsames Verständnis entwickeln: Was genau ist Mobiles Arbeiten, und was Home-

Office? Was müssen wir folglich regeln – in einem **Tarifvertrag**, oder im Rahmen einer **Muster-Betriebsvereinbarung**, die die BR in Verhandlung mit dem Arbeitgeber so ausfüllen, wie es vor Ort am sinnvollsten passt. Unser zweigleisiger Rahmen soll nicht nur während der Pandemie, sondern auf Dauer eine Gestaltungs-Grundlage bieten.

In den großen Unternehmen der Finanzbranche (und einigen kleineren Vorreitern) gibt es oft schon Vereinbarungen zur Arbeit außerhalb des Betriebes. Aber auch hier bedürfen sie meist der Ergänzung – zum Beispiel um arbeitsrechtliche Fragen: **Annahme-Verzug** des Arbeitgebers (der Arbeitgeber verweigert die Beschäftigung eines Arbeitnehmers etwa in einer Corona-Quarantäne, obwohl der Beschäftigte seine Arbeitsleistung auf eine ihm mögliche Weise anbietet), oder die Gestaltung des **Weisungsrechts** in der Arbeit daheim oder mobil. Wie sind Steuern und Sozialversicherung geregelt, falls Beschäftigte mobil **im Ausland** arbeiten?

Erst recht in den Betrieben ohne Vereinbarung zum Mobilem Arbeiten / Home-Office ist zudem zu vereinbaren: Wie werden **Arbeitszeiten** erfasst und begrenzt, ist dabei eine **Leistungskontrolle** ausgeschlossen? Home-Office soll ein „Kann“, aber kein „Muss“ werden. Wird das Home-Office „**erste Betriebsstätte**“ – darf der Arbeitgeber oder Behörden zu Hause Gefährdungen feststellen? Ist für die Beschäftigten eine zusätzliche **Unfall-Versicherung** vonnöten? Wie ist allgemein gesundes Arbeiten und **Datenschutz** gewährleistet?

Voraussetzung dafür ist meist: Welche **Kosten und Aufwendungen** übernimmt der Arbeitgeber – der ja in Form steigender Büro-Abmietungen auch schon erheblich Geld spart? Gemeint ist nicht nur ein angemessener Zuschuss für die **Erst-Ausstattung** mit Technik und Büro-Möbiliar, sondern auch **monatliche Pauschalen** für Nebenkosten von Dauer-Heimarbeitplätzen. Wer haftet für **Schäden** an dienstlich genutztem Privat-Gerät? Nach 8 Monaten Arbeit unter Corona-Bedingungen ist es für die Mitarbeiter*innen vielfach immer noch zu schwammig, wer das Home-Office trägt – was nicht so bleiben kann.

Oliver Popp



Schöner Schein: Home-Office auf der Couch sieht nur gut aus. Gesundes und sicheres Arbeiten bedarf einer anderen Einrichtung – für die der DBV-Arbeitskreis die Basis legen will.
Foto: [insta_photos](https://www.instagram.com/insta_photos/) / [stock.adobe.com](https://www.stock.adobe.com)

Arbeitsrecht: Die Paragraphen nutzbar machen

Gesetze sind in Büchern festgehalten – doch das Recht ist nicht in Stein gemeißelt. Ganz besonders das Arbeitsrecht, das häufig im Zuge von Gerichts-Entscheidungen an die Arbeitswelt angepasst wird. Das heißt, Betriebsräte und Arbeitnehmer finden hier zwar Hindernisse, es bieten sich ihnen aber auch immer wieder Möglichkeiten.

Während unserer DBV-Herbsttagung in Neuss stellte Rechtsanwalt **Dr. Norbert Pflüger** solche Handlungsfelder vor. Zum einen die (mögliche) **Vergütung von Betriebsrats-Mitgliedern**. Zwei Normen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) liefern hier die Grundlage: Bekannt ist der § 37, Absatz 4 – weniger bekannt indes der § 78, Satz 2. „Der 37 definiert eine Gruppe von vergleichbaren Arbeitnehmern, mit denen ein Betriebsrat gehaltlich mitwachsen soll. Das kann aber auch als ein Korsett wirken, dass ein BR lange im Durchschnitt verharrt“, verdeutlicht der Frankfurter Arbeitsrechtler, dass hier lediglich die Mindestsicherung einer betriebsüblichen Vergütung verankert wird.

Der § 78 kann dagegen eine gehaltliche Höherentwicklung des BR-Mitglieds ermöglichen – nämlich entsprechend ihrer / seiner persönlichen Entwicklung im Betriebsrat selbst. „Zum Beispiel bauen Betriebsräte de facto Management-Kompetenzen auf, wenn sie mit dem Arbeitgeber über komplexe Restrukturierungen verhandeln. Das geht über die bisherige Linien-Tätigkeit deutlich hinaus. Und der 78 kann dann einen unmittelbaren Anspruch auf Mehrvergütung schaffen.“ Der § 78, 2 untersagt nämlich eine Benachteiligung des Betriebsrats-Mitglieds wegen seiner BR-Tätigkeit. Daher sollte der / die betroffene BR die eigene Höherentwicklung im Betriebsrat dokumentieren und darlegen, und sich auch auf freiwerdende Linien-Stellen intern bewerben. Wenn er / sie hier besser geeignet und qualifiziert ist als Mit-Bewerber – dann kann er / sie sich unzweifelhaft fachlich durchsetzen, und damit einen Anspruch auf höhere Vergütung begründen. Dies ist nicht gebunden an das dann tatsächliche Ausüben der (neuen) Linien-Tätigkeit.



Augen auf: Rechtsanwalt Dr. Norbert Pflüger schilderte während der DBV-Herbsttagung neue Entwicklungen im Arbeitsrecht. Foto: O. Popp

Aufsehen erregte die Entscheidung des **Europäischen Gerichtshofes** (EuGH) vom 14. Mai 2019, dass alle **Arbeitszeiten nun ausnahmslos zu dokumentieren** sind. Dies ist die höchstrichterliche Auslegung des Artikel 31, II der Europäischen Grundrechte-Charta, wonach alle Arbeitnehmer ein Recht auf eine Begrenzung ihrer Höchstarbeitszeit haben. Als zwingend geltendes Primär-Recht müssen die EU-Mitgliedsstaaten Sorge tragen, dass die Arbeitgeber „alle erforderlichen Maßnahmen“ treffen, um die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten effektiv zu begrenzen. „Das gelingt nur mit einem lückenlosen Erfassen der Zeiten – und das wiederum nicht mit Bleistift, sondern im heutigen Arbeitsleben nur über ein technisches System, dass vom Betriebsrat natürlich mitbestimmt werden muss“, verweist Dr. Norbert Pflüger auf den Mix aus Arbeiten im Betrieb, zu Hause, im Zug oder im Café.

Rechtsanwalt Dr. Pflüger deutet das EuGH-Urteil so, dass es in Konsequenz das Ende der Vertrauens-Arbeitszeit (VAZ) und des Selbst-Aufschreibens von Arbeitszeit bedeutet. Spielräume beim (Nicht-)Aufschreiben von Überstunden und Ähnliches sollen verschwinden, und stattdessen klare Grenzen gelten, sei der Gehalt der Entscheidung aus Luxemburg. Viele deutsche Arbeitgeber hätten im Namen der VAZ bei Arbeitszeiten und deren ordnungsgemäßer Bezahlung betrogen – und nicht wenige Arbeitnehmer sich für eine schnellere Karriere auch selbst hintergangen. „Etliche Arbeitgeber drücken sich noch immer vor einer Umsetzung des EuGH-Urteils. Dabei ist es ein deutlicher Weckruf, ihre Betriebs-Organisation pflichtgemäß in Ordnung zu bringen. Es lässt sich nicht verhindern, wie ein erstes Urteil des Arbeitsgerichtes Emden zeigt.“ Unter Umständen müssen Arbeitnehmer-Vertreter bis zum Bundesarbeitsgericht gehen – doch auch heute schon besteht kein Zweifel, dass die EuGH-Entscheidung ohne Abstriche umzusetzen ist.

Zwei aktuelle Fälle schilderte **DBV-Fachanwältin Sigrid Betzen** in Neuss. Ein Mitarbeiter fuhr mit dem Bus von der Arbeit nach Hause, und erlitt während der Fahrt einen epileptischen Anfall. Die zur Haltestelle gerufenen Notfall-Sanitäter verfrachteten den Mann in einen Rettungswagen – dabei erlitt er allerdings einen Wirbelsäulenbruch. Die Ansprüche des Mitarbeiters richten sich unter anderem auf die Anerkennung als **Wege-Unfall** nach Sozial-



Arbeitszeit-Erfassung: Nach dem EuGH-Urteil darf es keine Lücken mehr geben. Foto: Olivier Le Moal / stock.adobe.com

gesetzbuch VII § 8 Absatz 1, Satz 1. Dazu muss das Gericht feststellen, dass der Unfall unmittelbar auf einem (versicherten) Arbeitsweg passierte – die Entscheidung ist noch offen.

In einem anderen Verfahren streben wir die **Sicherung von Betriebsrenten** an. Der **BVV** als Rententräger senkte 2017 seine Garantiezinsen (Rechnungszins) satzungsgemäß wegen des allgemeinen Niedrigzins-Umfeldes. Damit wird für die Renten-Anwärter ein Zusatzbeitrag

fällig, um die vordem geplante Rentenhöhe zu erreichen. Die meisten Arbeitgeber (Banken) leisten diesen Mehrbetrag nun für ihre Mitarbeiter*innen – nicht jedoch die beklagte Bank. Unsere Klage auf Auffüllung war vor dem Landesarbeitsgericht erfolgreich – aber nicht vor dem BAG. Die Begründung der höchsten Richter war, dass der Arbeitgeber (also die beklagte Bank) auf Grund der vertraglichen Konstellation keine reine Beitragszusage – resultierend in einer garantierten Rentenleistung - abgegeben habe, sondern nur eine allgemeine Zusage auf „Leistungen der betrieblichen Altersversorgung“.

In der **Aufsichtsrats-Wahl** in der Deutschen Apotheker- und Ärztekammer eG konnten Robert Piasta und Marcus Bodden erneut zwei der drei Gewerkschaftssitze gewinnen. In der HSBC Trinkaus & Burkhardt AG holte unsere DBV-Liste um Carsten Thiem beide Gewerkschaftsmandate. Für Februar 2021 planen wir eine neue umfassende **Schulung** für alle bei uns organisierten Aufsichtsräte, um ihnen das nötige Rüstzeug für ein gutes, rechtssicheres Handeln im AR zu geben. Wir hoffen auf eine Präsenz-Veranstaltung – abhängig vom Verlauf der Pandemie müssen wir eventuell jedoch auf ein anderes Format umsteigen, worüber wir unsere Teilnehmer*innen rechtzeitig informieren.

Oliver Popp

Banken-IT: Nicht die Pandemie sorgte für die Ausfälle

*Viele Techniker in der Finanzwirtschaft hielten im Frühjahr den Atem an: Halten unsere Server, unsere Netzwerke, unsere Anwendungen dem Ansturm in Folge der Pandemie stand? Denn die Mehrzahl der Kolleg*innen konnte zumindest für einige Wochen nicht mehr im Büro arbeiten – sondern musste mit schnell konfigurierten Geräten (oder auch mit Privattechnik) von außen für die Institute arbeiten. Erstaunlicherweise bestand die IT bisher die **Covid-19-Belastungsprobe**.*

Schon in den Wochen vor der ersten Corona-Welle mieteten gerade die größeren Banken im Januar und Februar schnell Technik in davor unterausgelasteten oder Reserve-Serverparks sowie Bandbreite in der Telekom-Infrastruktur, nahmen auch qualifiziertes Personal kurzfristig unter Vertrag – und konnten so unter hohem Geldeinsatz einen zwar plötzlichen, aber dann doch reibungsarmen Übergang zum Krisen-Betrieb stemmen.

Betriebsräte und Mitarbeiter*innen staunten manches Mal selbst etwas – sie leisteten aber auch persönlich viel, damit der Wechsel gelang. Indem sie als BR in Krisen-Stäben der Häuser binnen Tagen neue technische Prozesse mit den Arbeitgebern regelten – für deren Umsetzung unter normalen Umständen oft erst die nächsten Monate oder Jahre geplant waren. Und die Beschäftigten „fuchsten“ sich schnell ein, damit sogar Back-Office-Tätigkeiten wie Telefonie auch mal vom Home-Office aus möglich wurden statt im (zunächst covid-19-untauglichen Großraumbüro).

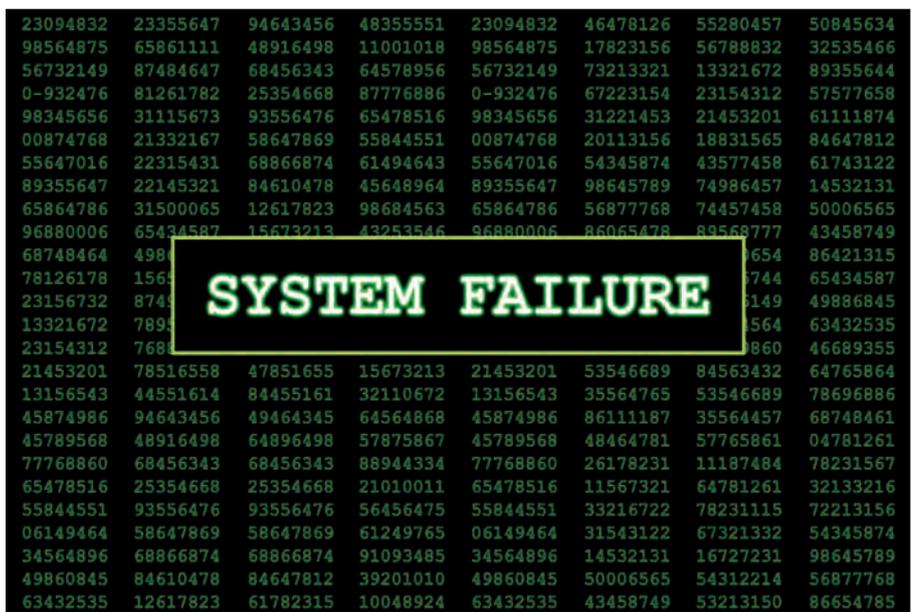
Zu einen nutzte die IT-Branche die Pandemie-Pause im Sommer, um **mehr Lösungen für dezentrales Arbeiten** der Geldhäuser bereitzustellen – bis hin zu Fern-Wartungen im Fall einer Störung. Zum anderen stockten Bildungs-Anbieter ihre IT-Trainings-Seminare erheblich auf – die seit dem neuen Shutdown Anfang November wieder fast ausschließlich als Webinare online Wissen vermitteln. So lassen sich für die Teilnehmer ganz

nebenbei die Macken von Video-Konferenzen aufdecken und beheben – diese Bildschirm-Treffen werden ohnehin eine wesentliche Arbeits-Grundlage bleiben.

Ist also kurzfristig eine überwiegend positive Bilanz der IT in der Krise zu ziehen – so bleiben doch längerfristig etliche Fragen für Arbeitnehmer und ihre Vertreter: Machen die Unternehmen aus den Brücken-Lösungen dauerhaft funktionierende, vollwertige Arbeitsplätze auch außerhalb des Betriebes? Können sich auch Ältere und technisch weniger Versierte für ihre veränderten, technisch anspruchsvolleren Tätigkeiten persönlich passend fortbilden, oder gibt es nur ein Schema F oder ein „irgendwie“ Nebenbei-Lernen? Auf längere Sicht: Die Beherrschung von mehr Arbeits- und Kommunikations-Technik muss sich in höherwertigen Tätigkeiten zeigen, die dann auch in der tariflichen und betrieblichen Einwertung nach oben wachsen und also besser zu bezahlen sind. Diese Entwicklungen werden wir am Verhandlungstisch einpreisen.

Weniger Freude bereitet indes der Blick auf die Stabilität des alltäglichen Betriebs des Online-Bankings – unabhängig von Corona. So wurden schon im Januar Systeme der **Sparkassen-IT-Tochter „Finanz Informatik“ TS** von einem DDoS-Lawinen-Angriff lahmgelegt, so dass besonders das Online-Banking der DKB über Tage völlig zusammenbrach. Täter waren keine osteuropäischen „Staats-Hacker“ oder „große“ Verbrecher – sondern offenbar zwei Jugendliche von 16 und 20 Jahren, die aus „Langeweile“ die Technik sabotierten – und nicht einmal Kundengelder umlenkten. Mit recht einfachen Skripten verursachten sie gleichwohl einen Schaden in Höhe mehrerer Millionen Euro – und die Sparkassen-IT könnte die Attacke erst nach Tagen und offenbar nur mit Hilfe einer US-Spezialfirma stoppen. Dieser Fall zeigt exemplarisch das Ausmaß der externen Bedrohungen, die seit Jahren anschwellen und von den Häusern immer schwerer in den Griff zu bekommen sind.

Auch von innen sind die Systeme keineswegs so stabil, wie öfters von den Häusern behauptet und von der Aufsicht erwartet. In Folge eines schieflaufenden Austausches eines Verteilers („Switch“) im Rechnernetz der **Bundesbank** in Frankfurt fiel am 23. Oktober das komplette Target-2-System der Euro-Zone für über acht Stunden aus. Europas Zahlungsverkehr – dort werden täglich rund 1700 Milliarden Euro zwischen etwa 1000 angeschlossenen Banken umgeschlagen – schlitterte nur knapp an einer Katastrophe vorbei: Weil die Störung an einem Freitagnachmittag-Abend passierte, konnten die beteiligten Notenbanken und Banken die steckengebliebene Flut von Transaktionen am folgenden verkehrsschwachen Samstag nacharbeiten, sodass die Endkunden



am Folge-Montag nichts vom Ausfall bemerkten. Das Erschreckende: Wichtige Sicherungssysteme versagten. Weder kurzfristig einspringende Umleitungen im ersten Bundesbank-Rechenzentrum funktionierten, noch sprang der „warm bereitstehende“ Reserve-Technikknoten in Rhein-Main an. Erst beim Verlagern des gesamten Betriebs zur Banca d'Italia nach Rom gelang das Wiederanfahren.

Auch IT-Migrationen liefen nicht so ab, wie sich das die Macher vorgestellt hatten. Die **Deutsche Apotheker- und Ärztebank** entschied sich im Herbst 2017 für den Schweizer Anbieter Avaloq als neuen Betreiber ihres Kernbankensystems – und verließ Fiducia GAD, die praktisch alle anderen Geno-Banken im Innersten am Laufen hält. Die Umstellung (und die Folgen) kosteten wohl deutlich mehr als 400 Millionen Euro (dies überstieg klar den Nachsteuergewinn der Jahre 2015 bis 2019) und erforderte den Einsatz von mehr als 400 eigenen und eine dreistellige Zahl auswärtiger Experten. Das finale „Cutover“ ging schließlich am Pfingstwochenende 2020 vonstatten – und mündete im Chaos einer mindestens einwöchigen Funktions-Untüchtigkeit weiter Teile der Kundendienste. Überweisungen, Lastschriften und Bargeldabhebungen waren unmöglich, Konten verschwanden – oder Kunden hatten sogar Zugriff auf andere Konten. Auch ein Vierteljahr später gab es noch immer Probleme mit der Banking-App oder Kontoauszügen. Keine Frage: Auch bei anderen Banken wie der Commerzbank gab es öfters Ausfälle – aber gerade die sonst als wohlüberlegt geltende Apobank hat mit ihrer missglückten Umstellung viel Vertrauen bei ihren Standes-Kunden verloren.

Oliver Popp

Während die Technik die Covid-19-Belastungen bis dato überwiegend meisterte, ging und geht sie im Alltags-Betrieb, bei Umstellungen und bei Angriffen manches Mal in die Knie.

Foto: vlorzor / stock.adobe.com

Umfrage zum „Finanzdienstleister“ und zur Öffentlichkeits-Arbeit des DBV

1) Wie zufrieden sind Sie allgemein mit unserem Magazin „Der Finanzdienstleister“, das Sie gerade in der Hand halten? (bitte mit Schulnoten von 1 bis 6 bewerten)

1 2 3 4 5 6

2) Wie lesen Sie das Heft?

- Ich lese es komplett durch.
 Ich lese nur bestimmte Beiträge.
 Ich blättere das Magazin nur durch und lese gar keine Beiträge.

3) Welche Themen interessieren Sie vor allem? (Mehrfachnennungen möglich)

- Reportagen / Porträts von Betriebs- / Personalräten oder aus den Betrieben
 Nachrichten aus dem DBV (Tagungen, Aktivitäten)
 Berichte über Tarifverhandlungen / -abschlüsse
 Neues aus dem Arbeits- / Sozialrecht
 Fachthemen („New Work“, Arbeitszeit, Gute Führung, Gesundheit, Datenschutz...)
 Interviews mit (externen) Fachleuten / Fach-Politikern
 Beiträge über ehemalige / besondere DBV-Aktive

4) Welche Beiträge / Themen fehlen Ihnen im DBV-Magazin?

5) Wie bewerten Sie den Informationsgehalt des „Finanzdienstleisters“? (Schulnoten)

1 2 3 4 5 6

6) Ist die optische Qualität des Heftes (Aufbau, Text, Bild, Papier) zufriedenstellend?

1 2 3 4 5 6

7) Was würden Sie bei der Gestaltung ändern?

8) Sind die Beiträge des Magazins...

...zu lang ...zu kurz ...genau richtig

9) Das DBV-Heft steht als PDF auch auf unserer Homepage. Nutzen Sie...

...das gedruckte Heft ...das PDF ...beides

10) Wie oft soll das Heft erscheinen?

4 x pro Jahr ...öfters ...seltener

11) Welche Informations-Quellen des DBV nutzen Sie neben dem Magazin und wie häufig? Wie bewerten Sie deren Qualität (Schulnoten 1 bis 6 als Zahlen eintragen)?

	Mehrfach pro Woche	Mehrfach pro Monat	Bei Bedarf	Gar nicht	Qualität
Homepage	<input type="checkbox"/>				
Newsletter	<input type="checkbox"/>				
Facebook	<input type="checkbox"/>				
Twitter	<input type="checkbox"/>				
XING	<input type="checkbox"/>				
LinkedIn	<input type="checkbox"/>				
Schwarzes Brett / Auslage	<input type="checkbox"/>				

12) Was würden Sie besonders an der Homepage www.dbv-gewerkschaft.de ändern?

Persönliche Angaben:

Geschlecht: weiblich männlich anders

Alter: unter 20 20-30 30-40 40-50 50-60 60-67 über 67

Berufsgruppe: Auszubildende(r) Arbeitnehmer(in) Rentner(in)

Vielen Dank fürs Mitmachen!

Ihre Bewertungen und Anregungen helfen uns dabei, unsere Medien zu verbessern.

Senden Sie uns diese Seiten im Original, kopiert, eingescannt oder anders verarbeitet gern zu –

per Mail an:
popp@dbv-gewerkschaft.de,

oder per Post:
DBV, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf,

oder per Fax: 0211 – 54 26 81 40.



Ihre Meinung zu den DBV-Medien.

Foto: O. Popp

Helfen Sie uns!

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

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

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

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

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

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____
Namensänderung: _____
Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____
PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.:

Neuer Arbeitgeber:

E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

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

Eine Bitte an unsere Mitglieder

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

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

Herzlichen Dank im Voraus!

Hier finden Sie uns

DBV-Hauptgeschäftsstelle

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

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

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

Regionalverbände

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

Regionalverband West
Ansprechpartner: Holger Lätzsch
Mobil: 0171 / 704 96 98
mail: laetzsch@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte
Ansprechpartner: Ernst Dürr
Mobil: 0152 / 31 74 14 34
mail: duerr@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost
Ansprechpartner: Sylke Berger
Mobil: 0172 / 37 65 638
mail: berger@dbv-gewerkschaft.de

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

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

Wir sind 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 € 2.251,- brutto € 13,00
 3. von € 2.252,- bis 3.536,- brutto € 18,00
 4. von € 3.537,- bis 4.974,- brutto € 24,00
 5. ab € 4.975,- brutto € 28,00

Beiträge sind als Werbungskosten absetzbar.

Bitte ausreichend frankieren, falls Marke zur Hand

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

